



การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ชาคริษฐ์ เลิศเตชะจिरานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ชาคริษฐ์ เลิศเตชะจिरานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE EXERCISE OF ADMINISTRATIVE POWERS AFFECTING MORALE IN WORK
PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

CHACRIST LERTDECHAJIRANON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชาคริสต์ เลิศเดชะจिरานนท์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัลดี โพธิ์วัฒน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญญา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรบุญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒน์ สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร นางสุภารัตน์ อัฐประจง ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ดร.ยงคัยุทธ เชื้อนขันท์ วาที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร นายธนากร อุทัยดา และนางวรรณคุณ ก้อนตาล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่อบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่อำนวยความสะดวกและประสานงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึก ประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดาที่เป็นพลังใจให้ลูกได้ยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามท้อ มารดาที่เลี้ยงดู ห่วงใย และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการเรียนที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ชาตรีสต์ เลิศเตชะจिरานนท์

ชื่อเรื่อง	การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของการใช้อำนาจทางการบริหารที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 5) หาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .281-.946 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .919 ด้านที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .431-.936 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test แบบ one sample ค่า t-test ของค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
3. การใช้อำนาจทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับบัญชา มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 29965 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y' = .593 + .379 (X_4) + .228 (X_3) + .128 (X_6) + .105 (X_1)$$

$$Z' = .433 (Z_4) + .237 (Z_3) + .156 (Z_6) + .098 (Z_1)$$
5. การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ ดังนี้
 - 5.1 อำนาจอ้างอิง คือ ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นผู้ที่น่าเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในด้าน ครอบครอง ครอบงำ ครอบงำงาน ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น
 - 5.2 อำนาจตามกฎหมาย คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประนีประนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู
 - 5.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 5.4 อำนาจบังคับบัญชา คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร วางตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

คำสำคัญ: การใช้อำนาจทางการบริหาร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE	The Exercise of Administrative Powers Affecting Morale in Work Performance of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Chacrist Lertdechajiranon
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sawat Phothivat Dr. Charinda Pimpabut
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the level of the exercise of administrative powers of school administrators, 2) to investigate the level of teachers' morale in work performance, 3) to analyze the relationship between the exercise of administrative power and the teachers' morale in work performance, 4) to identify a good predictor of the exercise of administrative power affecting teachers' morale in work performance, and 5) to establish guidelines for developing the exercise of administrative power, which has been demonstrated to be a good predictor for improving teachers' morale in work performance in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample group consisted of 337 personnel, including 45 school administrators and 292 teachers working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon in the academic year 2021. The research instrument was a set of 5-level rating questionnaires comprising two aspects: The exercise of administrative power of school administrators, and the teachers' morale in work performance with discriminant powers ranging from .281 to .946, .431 to .936, and the reliability of .919 and .968, respectively. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using a one-sample t-test, and t-test of Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The exercise of administrative power was overall at a high level.
2. The teachers' morale in work performance was overall at a high level.

3. The exercise of administrative power had a positive relationship with the teachers' morale in terms of work performance at the .01 level of significance.

4. The exercise of administrative power comprised good predictors of teachers' morale in terms of work performance, namely referent power, legalistic power, expertise power, and coercive power, with a standard error of estimate of $\pm .29965$. The regression equation could be summarized in raw scores and standardized scores as follows:

$$Y' = .593 + .379 (X_4) + .228 (X_3) + .128 (X_6) + .105 (X_1)$$

$$Z' = .433 (Z_4) + .237 (Z_3) + .156 (Z_6) + .098 (Z_1)$$

5. The exercise of administrative power affecting the teachers' morale in work performance needed to be improved in four critical aspects:

5.1 Referent Power, administrators should have courteous, pleasant, and influential attributes and personalities. Administrators must also demonstrate self-control, man-management, and job management skills, as well as provide guidelines for accomplishing various responsibilities.

5.2 Legalistic Power, administrators should have a human relationship when it comes to drafting regulations and compromise when in command, and with high-level decision-making power in schools. Administrators must adhere to the rules, establish clear norms in schools, and act as good role models for teachers.

5.3 Expertise Power, administrators should create and share self-development plans with personnel, and give their subordinates guidance, assistance, encouragement, and support.

5.4 Coercive Power, administrators should set a good example for their subordinates by being courteous in their command, and treating others with respect. An administrative structure is required within schools.

Keywords: Exercising Administrative Power, Teachers' Morale in Work Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร	18
ความหมายของการใช้อำนาจ	18
ความสำคัญของการใช้อำนาจ	19
องค์ประกอบของการใช้อำนาจ	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	36
ความหมายขวัญและกำลังใจ	36
ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ	38
แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ	41
องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ	43
บริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
สกลนคร	58
ประวัติความเป็นมา	58
วิสัยทัศน์	59
พันธกิจ	59
เป้าประสงค์	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กลยุทธ/ยุทธศาสตร์	61
ข้อมูลนักเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	66
งานวิจัยในประเทศ	66
งานวิจัยในต่างประเทศ	79
3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
ระยะที่ 1 การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ	
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	98
เกณฑ์การแปลความหมาย	99
ระยะที่ 2 แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว	
พยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	101
ผู้เชี่ยวชาญ	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร	107
ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารและขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู	125
หาอำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	134
การหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	139
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	159
ความมุ่งหมายของการวิจัย	159
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	160
การเก็บรวบรวมข้อมูล	161
การวิเคราะห์ข้อมูล	162
สรุปผลการวิจัย	163
อภิปรายผลการวิจัย	164
ข้อเสนอแนะ	168
บรรณานุกรม	171
ภาคผนวก	181
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	183
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	189
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	233
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์	247
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ	251
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	263
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา	269

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ซ ตัวอย่างประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	275
ประวัติย่อของผู้วิจัย	283

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของการใช้อำนาจทางการบริหาร จากนักวิชาการ และนักทฤษฎี เพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย	29
2 การวิเคราะห์ห้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการและนักทฤษฎี เพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย	50
3 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกเพศชาย- หญิง จำแนกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร (ระบบ Data Management Center จำนวนขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน)	62
4 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ Data Management Center จำนวน ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ ขั้นพื้นฐาน)	63
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	88
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	88
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	89
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	91
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน	107
11 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม	108
12 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 1 อำนาจบังคับบัญชา	109
13 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 2 อำนาจการให้รางวัล	110
14 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 3 อำนาจตามกฎหมาย	111
15 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 4 อำนาจอ้างอิง	112
16 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 5 อำนาจข้อมูลข่าวสาร	114
17 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 6 อำนาจความเชี่ยวชาญ	115
18 ผลการทดสอบค่า (\bar{x}) ของตัวแปรการใช้อำนาจทางการบริหารกับเกณฑ์	116
19 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม	117
20 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 1 ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	118
21 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 2 การได้รับการ ยอมรับนับถือ	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	120
23 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	121
24 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์อันดี	122
25 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 6 สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน	123
26 ผลการทดสอบค่า (\bar{x}) ของตัวแปรขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกับเกณฑ์	124
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	126
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y)	127
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)	128
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y ₃)	130
32 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Y ₄)	131
33 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์อันดี (Y ₅)	132
34 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน (Y ₆)	133
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหาร 6 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	134
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	135
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	136
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	137
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์อันดี	138
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์อันดี	138
42 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	140
43 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	141
44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนวเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจบังคับบัญชา	144
45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนวเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจตามกฎหมาย	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจ ทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจอ้างอิง	152
47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจ ทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจความเชี่ยวชาญ	156
48 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	263
49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ การใช้อำนาจทางการบริหาร	258
50 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	260

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร	277
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	277
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	278
5 สัมภาษณ์ นางสาวรัตน์ อัฐประจง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	278
6 สัมภาษณ์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	279
7 สัมภาษณ์ ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์ วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	279
8 สัมภาษณ์ ดร.บดินทร นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร พัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	280
9 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกายะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟ วิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	280
10 สัมภาษณ์ นายธนากร อุกัยดา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์ วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	281
11 สัมภาษณ์ นางวรรณิษ ก้อนตาล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราช วิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	281

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกนี้ย่อมมีการพัฒนาการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เพื่อความอยู่รอดในสังคม ซึ่งการศึกษานั้นจะศึกษาด้วยตัวเองหรืออาจจะศึกษาจากผู้อื่นที่มีความรู้ ซึ่งนั่นคือ ครู โดยการจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความหลากหลายและความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ตลอดจนสร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษามีภารกิจหลัก คือ “พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (วินัย บ่อมคำ, 2558, หน้า 71) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์รอบด้านได้ ต้องมีปัจจัยการศึกษาเข้ามาเป็นตัวช่วย และการจัดการศึกษาในประเทศไทยที่ระบุในหมวดที่ 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 กล่าวคือ การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดังนั้นภาพรวมส่วนใหญ่ของประเทศไทย จึงเป็นการจัดการศึกษาในระบบ โดยอยู่ในระบบของโรงเรียน

การจัดการศึกษาในระบบภายใต้การดูแลของแต่ละโรงเรียน ล้วนแต่ต้องการให้โรงเรียนก้าวสู่เป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ตามบริบทของความแตกต่างแต่ละโรงเรียน หนึ่งในปัจจัยความสำเร็จของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโรงเรียนที่ดีไว้ว่า โรงเรียนที่ดีนั้นจะต้องมีผู้นำที่มีอาชีพ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม มีสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ดี มุ่งเน้นการสอนและการ

เรียนรู้ ทำการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีการตั้งความคาดหวังไว้สูง ใช้การเสริมแรงเชิงบวก มีการติดตามความก้าวหน้า นักเรียนตระหนักในสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมกันระหว่างบ้านและโรงเรียน เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จากองค์ประกอบทั้งหมดจากที่กล่าวมาข้างต้น หากองค์กรมีผู้นำที่มีมืออาชีพ หรือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพ จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร สร้างวิสัยทัศน์ นำพาครูในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ กลไกการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดทิศทางความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี

การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสื่อสารสัมพันธ์กับครู พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารอยู่ที่การใช้อิทธิพลด้านดีต่อครู ซึ่งได้ผลมากกว่า การใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารที่มีบุคลิกดี มีความชำนาญและมีมนุษยสัมพันธ์ดี จะทำให้ครูมีความรักดีต่อผู้บริหารและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขผู้บริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมั่นในความสามารถของครู จะช่วยให้ครูมีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ การสร้างความไว้วางใจเป็นกุญแจสำคัญในทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีนวัตกรรมใหม่ ๆ และได้รับการยกย่องชมเชยอย่างจริงจังจากผู้บริหาร จะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูได้เป็นอย่างดี (พรพิมล ชำนาญพล, 2556, หน้า 136) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งควบคู่มากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นองค์ประกอบสำคัญในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด และยังเป็นคนที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้กลไกขององค์กรขับเคลื่อนไปอย่างเต็มที่ มีพลังบวก และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะเกี่ยวข้องกับ อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของ

ความสนใจความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในหน้าที่การงานของตน หากบุคคลใดก็ตาม ปฏิบัติงานอยู่ในรูปเสียขวัญ การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงควรต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้เขามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 1)

การใช้อำนาจนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรทั้งระบบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและต่อคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องการอำนาจให้ดี การใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง หรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้งบาดหมาง หรือเกิดผลกระทบต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตขององค์กร ผู้บริหารที่ปรารถนาจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจและใช้อำนาจอย่างได้อย่างดี การที่ผู้บริหารต้องการมีอิทธิพลกับคนที่ขึ้นอยู่กับตน อำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความมั่นใจและความตั้งใจของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูหากรู้จักการใช้อำนาจทางการบริหารได้อย่างถูกต้อง (จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์, 2561, หน้า 1)

ขวัญและกำลังใจ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะบริหารงานในหน่วยงานและองค์การ ให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจ และจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้วยังจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย (บริสุทธิ์ อธิจิต, 2556, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กฏกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป

ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มีรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความหลากหลายทางด้านปริมาณของจำนวนผู้เรียน มีตั้งแต่สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้วยจำนวนของผู้เรียน และขนาดของโรงเรียน มีผลต่อจำนวนของครูและบุคลากร ซึ่งการขาดอัตรากำลังจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูมีความรู้ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ไม่มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการจัดเรียนการสอนของสถานศึกษา รวมไปถึงครูได้ผลกระทบจากการทำงาน

นักชาดขวัญกำลังใจในการทำงานทำให้ไม่เกิดการพัฒนาตนเอง ทางด้านความรู้ และวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จากแนวคิดดังกล่าวในการที่จะทำให้นักบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ เกิดผลปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะมีผลทำให้นักบุคลากรเกิดการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนต่อไปในอนาคต ดังนั้นกลไกที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ จึงมีเรื่องของ การใช้ อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเรื่องของ การได้รับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูมาเกี่ยวข้อง อันจะทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ครูในโรงเรียนมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความกระหายใคร่รู้ พร้อมที่จะพัฒนา ตนเองและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ รวมถึงนักเรียนได้รับประโยชน์ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องตามยุคสมัย อันเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้บริหาร สถานศึกษา ในการบริหารงานและบริหารคน ให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่าอำนาจ ของผู้บริหารเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร และให้เกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ถูกใช้อำนาจ เกิดความยินดีและเต็มใจในการทำงาน (นิพนธ์ลดาวิ ปานเย็น, 2560, หน้า 53) ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจ การประเมินผล การให้รางวัลหรือ ลงโทษ อันคำนึงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใส่ใจ ฟังปฏิบัติ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ อำนาจทางการบริหารแต่ละด้านล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์กับกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็น ประโยชน์ต่อในการพัฒนาบุคลากร และควบคุมการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตาม เป้าหมายของโรงเรียนต่าง ๆ ตลอดจนทำให้เกิดคุณภาพแบบองค์รวม อีกทั้งพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้สูงสุดตามศักยภาพของผู้เรียนได้ (ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา, 2559, หน้า 4) ล้วนเกิดจากการใช้อำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย มีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนโรงเรียน รวมถึงการให้ความดีความชอบแก่ครูอย่างยุติธรรม

ภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เป็นต้น เมื่อการตัดสินใจในการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจสูงสุดในการขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อำนาจตามหลักการ ทฤษฎี ความเชื่อ และรสนิยมในการบริหารงาน และบริหารคน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรภายในโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และหาตัวแปรการใช้อำนาจทางการบริหารที่จะสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับทราบและเห็นความสำคัญ และร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

4. การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และมีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร

5. แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

จากคำถามวิจัยที่กล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของการใช้อำนาจทางการบริหารที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหารและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก

4. มีการใช้อำนาจทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ที่เป็นตัวพาการณ์ที่ดีของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการและด้านการนำไปใช้ ดังนี้

ด้านวิชาการ

1. ได้ทราบการใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ได้ทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ได้ทราบความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ อันเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานและบริหารคน ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการนำไปใช้

ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนการพัฒนการใช้อำนาจทางการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร จากทัศนะ

นักวิชาการ แนวคิด และทฤษฎีการใช้อำนาจของ สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 6); สุณิภา ชูเมือง (2555, หน้า 5-6); วาสนา โพธิยะ (2557, หน้า 11); สุพิชชา มากะเต (2559, หน้า 151); กฤติภัทร โสภิตวรารท (2559, หน้า 151); พนมกฤต บริสุทธิ์ (2561, หน้า 113-114); French and Raven (1995, pp. 151-156); Amitai Etzioni (1961, pp. 12-21); Stephen P. Robbins (1983, pp. 132 - 134); Hersey, Blanchard and Johnson (2001, p. 67) ได้ปัจจัยการใช้อำนาจทางการบริหาร 6 ตัวแปร ดังนี้

1.1.1 อำนาจบังคับบัญชา

1.1.2 อำนาจการให้รางวัล

1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

1.1.4 อำนาจอ้างอิง

1.1.5 อำนาจข้อมูลข่าวสาร

1.1.6 อำนาจความเชี่ยวชาญ

1.2 เนื้อหาเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากทัศนะนักวิชาการ แนวคิด และทฤษฎีขวัญและกำลังใจของ ลัดดา ตรีสุวรรณ (2556, หน้า 107); อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 9); สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 2); อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 4); เพียว หมอเล็ก (2560, หน้า 5-6); วรารัตน์ จันลาโสม (2563, หน้า 6); Flippo (1961, pp. 10-11); Moore & Robert (1962, p. 13); Frederick Herzberg (1964, pp. 113-115); Kimball Wiles (1967, p. 50) ได้ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 6 ตัวแปร ดังนี้

1.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2.4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.2.5 ความสัมพันธ์อันดี

1.2.6 สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,560 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,466 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 39-44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน

2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 292 คน

3. ขอบเขตเวลา

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจนแล้วเสร็จ ในปีการศึกษา 2564 ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนเมษายน 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ 6 ตัวแปร ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังแผนภาพต่อไปนี้

1.2 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้รางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบ ตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม ใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับตามกฎหมายและใช้อำนาจตามกฎหมาย ด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับผิดชอบในหน้าที่ของครู อันก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวบางอย่างเป็นที่ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย และยอมรับนับถือ เช่น มีลักษณะของบุคลิกภาพแบบโอบอ้อมผ่อนตาม ชอบออกสังคัมหรือมีความสุขรอบคอบ มีความสง่า และเฉลียวฉลาด เป็นต้น บุคลิกภาพเหล่านี้ทำให้ผู้อื่นชอบและถือเป็นต้นแบบได้

1.5 อำนาจข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ในข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อนุญาต เผยแพร่ข้อมูลตามที่ตนเห็นสมควร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

1.6 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากความสามารถทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา และเต็มใจ อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานแยกเป็น 6 ตัวแปร คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 5) ความสัมพันธ์อันดี 6) สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การยกย่องในผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

2.4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการ ได้อย่างครบถ้วน ได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจตามบริบทของโรงเรียน

2.5 ความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.6 สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย มีอิสระในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

3. บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2564

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564

4. เพศ หมายถึง เพศของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้ซึ่งตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยนับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดช่วงประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นเวลาน้อยกว่า 5 ปี

5.2 ระหว่าง 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นเวลา 5-10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนที่มีกำลังศึกษา เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยกำหนดขนาดโรงเรียน ดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียน 1 – 499 คน

6.2 ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียน 500 – 1499 คน

6.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน

6.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

7. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทางการใช้อำนาจทางการบริหาร ดำเนินการโดยนำตัวแปรการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนา

ทางการใช้อำนาจทางการบริหาร ดำเนินการโดยนำตัวแปรการใช้อำนาจทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ
ให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยนำเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร

- 1.1 ความหมายของการใช้อำนาจ
- 1.2 ความสำคัญของการใช้อำนาจ
- 1.3 องค์ประกอบของการใช้อำนาจทางการบริหาร

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความหมายขวัญและกำลังใจ
- 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ
- 2.4 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

ตอนที่ 3 บริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร

- 3.1 ประวัติความเป็นมา
- 3.2 วิสัยทัศน์
- 3.3 พันธกิจ
- 3.4 เป้าประสงค์
- 3.5 กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์
- 3.6 ข้อมูลนักเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดังรายละเอียดการนำเสนอแต่ละตอนตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร

1.1 ความหมายของการใช้อำนาจ

มีนักวิชาการ นักการบริหารได้วิเคราะห์คำศัพท์ และให้ความหมายของ คำว่าอำนาจ ไว้มากมายหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ อำนาจ ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ไว้ว่า พลังบังคับให้การเป็นไปหรือไม่ เป็นไป หรือให้ต้องปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งผลให้เกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น อำนาจบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา

ภักฎดา คงสมัย (2555, หน้า 10) สรุปว่า อำนาจ คือ ศักยภาพหรือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ฯลฯ จากความหมายของอำนาจ เมื่อพิจารณาบริบทในองค์การและความสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ย่อมหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านทักษะคติ ความคิดเห็น ค่านิยมอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

วาสนา โปติยะ (2557, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นความคิด ทักษะคติ เป้าหมาย ค่านิยม รวมถึง การตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้อำนาจต้องการโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็น ธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ได้

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, หน้า 12) กล่าวสรุปว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม

Tyson and Jackson (1992, p. 326 อ้างถึงใน วาสนา โปติยะ, 2557, หน้า 15) ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อมุ่งเป้าหมายและความสำเร็จของตนเองและเป็นความสามารถในการผลักดันความ ตั้งใจมุ่งมั่นของตนไปสู่ผู้อื่น

Daft (1999, p. 387 อ้างถึงใน ฌเรศ กาญจนเมธากุล, 2556, หน้า 16) ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึงความสามารถของบุคคลหรือหน่วยงานในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อนำมาซึ่งผลที่ต้องการ

Yukl (2006, p. 148 อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559, หน้า 12) สรุปว่าอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือ การตัดสินใจสามารถควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น จึงทำให้เกิดการ กระทำตามสิ่งที่ผู้มีอำนาจปรารถนา อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลบุคคลหนึ่งที่จะชักจูง ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการได้

ส่วนการใช้อำนาจทางการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร ในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการ บริหารงานด้วยการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ ไม่ว่าจะ เป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือแม้แต่การที่ผู้มีอำนาจจะวางเฉย แต่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้น ๆ

1.2 ความสำคัญของการใช้อำนาจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญ ของการใช้อำนาจ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ภาคินดา คงสมัย (2555, หน้า 33) ได้กล่าวว่า แหล่งอำนาจเป็นสมบัติ ของบุคคลหรือทรัพยากรที่บุคคลครอบครองอยู่ซึ่งบุคคลใช้เป็นฐานสร้างอำนาจให้แก่ ตนเอง และอำนาจจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการครอบครอง แหล่งอำนาจที่ได้รับการ ยอมรับโดยบุคคลอื่นในสังคม อำนาจของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้ใช้อำนาจ กับผู้ถูกใช้อำนาจ นอกจากนั้นอำนาจยังขึ้นอยู่กับ สถานการณ์แวดล้อมและกาลเวลาด้วย

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็น ความสามารถของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติ ตามตน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมายความต้องการ ค่านิยม

Bertram H. Raven and W. Kruglanski (1975, p.177 อ้างถึงใน สุพิชชา มากะเต, 2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า แหล่งที่เกิดอำนาจข่าวสาร (formation power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารมีความรู้ ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้ หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

John F. Vega and John N. Yanozas (1984, p. 147 อ้างถึงใน จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์, 2560, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจสูงและในทำนองเดียวกันก็จะมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วย เช่นกัน ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้แทนที่จะเก็บเอาไว้ และเนื่องจากการมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นในทางกว้าง ดังนั้นผู้บริหารที่มีอำนาจจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในระดับล่าง ๆ พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ นอกจากนี้ยังได้ กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีอำนาจไว้ดังนี้

1. ได้รับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ประสบปัญหาในหน่วยงาน
2. สามารถจัดสรรตำแหน่งที่ดี ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
3. ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณตามที่เสนอ
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ขึ้นค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้น
5. ได้รับการบรรจุเรื่องเข้าที่ประชุมในระดับนโยบาย ในเรื่องที่เสนอผ่านการตัดสินใจฉับย้อย่างรวดเร็วเสมอ และรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว

Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard (1985, p.178 อ้างถึงใน มลชานักเสียง, 2560, หน้า 33) ได้กล่าวว่า แหล่งที่เกิดอำนาจพึ่งพา (Connection power) ซึ่งอำนาจพึ่งพานี้เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสายเกี่ยวกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์การ ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้สูง สามารถทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพึงพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพาการใช้อำนาจ

Earl A. Simendinger and Terence F. Moore (1985, p. 321 อ้างถึงใน มลฤดี คังคายะ, 2560, หน้า 35) ได้กล่าวถึง ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสภาพเรียบร้อย
2. ไม่ใส่ใจในเรื่องหยาบหยาบ
3. เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาเป็นของผู้อื่นและของตนเองเสียไปโดยเปล่าประโยชน์
4. มีการแสดงออกอย่างเชื่อมั่นและแสดงออกอย่างที่ตนเองเป็นอยู่จริง
5. มักจะไม่พบเห็นผู้บริหารเหล่านี้แต่งตัวด้วยเสื้อผ้าราคาถูก
6. เป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ
7. ทำงานหนักกว่าผู้ร่วมงานในการทำสิ่งที่ถูกต้อง
8. รู้จักวิธีการควบคุมตนเอง
9. เลือกใช้อำนาจแบบต่างได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานการณ์

จากหลักการดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเลือกใช้อำนาจแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ กระทำการใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้โดยง่ายได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ

Yukl (2006, p. 162 อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559, หน้า 39) กล่าวถึงการใช้อำนาจในองค์การว่ามีหลายทาง แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำใช้อำนาจแล้วโดยยึดฐานอำนาจทั้งห้า ของ French and Raven ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การเกิดความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใส ศรัทธาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยแต่ประการใดทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ถูกใจผู้นำ
2. การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ตามที่ผู้นำต้องการทราบเท่าที่การทำงาน

ตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษ จากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่อยู่ทำงานล่วงเวลา โดยผลัดไปทำวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3. การต่อต้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่ง หรือความต้องการผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉย ไม่ปฏิบัติตามหรือทำงานนั้นช้าลงหรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

กล่าวโดยสรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรทั้งระบบ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและต่อคุณภาพนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องการอำนาจให้ดี การใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง หรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดผลกระทบต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตขององค์กร ผู้บริหารที่ปรารถนาจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจและใช้อำนาจอย่างได้อย่างดี การที่ผู้บริหารต้องการมีอิทธิพลกับคนที่ขึ้นอยู่กับตน อำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความมั่นใจและความตั้งใจของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบของการใช้อำนาจ

หลังจากช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในช่วงคริสต์ศักราช 1800 ซึ่งเป็นกาลเปลี่ยนแปลงหลายด้านบนโลกใบนี้ และหนึ่งด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจนนั่นคือ การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารทั้งในองค์การและการบริหารทางธุรกิจ เกิดจากความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนไป ทำให้มีหน่วยงานหรือองค์การเพิ่มมากขึ้นอย่างก้าวกระโดด องค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์การมีประสิทธิภาพ คือ การบริหารจัดการโดยใช้อำนาจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแหล่งที่มาของอำนาจ

องค์ประกอบของการใช้อำนาจ ที่กล่าวถึงในที่นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้อำนาจ และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุมาลี อุตารักษ์ (2555, หน้า 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล
2. อำนาจการบังคับ
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ
6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร
7. อำนาจการพึ่งพา

สุธนิภา ชูเมือง (2555, หน้า 5-6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจการใช้รางวัล
2. อำนาจบังคับ
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ
6. อำนาจข่าวสาร
7. อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

วาสนา โพธิยะ (2557, หน้า 11) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย
2. อำนาจให้รางวัล
3. อำนาจการลงโทษ
4. อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

5. อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ

6. อำนาจเชิงอ้างอิง

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, หน้า 151) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอำนาจบังคับ (Coercive power)
2. ด้านอำนาจให้รางวัล (Reward power)
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)
4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)
5. ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power)
6. ด้านอำนาจข่าวสาร (Information power)
7. ด้านอำนาจพึ่งพา (Connection power)

สุพิชชา มากะเต (2559, หน้า 151) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล
2. อำนาจบังคับ
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ
6. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล
7. อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

พนมกฤต บริสุทธิ์ (2561, หน้า 113-114) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย

2. อำนาจการให้รางวัล
3. อำนาจโดยการบังคับ
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ
5. อำนาจโดยผู้อ้างอิง
6. อำนาจโดยตำแหน่ง
7. อำนาจส่วนบุคคล

French and Raven (1995, pp. 151–156 อ้างถึงใน มลฤดี คังคายะ, 2560, หน้า 26) ได้เสนอฐานเป็นแหล่งที่มาของการเกิดอำนาจโดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจ ออกเป็น 5 ฐาน คือ

1. อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัล ตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2. อำนาจการบังคับ หรือการลงโทษ (coercive power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขาถืออยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือโดยตรง

3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เกิดจากค่านิยมภายในบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตน โดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ซึ่งเรียกว่า อำนาจหน้าที่ (authority) แต่ในบางกรณี อำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจ ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง

4. อำนาจอ้างอิง (referent power) เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป ฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

Amitai Etzioni (1961, pp. 12–21 อ้างถึงใน วาสนา โพธิยะ, 2557, หน้า 30) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานอำนาจ ตามแนวทางการปฏิบัติในองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจ ดังนี้

1. อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญหรือการลงโทษ
2. อำนาจเกิดจากอรรถประโยชน์ (renumerative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้มีอำนาจมีทรัพยากรที่จะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้หรือการให้ค่าตอบแทน เช่น การให้ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา
3. อำนาจปทัสถาน (normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความต้องการในความสำเร็จ ความเป็นเพื่อนและค่านิยมของกลุ่ม หรือการใช้ความสามารถในการจัดการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามที่เราต้องการ

นอกจากนี้ Etzioni ได้กล่าวถึง อำนาจตามตำแหน่ง (position power) และอำนาจบุคคล (personal power) ที่มีการถกเถียงกันว่า อำนาจทั้งสองเป็นแหล่งที่มีหรือฐานอำนาจ โดยสรุปว่า อำนาจบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรัก ส่วนอำนาจตามตำแหน่งขึ้นอยู่กับความกลัวอย่างไรก็ตามทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจบุคคลนับว่าสำคัญและเป็นประโยชน์ในการพิจารณาฐานอำนาจ

Stephen P. Robbins (1983, pp. 132–134 อ้างถึงใน พนมมฤต บริสุทธิ, 2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง วิธีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาคุมฐานอำนาจ โดย Robbins ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งใด โดยแบ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจ ดังนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์การ ส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น ๆ
2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่น เป็นที่ศรัทธาของบุคคลอื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าเป็นอำนาจที่เกิดจาก “บารมี” สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. อำนาจทางโอกาส (opportunity power) เป็นการวัดความเหมาะสมในเรื่องเวลาและโอกาสให้บุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

Hersey, Blanchard and Johnson (2001, p. 67 อ้างถึงใน พรพิมล ชำนาญพล, 2556, หน้า 23) ได้แบ่งรูปแบบและที่มาของอำนาจไว้ 7 รูปแบบ คือ

1. อำนาจบังคับ อำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญ การลงโทษ การประท้วง เช่น การตัดเงินเดือน การโยกย้ายการลดขั้นเงินเดือน การไล่ออก การปลดออก เป็นต้น

2. อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจที่เกิดจากการเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เช่นความเกี่ยวข้องเป็นญาติกันหรือเป็นเพื่อนสนิทกันกับผู้มีอำนาจหรือผู้ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจในองค์กร

3. อำนาจรางวัล อำนาจที่เกิดจากการเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบ เป็นอำนาจในการให้คุณให้โทษในด้านทรัพยากรหรือสิ่งของที่ผู้อื่นพึงอยากได้ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารทุกคนแสวงหาเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้งานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น การให้รางวัลอาจออกมาในรูปของการยกย่องการให้โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าตามที่บุคคลต้องการ

4. อำนาจกฎหมาย อำนาจที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่มีอยู่ในองค์กร หรืออาจเรียกได้ว่าอำนาจตามกฎหมาย คล้ายกับอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ

5. อำนาจอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงความดีความชอบอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารส่วนใหญ่จะเกิดจากพื้นฐานด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจอันเกิดจากการอ้างอิงจะได้รับความนับถือยกย่องจากบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่สามารถจะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้

6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจที่เกิดจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของของข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่สามารถจะโน้มน้าวผู้ปฏิบัติให้มีความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกัน ข้อมูลต่าง ๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารแบบนั้นที่สามารถจะเก็บรวบรวมและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร

7. อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เป็นผู้มีประสบการณ์และได้รับการศึกษาสูง ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพ และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะมีความต้องการในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนเพียงเล็กน้อยจากผู้บริหารเนื่องจากมีความสามารถในการดำเนินงานด้วยตนเอง การให้คำแนะนำจากผู้บริหารเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา เรียกว่าเป็นการใช้อำนาจทางความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจที่ทำงาน ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีความเชี่ยวชาญมีความรู้และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในสังคม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของการใช้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ตีความหมายของคำว่าใช้อำนาจ เป็นความหมายเดียวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการใช้อำนาจทางการบริหาร จากนักวิชาการ
และนักทฤษฎี เพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ผลรวม	ร้อยละ
	1. สุมาลี อุดการักษ์ (2555)	2. สุณิภา ชูเมือง (2555)	3. วาสนา โพธิยะ (2557)	4. สุพิชชา มากะเต (2559)	5. กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559)	6. พนมกฤต บริสุทธิ์ (2561)	7. French and Raven (1959)	8. Amitai Etzioni (1961)	9. Stephen P. Robbins (1983)	10. Hersey, Blanchard and Johnson (2001)		
1. อำนาจบังคับ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
2. อำนาจการเชื่อมโยง				✓						✓	2	20
3. อำนาจการให้รางวัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90
4. อำนาจตามกฎหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	80
5. อำนาจอ้างอิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	80
6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร	✓	✓	✓	✓	✓					✓	6	60
7. อำนาจความเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90
8. อำนาจตำแหน่ง						✓		✓	✓		3	30
9. อำนาจส่วนบุคคล						✓		✓	✓		3	30
10. อำนาจพึ่งพา	✓				✓						2	20
11. อำนาจการติดต่อ เชื่อมโยง		✓									1	10
12. อำนาจการลงโทษ			✓								1	10
รวม	7	7	6	7	7	7	5	4	3	7		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
ใช้อำนาจ ทำให้ได้องค์ประกอบของการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
ประกอบด้วย 6 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่
ร้อยละ 50 ขึ้นไป ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ประกอบด้วย 1) อำนาจบังคับ 2) อำนาจการให้

รางวัล 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจข้อมูลข่าวสารและ 6) อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. อำนาจบังคับ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจบังคับ ดังนี้

ภาคินดา คงสมัย (2555, หน้า 5) กล่าวว่า ฐานอำนาจการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power Base) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่หรือเป็นอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เพื่อรักษามาตรฐานและควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

สุมาลี อุदारักษ์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถให้ผู้อื่นให้โทษสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว และยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การตำหนิ การสอบสวนทางวินัย การภาคทัณฑ์ ตัดการเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน

พรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัวและยอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์หรือระเบียบวินัย การลงโทษนี้จะมีมากขึ้น คือ ตักเตือน ตำหนิครูที่ละเลยไม่ปฏิบัติงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนด

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านอำนาจบังคับ หมายถึง อำนาจที่เป็นทางการซึ่งผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการกระตุ้น ชักจูง บังคับ ให้ครูทำหรือไม่ทำสิ่งนั้น และใช้เพื่อการลงโทษหรือลงโทษที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครูด้วย

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจบังคับ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์หรือระเบียบวินัย เพื่อรักษามาตรฐานและควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และใช้เพื่อการลงโทษหรือลงโทษที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครูด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “อำนาจบังคับบัญชา” ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในสังคมไทยยิ่งขึ้น

2. อำนาจการให้รางวัล

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการให้รางวัล ดังนี้

ภาคัญดา คงสมัย (2555, หน้า 5) กล่าวว่า ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power Base) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติโดยมีพื้นฐานมาจากการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงพฤติกรรม หรือความคิดเห็นไปในทางที่ต้องการ

สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติหรือ คล้อยตาม ด้วยการให้บำเหน็จความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด การประกาศเกียรติคุณ หรือการให้เกียรติบัตรหรือสิ่งของ

พรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยแสดง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะให้รางวัลสำหรับบุคคล กลุ่มเป้าหมายยอมรับอำนาจเนื่อง จากความต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทนดังกล่าวคือ การยกย่องสรรเสริญ ความดี ความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจหน้าที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

กฤติภัทร ไสภิตวราทร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ครู เพื่อให้ประกอบคุณงาม ความดี มีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และครูมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

จรรย์วดี ศรีทิพย์อาสน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (reward power) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวยให้ การพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหรือวิทยฐานะต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้รางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม ใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. อำนาจตามกฎหมาย

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจตามกฎหมาย ดังนี้

สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามขอบเขต และหน้าที่ความรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมตามตำแหน่งหน้าที่

พรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 8-9) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ตามค่านิยมภายในบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิ หรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือคนทั่วไปอำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ ที่เรียกว่า อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามสายงาน มอบหมายให้ครูตามความรู้ ความสามารถ ใช้อำนาจตามตำแหน่งสั่งการและชี้แนะการทำงาน ใช้กฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการทำงาน มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

กฤติภัทร ไสภิตวราทร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมายและใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้อำนาจตามบทบาทผู้บริหาร และออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งการผ่านผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หรือการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ หรือแม้แต่การพิจารณาการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับตามกฎหมายและใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู อันก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

4. อำนาจอ้างอิง

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจอ้างอิง ดังนี้

ภักฎดา คงสมัย (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power Base) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มาจากพื้นฐานของการยอมรับ ความประทับใจ ในบุคลิกภาพ ความรู้เป็นพวกเดียวกัน หรือการประพุดติและปฏิบัติตนของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง เคารพรัก นับถือ ศรัทธา ทำให้เกิดความพยายามลอกเลียนแบบการกระทำด้วยความสมัครใจและยอมปฏิบัติตาม

พรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแสดงถึงคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง คือ ทักทาย ปราศรัยและให้ความเป็นกันเองกับครู วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้ และประสบการณ์ที่เป็นศรัทธาของครู ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ครู วางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่ ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคลที่มีอำนาจ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีอำนาจไปด้วยหรือเป็นพฤติกรรมการเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจ และผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในตัวผู้บริหารจึงเกิดความจงรักภักดี

จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอยากทำงานด้วย

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวบางอย่างเป็นที่ชื่นชม และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย และยอมรับนับถือ เช่น มีลักษณะของบุคลิกภาพแบบโอเนอออนอ่อนตาม ชอบออกสังคม หรือมีความสุขรอบคอบ มีความสง่า และเฉลียวฉลาด เป็นต้น บุคลิกภาพเหล่านี้ทำให้ผู้อื่นชอบและถือเป็นต้นแบบได้

5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรอบรู้ในข้อมูลข่าวสารมากกว่าคนอื่น และข่าวสารนั้นเป็นที่ขอรับและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย จะทำให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ ชัดเจน รวดเร็วทันเวลา ทำให้ได้เปรียบในการบริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเชื่อมั่น

สุณิภา ชูเมือง (2555, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจข่าวสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

กฤติภัทร ไสภิตวราทร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากการที่ครูรับรู้ว่าคุณครูเป็นผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งจะเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อครูโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุม อนุญาต เผยแพร่ ข้อมูลตามที่ตนเห็นสมควรให้แก่บุคคลอื่นทำให้กลายเป็นบุคคลสำคัญ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้น้อยยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ในข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อนุญาต เผยแพร่ข้อมูลตามที่ตนเห็นสมควร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

6. อำนาจความเชี่ยวชาญ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจความเชี่ยวชาญ ดังนี้

ภักฎดา คงสมัย (2555, หน้า 6) กล่าวว่า ฐานอำนาจจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power Base) หมายถึงความสามารถผู้บริหารที่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่าความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญนั้นสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้

สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความศรัทธาและเต็มใจ

พรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจในความเชี่ยวชาญ หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกัน คือ มีความรอบรู้และแสดงความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และโครงการใหม่ ๆ ให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นอย่างดี มีความรู้และเชี่ยวชาญทางเทคนิคทางการบริหาร โดยทั่วไปฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดีเป็นอำนาจเฉพาะตัว เมื่อครูเกิดความรู้สึกรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิงปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจหาคนอื่นช่วยเหลือได้ ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่บริหารมากยิ่งขึ้น

จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเป็นผู้มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงทีที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของสถานศึกษา

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากความสามารถทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา และเต็มใจอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจบังคับ 2) อำนาจการให้รางวัล 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจข้อมูลข่าวสาร และ 6) อำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ด้านการใช้อำนาจทางการบริหาร และเพื่อใช้ประกอบการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ และนำแนวคิดด้านต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและเป็นที่ยอมรับต่อไป

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการ นักการบริหารได้วิเคราะห์คำศัพท์ และให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจ ไว้มากมายหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญ” ไว้ว่า สิ่งที่ไม่สัตว์ตนเชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วน “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, หน้า 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับเคลื่อนใน ที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจ ที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

นิทร์ลดา ปานเย็น (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคล การทำงาน สถานศึกษา ภาระงาน และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบ พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

สมบุญ นาควิชัย (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์

วรารัตน์ จันลาโสม (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็น ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงาน ต้องการให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และสุดท้ายทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงาน ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

Flippo (1967, pp. 416–417 อ้างถึงใน ลัดดา ศรสวรรณ์, 2556, หน้า 14) ให้ความหมายคำว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละ บุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึง ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

Carter V. Good (1973, pp. 373–374 อ้างถึงใน วรารัตน์ จันลาโสม, 2563, หน้า 28) ให้ความหมายคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ทศนคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพล

จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยในความเพียงพอของรายได้ สถานภาพ การให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรม ที่แสดงออกของบุคคลในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยชวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละองค์กร ทั้งนี้เป็นผล จากความสัมพันธ์กันเป็นอันดีในองค์กร โดยเฉพาะชวัญและกำลังใจจากผู้บริหารที่มีต่อ บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรเพื่อให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ และมีชวัญในการปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความหวังในชีวิตอนาคตและความก้าวหน้า

2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของชวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญ และประโยชน์ของชวัญและกำลังใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำคัญและประโยชน์ของชวัญ และกำลังใจ มีความสำคัญและประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กรอยู่มาก ดังเช่น

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชวัญ กำลังใจว่า ชวัญกำลังใจ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการร่วมมือร่วมใจเพื่อปฏิบัติงาน เสริมสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันในหมู่คณะ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้ทราบความต้องการ ของบุคลากรในหน่วยงานตลอดจนถึงชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บริสุทธิ อธิจิต (2556, หน้า 16) ความสำคัญของชวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ชวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถจะสังเกตได้จาก การแสดงออกไม่ว่าจะเป็นโดยบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีชวัญและ กำลังใจดี ก็แสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ การงาน และพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร อย่างสม่ำเสมอ ทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีชวัญและกำลังใจที่ไม่ดีก็จะ แสดงออกในรูปของการทำงานที่เฉื่อยชา งานมักบกพร่อง ล่าช้า พนักงานขาดการเอาใจใส่ ต่องานและผลที่เกิดกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงชวัญ และกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ชวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็น

ข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด

สมบัติ ปัญญาจिरพงศ์ (2556, หน้า 22) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานนั้น ขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่ให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญและกำลังใจดี บุคคลย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญและกำลังใจไม่ดี บุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผล การกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจนั้น ได้มี นักวิชาการและหน่วยงาน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวระกุล (2558, หน้า 262-263) ได้กล่าวว่า ขวัญของบุคคลสามารถแสดงออกมาทางความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจ ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรสังเกตอาการขวัญของพนักงานให้ดี เพราะหากพบอาการขวัญไม่ดีจะได้รับแก้ไขหรือเพิ่มกำลังใจขวัญได้ สภาพและอาการต่าง ๆ ของขวัญดีและขวัญไม่ดี สามารถสังเกตได้ดังนี้

ลักษณะอาการที่แสดงออกกว่าขวัญดี

1. การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสราบรื่น
2. การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้
3. การทำงานของบุคคลสนุกสนาน เพลิดเพลินทั้งงาน มีความตั้งใจ ความสนใจในการทำงาน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสมอ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
5. การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นการติชมเพื่อก่อเพื่อสร้างสรรค์

6. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสี่ยสละ เอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำ หรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน ฯลฯ

7. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษนอกเหนือไปจากหน้าที่ ด้วยความภูมิใจ เต็มใจและด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

8. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขที่อยู่ตามเดิม

ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญไม่ดี

1. มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าว และเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายมีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องราวใหญ่โต มีข่าวลือและการซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก

2. มีบรรยากาศซบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยร่าเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมีนชา บึ้งตึง เฉื่อยชา หงอยเหงาในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

3. มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก

4. การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติไปจากเดิม

5. มีการลาออก หรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

6. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยากระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

7. ผู้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยอยากมองเห็นหน้าเมื่อพุดกัน การพุดคุยเป็นการถามคำตอบคำ

8. แสดงอาการแข็งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง

9. แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

10. มักแสดงประหนึ่งว่าทำงาน และมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้าเดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

11. มีการร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์มากผิดปกติ

12. บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์
ในเรื่องหยุมหยิม

วรรัตน์ จันทลาไสม (2563, หน้า 15-16) ความสำคัญของขวัญกำลังใจ
สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์
สูงสุดในงานที่ปฏิบัติใน ขณะเดียวกัน หากบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิด
ผลเสีย และอาจจะส่งผลกระทบต่อในเชิงลบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่องานที่ปฏิบัติ
อย่างคาดไม่ถึงก็อาจเป็นไปได้

Keith Davis (1967, pp. 362-367 อ้างถึงใน ญัฐติกร สังข์รูป, 2560,
หน้า 31) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อ
หน่วยงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
ขององค์การ

2. สร้างความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีให้มีต่อองค์การ

3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง

4. ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่า อุปสรรค

ในยามคับขัน

5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์การยิ่งขึ้น

6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ

7. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่น ในองค์การของตน

อาจกล่าวได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ในการที่จะบริหารงานในหน่วยงานและองค์การให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร
ทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจและจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน
เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ
และองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดขวัญและ
กำลังใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวัดขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญและประโยชน์ต่อการศึกษา
เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ดังเช่น

โชติมา ชูวงศ์วัฒน์ (2552, หน้า 22) กล่าวว่า วิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติกรได้อย่างกว้างขวางเพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะกระทำได้โดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงานดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจเป็นการเสแสร้งไม่ได้ทำออกมาด้วยความจริงใจ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มากการสัมภาษณ์เป็นแบบมาตรฐานคือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้การสัมภาษณ์ ใช้แบบฟอร์มบันทึกการสัมภาษณ์หรือสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้เรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้เท่าที่ของขวัญและกำลังใจของพนักงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง โดยมากองค์กรจะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อมั่นและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือการสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบอย่างไร ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกวิธีหนึ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 62) ได้กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับขวัญมีแบบวัด 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) การวัดขวัญที่เป็นแบบอัตนัยเป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่าสังคมมิติ (Sociometry) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่มความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติก็เพื่อศึกษา

ถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ไม่ชอบ ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่มวิธีการของสังคมมิติให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริง แต่การทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้าบุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่มบางคน ไม่ได้ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) นอกจากการใช้สังคมมิติดังกล่าวก็ได้มีการวัดขวัญโดยการวัดแบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญได้ดี ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับขวัญต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตต่ำ

อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ คือ เครื่องมือวัดและตรวจสอบสภาพขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การ ขวัญกำลังใจ มีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยขวัญคือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน นั้นแสดงว่าลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม อาจใช้เครื่องมือในการวัด ดังนี้ การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และจากการเก็บบันทึกจากกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อประกอบข้อมูลการวัดขวัญและกำลังใจ

2.4 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจที่กล่าวถึงในที่นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ลัดดา ศรสวรรณ์ (2556, หน้า 107) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความมั่นคงในงาน
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
5. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
6. ด้านความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ
7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ
9. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 9) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. สภาพการทำงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน
7. ความสำเร็จในการทำงาน

สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 2) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ด้านความมั่นคงในงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทาใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสวัสดิการ
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
5. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

เพียว หอมเล็ก (2560, หน้า 5-6) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย
6. ด้านความสำเร็จ
7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ
8. ด้านงานที่ทำทนาย
9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, หน้า 6) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านสภาพการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
6. ด้านการดำรงชีพ
7. ด้านความรักใคร่ผู้ก้ำพัน

Flippo (1961, pp. 10–11 อ้างถึงใน ญัฐติกร สังข์ชูรูป, 2560, หน้า 29)

กล่าวว่ ความต้งการ (Need) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้น มีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือได้ว่เป็นปัจจัยของขวัญและกำล้งใจ โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำล้งใจ ได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลู่ล่ง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

Moore & Robert (1962, p. 13 อ้างถึงใน ญวิวรรธ ญียมพญา, 2559, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำล้งใจในปฏิบัติงานไว้ว่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำล้งใจในปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำล้งใจ ได้เป็น 14 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. สภาพในการทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. ค่าตอบแทน
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
6. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร
8. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน

10. การติดต่อสื่อสาร
11. สถานภาพและการยอมรับ
12. ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน
13. การได้รับการยอมรับ
14. โอกาสก้าวหน้า

Frederick Herzberg (1964, pp. 113–115 อ้างถึงใน อรรถพร จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 44) เป็นผู้กำเนิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เฮร์ซเบิร์กมุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด ด้วยกัน คือ องค์ประกอบ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivative factor)

มีอยู่ 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหารือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพและมีความชำนาญขึ้น

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene factor) มี 10 อย่าง คือ

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possible of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation – subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Superior) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation-peers) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ (Supervision technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร องค์กรประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของคนงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบคำจูนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้านคนจะเกิดความพึงพอใจ (job satisfaction)

Kimball Wiles (1967, p. 50 อ้างถึงใน นิพนธ์ลดา ปานเย็น, 2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นปัจจัยสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
8. การนับถือตนเอง

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีหรืองานวิจัย 11 เรื่อง และทำการวิเคราะห์ออกมาเพื่อศึกษาความคิดเห็นและทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ตีความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจ เป็นความหมายเดียวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแก้ไข และปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ขั้ววิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการและนักทฤษฎี
เพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ผลรวม	ร้อยละ
	1. ลัดดา ทรสุวรรณ (2556)	2. อุบลรัตน์ ชูณงษ์พันธ์ (2558)	3. สันธยา นันทพพรหม (2558)	4. อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559)	5. พเยาว์ ทมเอเล็ก (2560)	6. วรารัตน์ จันทลาโสม (2563)	7. Flippo (1961)	8. Moore & Robert (1962)	9. Frederick Herzberg (1964)	10. Kimball Wiles (1967)		
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		✓			✓	✓			✓	✓	5	50.00
2. การได้รับการยอมรับ/การยอมรับนับถือ						✓	✓	✓	✓	✓	5	50.00
3. ลักษณะของงาน								✓			1	10.00
4. ความรับผิดชอบ/ปริมาณงาน					✓			✓	✓		3	30.00
5. โอกาสความก้าวหน้า/ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		7	70.00
6. เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง	✓	✓	✓				✓	✓	✓		6	60.00
7. ความสัมพันธ์อันดี	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		7	70.00
8. ฐานะของอาชีพ								✓			1	10.00
9. เทคนิคการนิเทศ								✓			1	10.00
10. นโยบายและการบริหาร			✓		✓			✓			3	30.00
11. สภาพแวดล้อม/บรรยากาศในการทำงาน/สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90.00
12. ความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓					✓			4	40.00

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ผลรวม	ร้อยละ
	1. ลัดดา ตรีสุวรรณ (2556)	2. อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558)	3. สันธยา นันทพรหม (2558)	4. อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559)	5. เพ็ญ ทมอเล็ก (2560)	6. วรรัตน์ จันทร์โสม (2563)	7. Flippo (1961)	8. Moore & Robert (1962)	9. Frederick Herzberg (1964)	10. Kimball Wiles (1967)		
13. ความพึงพอใจในงาน	✓									✓	2	20.00
14. การดูแลด้านสุขภาพ				✓							1	10.00
15. สวัสดิการ	✓		✓	✓							3	30.00
16. ความยุติธรรม	✓									✓	2	20.00
17. ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ปฏิบัติ	✓										1	10.00
18. การพัฒนาตนเอง						✓					1	10.00
19. ความมั่นคงปลอดภัย					✓	✓					2	20.00
20. การดำรงชีพ						✓					1	10.00
21. ความรักใคร่ผู้กพัน		✓				✓					2	20.00
22. ความปลอดภัย ในการทำงาน							✓				1	10.00
23. การได้ปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญ								✓		✓	2	20.00
24. ความเชื่อมั่นต่อระบบ การบริหาร								✓			1	10.00
25. ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา					✓			✓			2	20.00
26. ประสิทธิภาพของ การบริหารงาน								✓			1	10.00
27. การติดต่อสื่อสาร								✓			1	10.00

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ผลรวม	ร้อยละ
	1. ลัดดา ศรสวรรณ์ (2556)	2. อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558)	3. สันธยา นันทพรหม (2558)	4. อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559)	5. เพ็ญ ทมอเล็ก (2560)	6. วรรัตน์ จันทโสสม (2563)	7. Flippo (1961)	8. Moore & Robert (1962)	9. Frederick Herzberg (1964)	10. Kimball Wiles (1967)		
28. การนับถือตนเอง										✓	1	10.00
29. ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก										✓	1	10.00
30. งานที่ทำทนาย					✓						1	10.00
31. การยกย่องในความสำเร็จ					✓						1	10.00
รวม	9	7	5	5	10	7	7	14	11	8		

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการและนักทฤษฎีเพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 10 ท่าน ทำให้ได้องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับ/การยอมรับนับถือ 3) โอกาสความก้าวหน้า/ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง 5) ความสัมพันธ์อันดี และ 6) สภาพแวดล้อม/บรรยากาศในการทำงาน/สภาพการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งมีรายละเอียด และเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ/การยอมรับนับถือ ได้รวมองค์ประกอบ

ที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การได้รับการยอมรับและการยอมรับนับถือ โดยใช้ชื่อว่า “การได้รับการยอมรับนับถือ”

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้า/ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้ชื่อว่า “ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

ด้านที่ 4 เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนและค่าจ้าง โดยใช้ชื่อว่า “เงินเดือนหรือค่าตอบแทน”

ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์อันดี

ด้านที่ 6 สภาพแวดล้อม/บรรยากาศในการทำงาน/สภาพการทำงาน ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงาน โดยใช้ชื่อว่า “สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน”

ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจน และประเมินผลได้ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชย มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

เพียว หมอเล็ก (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

วรรัตน์ จันลาไสม (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในผลสำเร็จของงานและงาน

ที่มั่นคง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและยินดีอยู่รับราชการในอาชีพครูจนกว่าจะเกษียณ
ในสถานศึกษา ลักษณะงานมั่นคงและมีเกียรติ

Frederick Herzberg (1964, p. 113 อ้างถึงใน อรรถพร
จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 51) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง
ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึก
พึงพอใจ และปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การยกย่องใน
ผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติ
เป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย
มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
การได้รับการยอมรับนับถือ ดังนี้

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ
หมายถึง ความคุ้นเคย ความสนิทสนม ความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของ
ผู้บังคับบัญชาและของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ที่ร่วมปฏิบัติงานกัน
ในพื้นที่ปฏิบัติงานของโรงเรียน

Frederick Herzberg (1964, pp. 113–115 อ้างถึงใน อรรถพร
จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 52) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ (recognition) หมายถึง
การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหารือจาก
บุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับ
ในความรู้ความสามารถ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การได้รับการ
ยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเพื่อน
ร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้
กำลังใจ การแสดงความยินดี มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
และการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับความดีความชอบ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อการอบรมศึกษาดูงานหรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ

สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 4) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมสัมมนาดูงานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

Frederick Herzberg (1964, p. 114 อ้างถึงใน อรรถพร จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 54) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possible of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

4. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่ได้รับจากราชการ ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร รายได้เสริมหรือสวัสดิการอื่น ๆ

สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 4) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มากนักน้อยเพียงใด ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การลาพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาลและอื่น ๆ การจ่ายเงินค่าล่วงเวลาเงินโบนัสเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

Frederick Herzberg (1964, p. 113 อ้างถึงใน อรรถพร จอมคำสิงห์ 2559, หน้า 58) กล่าวว่า เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการได้อย่างครบถ้วน ได้รับเบียดเบียนอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจตามบริบทของโรงเรียน

5. ความสัมพันธ์อันดี

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดี ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความใกล้ชิด ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน การได้รับความเป็นธรรม ความไว้วางใจและสามารถจะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู การให้คำปรึกษา การได้รับความช่วยเหลือ การมีส่วนร่วมในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต้องเกิดจากความนับถือซึ่งกันและกัน ไม่มองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนเครื่องจักรคอยจับผิด และหาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

เพียว หมอเล็ก (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การสามารถร่วมงานและปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

Frederick Herzberg (1964, p. 115 อ้างถึงใน อรรถพร จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 58) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Superior) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

6. สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 6) สภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อม ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม สะดวก และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียน อาคารเรียนสื่อการเรียนการสอนห้องประกอบการอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาพันธมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 4) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน แสงสว่าง เสียง เนื้อที่สำนักงาน บรรยากาศ และอื่น ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เหมาะสมเพียงพออย่างไร

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พรอมนั่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ผลงาน ปริมาณงาน

เพียวร่า หมอเล็ก (2560, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทั่ว ๆ ไป ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เช่น อาคารเรียน ห้องปฏิบัติงาน ห้องบริการต่าง ๆ เรือน ห้องปฏิบัติงาน ห้องบริการต่าง ๆ ที่มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการบริหารจัดการและปริมาณงานที่มีความสอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย มีอิสระในการปฏิบัติงานและการปัญหา ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 บริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

การนำเสนอในตอนี่ 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับบริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงนำเสนอเนื้อหาประกอบด้วย ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ และ ข้อมูลนักเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

3.1 ประวัติความเป็นมา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนโพนพิสัย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 042-728118 โทรสาร 042-728119

3.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน

3.3 พันธกิจ

3.3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.3.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.3.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.3.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

3.3.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.3.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.4 เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม
จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
อย่างมีความสุข
2. ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน
ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพ
ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
4. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
การวิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีวิญญาน ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
5. สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
6. สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ
ต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม
ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ
และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
8. สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง
9. สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า
และการลงทุน

10. สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรม

3.5 กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและ

ความเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ

ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร

ต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการ

ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ

หน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

3.6 ข้อมูลนักเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 3 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกเพศชาย-หญิง
จำแนกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
(ระบบ Data Management Center จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน)

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวนนักเรียน (คน)		
			ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมืองสกลนคร	6	3	2	1	3,983	5,848	9,831
2	โคกศรี สุพรรณ	2	-	1	1	643	911	1,554
3	เต่างอย	1	-	1	-	381	662	897
4	ภูพาน	2	-	2	-	517	662	1,179
5	โพนนาแก้ว	1	-	-	1	114	197	311
6	พรรณานิคม	6	-	1	5	1,054	1,246	2,300
7	กุสุมาลย์	2	-	2	-	899	1,197	2,096
8	พังโคน	2	1	-	1	915	1,076	1,991
9	กุดบาก	1	-	1	-	552	740	1,292
10	อากาศอำนวย	3	1	1	1	1,375	1,764	3,139
11	วาริชภูมิ	3	-	2	1	929	1,247	2,176
12	สว่างแดนดิน	6	2	2	2	2,647	4,074	6,721
13	วานรนิวาส	3	1	1	1	1,462	2,125	3,587
14	เจริญศิลป์	1	-	1	-	318	409	727
15	นิคมน้ำจืด	1	-	-	1	219	255	474
16	คำตากล้า	2	-	1	1	680	862	1,542
17	สองดาว	1	-	1	-	281	380	661
18	บ้านม่วง	2	1	-	1	803	1,054	1,857
รวม		45	9	19	17	17,772	24,563	42,335

ตาราง 4 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ Data
Management Center จำนวน ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ลำปลาหางวิทยา	เล็ก	1	13	14
2	เทพสวัสดิ์วิทยา	เล็ก	1	14	15
3	วาริชวิทยา	เล็ก	1	19	20
4	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	เล็ก	1	13	14
5	ท่าสงครามวิทยา	เล็ก	1	17	18
6	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	เล็ก	1	14	15
7	บะฮีพิทยาคม	เล็ก	1	22	23
8	ภูริทัตต์วิทยา	เล็ก	2	17	19
9	บงเหนือพิทยาคม	เล็ก	1	19	20
10	ด่านม่วงคำพิทยาคม	เล็ก	1	28	29
11	หนองแวงวิทยา	เล็ก	1	20	21
12	เฉลิมพระเกียรติ	เล็ก	1	25	26
13	โพธิ์พิทยาคม	เล็ก	1	19	20
14	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	เล็ก	1	27	28
15	ศึกษาประชาสามัคคี	เล็ก	2	23	25
16	นิคมน้ำจืดเจริญวิทยา	เล็ก	1	35	36
17	โคกสีวิทยาสรรค์	เล็ก	2	28	30
18	ท่าแร่ศึกษา	กลาง	2	34	36
19	ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	34	36

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
20	แวงพิทยาคม	กลาง	2	41	43
21	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี	กลาง	2	37	39
22	คำเพิ่มพิทยา	กลาง	1	36	37
23	กุดเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	41	43
24	โพธิ์แสนวิทยา	กลาง	1	44	45
25	หนองหลวงศึกษา	กลาง	1	46	47
26	ส่องดาววิทยาคม	กลาง	2	40	42
27	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	กลาง	1	44	45
28	ธรรมบวรวิทยา	กลาง	3	47	50
29	เต่างอยพัฒนศึกษา	กลาง	3	56	59
30	โพนงามศึกษา	กลาง	1	64	65
31	มัธยมวาริชภูมิ	กลาง	2	66	68
32	พรรณาวุฒาจารย์	กลาง	1	76	77
33	คำตากล้าราช ประชาสงเคราะห์	กลาง	3	54	57
34	กุดบากพัฒนาศึกษา	กลาง	3	75	78
35	ร่มเกล้า	กลาง	3	73	76
36	กุสุมาลัยวิทยาคม	กลาง	4	81	85
37	บ้านม่วงพิทยาคม	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3	80	83
38	สกลนครพัฒนศึกษา	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	83	87

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
39	พังโคนวิทยาคม	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3	96	98
40	อากาศอำนวยศึกษา	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	132	136
41	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	2	115	117
42	สว่างแดนดิน	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	140	144
43	มัธยมวานรนิวาส	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5	133	138
44	ธาตุนารายณ์วิทยา	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5	150	155
45	สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5	195	200
รวมทั้งสิ้น			94	2,466	2,560

จากการศึกษาบริบทการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร มีการพัฒนาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปูทางคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ยังมีการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษามัธยมศึกษาที่เข้มแข็ง

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร

รุสไลลา สุแนเดวอ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระยानาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยาประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านอำนาจบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านอำนาจอ้างอิงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลแตกต่างกัน ส่วนด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลและอำนาจอ้างอิงแตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา ปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยาด้านอำนาจบังคับ พบว่าผู้บริหารมีความเข้มงวดและบังคับให้ปฏิบัติตามตนเองมากเกินไป ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนครู ในการศึกษาต่อ ในเข้ารับการศึกษาอบรม และดูงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ผู้บริหารไม่มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ แต่ยึดตัวเองเป็นหลัก ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและนำเอานวัตกรรมมาใช้

ในการบริหารงาน มีการกำหนดแผนงานและโครงการ แต่ไม่มีการกำกับ ติดตามผล และด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า ผู้บริหารมีการกล่าวอ้างบุคคลอื่นสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถืออย่างเกินขอบเขต ส่วนข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน พิระขานาวิมลคลองหินวิทยา ด้านอำนาจบังคับ พบว่า ผู้บริหารไม่ควรตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่ในที่ ที่ไม่เปิดเผยด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารควรเพิ่มในเรื่องการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่ครูให้มากขึ้น ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความสามารถให้ครูเห็นว่าตนเองมีศักยภาพในทุกด้าน โดยการที่สามารถเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมหรือสามารถให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ แก่ครูได้ และการใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรมีชี้ระเบียบ ประเพณี ค่านิยม มาเป็นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ดวงพร ว่องสุนทร (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก

สุพิชชา มากะเต (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน

มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 337 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมายอำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมได้ร้อยละ 59.60

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนมกฤต บริสุทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน 2) ผลการเปรียบเทียบใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน จำนวน 80 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 31 คน และครู 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามแนวคิดของกริฟฟินและมัวร์ เขต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ค่า ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าเอฟ และใช้ การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของ เซฟเฟ่ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน โดย ภาพรวมมีอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การใช้ อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง การใช้ อำนาจ ความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง การใช้ อำนาจส่วนบุคคล และการใช้อำนาจ โดยการบังคับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารและครูที่มีต่อการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดย ภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้ อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) ขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจ

ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย 2) ชวิญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับชวิญและกำลังใจของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .384$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง คือ อำนาจตามกฎหมาย ($r = .325$) และความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับต่าง ๆ ดังนี้ อำนาจความเชี่ยวชาญ ($r = .295$) อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ($r = .279$) และอำนาจอ้างอิง ($r = .198$)

ภูมินทร์ คำเขียว และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สูงกว่าครูเพศชาย 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ 5) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็น ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล ในขณะที่ครูสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และ ด้านอำนาจการบังคับ

กานต์นภัส กลับเครือ และอนงค์ สระบัว (2563, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี 2) การบริหารงานวิชาการ

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 26 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเชอเมอฮอร์นและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากสถานศึกษาใดมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาก็อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ศรีัญญา เข้มกลัด (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบ 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการดูแลสุขภาพ ส่วน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ 2) เปรียบเทียบชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ อายุ เงินเดือนระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 302 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอย พบคุณผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าร่วมกันมีความสัมพันธ์กับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันกำหนดค่าความแปรปรวนของชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ประมาณร้อยละ 61 และจากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าทุกตัวมีอิทธิพลต่อชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ฐิภารัตน์ สมสมัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องชวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของครูและขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจของครู อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนและด้านความทันเวลา 3) ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ทางบวกในระดับสูง 4) ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรมชาติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนขวัญกำลังใจในด้านเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมชาติ ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงานและด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .60X_1 - .021X_2 + .149X_3 + .059X_4 + .251X_5 - .033X_6 + .219X_7 + .256X_8$

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัครยาชัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และที่ตั้งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูการศึกษาณอกโรงเรียน จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาณอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู การศึกษาณอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาณอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาณอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบูรณ์ นาควิชัย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยได้เห็นถึงความสำคัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้ก้าวหน้า ตามเนื้อหา ดังนี้ ขวัญและกำลังใจในการบริหาร ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) สร้างศรัทธา จงรักภักดีมีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี 4) สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 6) จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นมั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน โดยจะมีลักษณะการมีขวัญและกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้ 1) ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดีซึ่งมิใช่เกิดจากแรงกดดันภายนอก 2) สมาชิกมีความซัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ 3) กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโต ประสพผลสำเร็จอยู่เสมอ 4) สมาชิกได้รับความพึงพอใจและความเชื่อถือเป็นเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน 5) สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน 6) สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้เน้นการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 7) กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 23 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.21 – 0.78 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทน จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และ (5) ด้านบทบาทผู้บริหาร จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์ (Chi – square) เท่ากับ 93.27 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 96 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p – value) เท่ากับ 0.55 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 685.72 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ มีค่าระหว่าง 0.42 – 0.95

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

ที่มีเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน และ 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .958 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .777 - .923 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง (2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน (3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง อย่างน้อยเดือนละครั้ง และ (4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร

Taft (1996, p. 140 อ้างถึงใน สุพิชชา มากะเต, 2559, หน้า 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครู 536 คน ใน 25 โรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐอลาบามา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

Netemeyer (1996, p. 52 อ้างถึงใน วรรัตน์ จันทลาโสม, 2563, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่อง “การสืบสวนเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับฐานอำนาจของผู้นำกับการกระทำและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา” พบว่า ผู้นำที่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งตอบแทนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจ และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ใช้อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนอำนาจให้รางวัล อำนาจการบังคับ และอำนาจตามกฎหมายของผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

Duckworth (2005, pp. 939–944) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจพื้นฐานของผู้บริหาร ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำกับอำนาจของผู้นำ

ที่ใช้เป็นประจำตามกรอบแนวคิดของเฮอร์เช และคณะ และเบนซิงเกอร์ โดยผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ สมาคมผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจทั้งแหล่ง สอดคล้องกับทฤษฎีของอาเกีร์ส เช่น ความขัดแย้งไม่ลงรอยกับผู้นำอาจจะอยู่ในอันตรายหากใช้อำนาจในทางที่ผิดหรือไม่ใช้อำนาจพื้นฐานทั้งหลายอย่างเต็มศักยภาพในสถานการณ์อันใดอันหนึ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่จะเรียนรู้เพื่อสังเกตพื้นฐานอำนาจทั้งหลายให้ดีขึ้นและพัฒนาความชำนาญในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานบริหาร

Türkan Argon Ümit Dilekçi (2016, abstract) ได้ศึกษามุมมองของครูเกี่ยวกับแหล่งอำนาจในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของครู การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแหล่งอำนาจขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของครู ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตโบลู การศึกษาดำเนินการด้วยแบบจำลองการคัดกรองเชิงสัมพันธ์ถึงครู 286 คน จากการวิจัยพบว่า ครูเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการใช้แหล่งอำนาจขององค์กรของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของครู พบว่าตัวแปรส่วนบุคคล เช่น เพศ และความอาวุโสทางวิชาชีพสร้างความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมุมมองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแหล่งอำนาจขององค์กร และความอาวุโสทางวิชาชีพทำให้เกิดโอกาสสำคัญในมุมมองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพบว่าอำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการใช้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ชัดเจนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และในส่วนอำนาจทางกฎหมาย และอำนาจบังคับส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูในระดับปานกลาง

4.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Bergeth (1999, pp. 6293-A อ้างถึงใน ศรีบุญญา เข้มกัลด, 2556, หน้า 28) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ตาโกต้าเหนือ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานจะมีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานสูง

2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อำนวยการ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความพึงพอใจในงานสอน และสถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

Gowin (1999, p. 43 อ้างถึงใน ศรีัญญา เข้มกัลด, 2556, หน้า 28) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูรัฐอิลินอยส์ตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูหญิงมีขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
- 4) ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
5. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อวัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
6. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

Thomas (2007, pp. 1785–A) ได้ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเท่า ๆ กันแล้ว หาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครู มีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริหารแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาหลักสูตร

Jennifer Lee Furness, (2020, abstract) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจครู ในภาคตะวันออกเฉียงใต้และตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย ที่มาและความสำคัญของปัญหา ในงานวิจัย คือ ครูมีภาวะเสี่ยงในการขาดขวัญและกำลังใจหรือการมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานต่ำ ทำให้กระทบสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับครูที่สนับสนุนคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน ผลการการวิจัย พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะของขวัญ ใจและกำลังใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากความพอใจในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงาน ซึ่งพบว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของงาน ที่เกิดขึ้นและขวัญกำลังใจของครู โดยการศึกษาวขวัญและกำลังใจในครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู 56 คน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้และตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย และผลการวิจัย ระบุว่าไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างรัฐ อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่าง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างครู ECSE และผู้ดูแลระบบโปรแกรม EI; กับครู ECSE ที่มี คะแนนขวัญกำลังใจต่ำกว่า (ผู้ดูแลระบบโปรแกรม EI: $M=95.93$ ครู ECSE: $M=77.45$) ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อพบว่าขวัญกำลังใจที่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ในระดับ องค์กร ประกอบด้วย ภาระงาน ค่าตอบแทน ความสามารถในการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและความเป็นมืออาชีพในการทำงาน

John Davis (2020, abstract) ได้ศึกษาการสำรวจครูและผู้บริหารต่อการ รับรู้ในเกิดขวัญและกำลังใจของครู ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เซาท์อีสเทิร์น พีเอ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือ เดียว คือ การสำรวจการรับรู้ของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับสถานะขวัญกำลังใจของครู ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเซาท์อีสเทิร์น พีเอ เข้าใจว่าขวัญกำลังใจอาจส่งผลต่อความรู้สึก ภายในโรงเรียนอย่างไร การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูมัธยมศึกษาตอนต้น 12 คน และผู้บริหาร 3 คน ผลการวิจัยพบว่า ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเซาท์อีสเทิร์น พีเอ รัฐเพนซิลเวเนีย ตะวันออกเฉียงใต้ ครูมีขวัญและกำลังใจที่อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ โดยได้ เสนอแนวทางการปรับปรุงขวัญกำลังใจ โดยการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง รวมถึงการสัมภาษณ์รายบุคคล และสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม ผลการวิจัยที่ สำคัญปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ 1. ทักษะการสื่อสารที่ไม่ดีของผู้บริหารรวมถึงเพื่อนร่วมงาน 2. มีความเครียดสูง 3. ขาดการชื่นชมจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า กลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อปรับปรุงขวัญกำลังใจของครู คือ การที่ผู้บริหารกล่าวคำชื่นชมหรือขอบคุณ

การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในองค์กร ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และครู โดยคำนึงถึงสุขภาพจิตและทัศนคติเชิงบวก และใช้งานในปริมาณงานที่ไม่เยอะเกินไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ

และต่างประเทศทำให้ผู้วิจัยทราบว่าการใช้อำนาจทางการบริหารจากงานวิจัยของนักการศึกษาส่วนมากพบว่าการใช้อำนาจทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยการใช้อำนาจทางการบริหารที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดการใช้อำนาจทางการบริหารที่ดีเหมาะสมต่อการทำงานและบุคลากรในองค์กรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งอำนาจความเชี่ยวชาญ การมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจจิตวิทยาในการใช้อำนาจทางการบริหารที่ดี ทำให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติดี และเมื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีก็จะมีส่วนช่วยให้องค์กรมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้องค์การนั้นสามารถปรับตัวและอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาและนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จากแนวคิดที่นักการศึกษาและนักวิจัยได้เสนอแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุ (Multiple Correlation) เป็นหลัก และใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นส่วนเสริม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เลือกศึกษา จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู แบ่งวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล
 - 4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์

ระยะที่ 2 แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว พยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Research Population)

ประชากรการวิจัย (Research Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 45 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,559 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 94 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,466 คน โดยจำแนกตามรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้

1.1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15 คน

1.1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 28 คน

1.1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 19 คน

1.1.1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 32 คน

1.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 2,466 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้

1.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 267 คน

1.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 650 คน

1.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 505 คน

1.1.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1,044 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling Unit)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 39-44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน

วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลาก
ใส่คืน โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ทั้งหมดจำนวน 45 โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) และให้ขนาดของ
โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง
16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 8 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง จากโรงเรียน
ขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 14 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน

1.2.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน

1.2.3 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้
วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 คน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน และโรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 292 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 70 คน

1.2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 คน

1.2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 70 คน

1.2.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 72 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน
และครูผู้สอน จำนวน 292 คน รวมทั้งสิ้น 337 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 5-9

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดโรงเรียน ประชากร							
	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	14	15	267	282	14	14	70	84
โรงเรียนขนาดกลาง	16	28	650	678	16	16	80	96
โรงเรียนขนาดใหญ่	7	19	505	524	7	7	70	77
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	8	32	1044	1076	8	8	72	80
รวม	45	94	2466	2560	45	45	292	337

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพและขนาด
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ลำปลาหางวิทยา	เล็ก	1	13	14	1	5	6
2	เทพสวัสดิ์วิทยา	เล็ก	1	14	15	1	5	6
3	วาริชวิทยา	เล็ก	1	19	20	1	5	6
4	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	เล็ก	1	13	14	1	5	6
5	ทาสงครามวิทยา	เล็ก	1	17	18	1	5	6
6	ช่างมิ่งพิทยานุกูล	เล็ก	1	14	15	1	5	6
7	บะฮีพิทยาคม	เล็ก	1	22	23	1	5	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
8	สุทธิทัตต์วิทยา	เล็ก	2	17	19	1	5	6
9	บงเหนือวิทยาคม	เล็ก	1	19	20	1	5	6
10	ดามม่วงคำพิทยาคม	เล็ก	1	28	29	1	5	6
11	หนองแวงวิทยา	เล็ก	1	20	21	1	5	6
12	เฉลิมพระเกียรติ	เล็ก	1	25	26	1	5	6
13	โพธิพิทยาคม	เล็ก	1	19	20	1	5	6
14	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	เล็ก	1	27	28	1	5	6
รวม			15	267	282	14	70	84

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพและขนาด
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ศึกษาประชาสามัคคี	กลาง	2	23	25	1	5	6
2	นิคมนำคุณเจริญวิทยา	กลาง	1	35	36	1	5	6
3	โคกสีวิทยาสรรค์	กลาง	2	28	30	1	5	6
4	ท่าแร่ศึกษา	กลาง	2	34	36	1	5	6

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
5	ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	34	36	1	5	6
6	แวงพิทยาคม	กลาง	2	41	43	1	5	6
7	ทานผู้หญิงจันทิมา พิงบารมี	กลาง	2	37	39	1	5	6
8	คำเพิ่มพิทยา	กลาง	1	36	37	1	5	6
9	กุดเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	41	43	1	5	6
10	โพธิ์แสนวิทยา	กลาง	1	44	45	1	5	6
11	หนองหลวงศึกษา	กลาง	1	46	47	1	5	6
12	สองดาววิทยาคม	กลาง	2	40	42	1	5	6
13	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	กลาง	1	44	45	1	5	6
14	ธรรมบวรวิทยา	กลาง	3	47	50	1	5	6
15	เต่างอยพัฒนศึกษา	กลาง	3	56	59	1	5	6
16	โพนงามศึกษา	กลาง	1	64	65	1	5	6
รวม			28	650	678	16	80	96

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามสถานภาพและขนาด
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	มัธยมวาริชภูมิ	ใหญ่	2	66	68	1	10	11
2	พรรณาวุฒาจารย์	ใหญ่	1	76	77	1	10	11
3	คำตากลาราช ประชาสงเคราะห์	ใหญ่	3	54	57	1	10	11
4	กุดบากพัฒนา ศึกษา	ใหญ่	3	75	78	1	10	11
5	ร่มเกล้า	ใหญ่	3	73	76	1	10	11
6	กุสุมาลย์วิทยาคม	ใหญ่	4	81	85	1	10	11
7	บ้านม่วงพิทยาคม	ใหญ่	3	80	83	1	10	11
รวม			19	505	524	7	70	72

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	สกลนคร พัฒนศึกษา	ใหญ่ พิเศษ	4	83	87	1	9	10
2	พังโคนวิทยาคม	ใหญ่ พิเศษ	3	96	98	1	9	10
3	อากาศอำนวย ศึกษา	ใหญ่ พิเศษ	4	132	136	1	9	10
4	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	ใหญ่ พิเศษ	2	115	117	1	9	10
5	สว่างแดนดิน	ใหญ่ พิเศษ	4	140	144	1	9	10
6	มัธยมวานรนิวาส	ใหญ่ พิเศษ	5	133	138	1	9	10
7	ธาตุนารายณ์วิทยา	ใหญ่ พิเศษ	5	150	155	1	9	10
8	สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่ พิเศษ	5	195	200	1	9	10
รวม			32	104 4	107 6	8	72	80

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิคเคอร์ท (Rensis Likert Method) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ดังนี้

1. อำนาจบังคับบัญชา
2. อำนาจการให้รางวัล
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
5. ความสัมพันธ์อันดี
6. สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ลีเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลีเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อความแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า
10 ปี จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี
คณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
และวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน คือ นางสุภารัตน์ อัฐประจง
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร
การศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะ
ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 ท่าน คือ

1) ดร.ยงค์ยวาท เชื้อนรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราช
วิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2) ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกายะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียน
ดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอรับรองจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ โดยได้หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หนังสือรับรอง เลขที่ 005/2565

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 42 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวม 9 คน

2.2.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้ เครื่องมือ โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 5 คน รวม 18 คน

2.2.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 15 คน รวมกลุ่มผู้บริหารจำนวน 9 คน และครูผู้สอน 33 คน

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยได้หนังสือขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หนังสือรับรอง เลขที่ อว. 0621.12/ว 39

2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยจะติดตามขอรับแบบสอบถาม โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 82) แสดงระดับระดับการรับรู้ 5 ระดับ โดยกำหนดดังนี้

เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence)

ของแบบสอบถาม

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่า
สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ “การใช้อำนาจทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่า t (t-test) ชนิด One samples

3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย
(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่า t (t-test) ชนิด One
samples

3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวก” สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) โดยทดสอบด้วยค่า t

$$t = r / \sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}$$

3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จของความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. เกณฑ์การแปลความหมาย

6.1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับการใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการใช้อำนาจของทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 เกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์

การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91 - 1.00$ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71 - 0.90$ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31 - 0.70$ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ระยะที่ 2 แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว พยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทางการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดำเนินการโดยนำตัวแปรการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาหาแนวทางพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการพัฒนาตัวแปรในด้านดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 คีษานีเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 ท่าน คือ

1.2.1 นางสุภารัตน์ อัฐประจง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.2 ดร.บำเพ็ญ วรบุตร คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 ท่าน คือ

1.3.1 ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.2 ดร.บดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.3 ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกาเยะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 ท่าน คือ

1.4.1 นายธนากร อุทัยดา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.2 นางวรรณิษา ก้อนตาล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์เชิงลึกขึ้นมาใช้ และตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง (Validity) โดยผ่านความเห็นชอบของกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปทดลองสัมภาษณ์ภาคสนามเพื่อปรับปรุงแก้ไข และการวางแผนการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลการประกอบการ

สัมภาษณ์ เช่น ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ วันเวลาในการให้สัมภาษณ์ เป็นต้น และ ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้การนัดหมายผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และมีการบันทึกการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ได้จากการถอดบันทึกการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารเป็นตัวพหุภาคณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหาข้อสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาเป็นรายตัวแปร แล้วสรุปความเห็นหรือข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ยึดตามความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก จึงแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจทางการบริหาร

และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 4 หาอำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 5 การหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร

เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดการเสนอ ดังต่อไปนี้ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

t แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)

df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ

SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
RSE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
R ₂	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X ₁	แทน	อำนาจบังคับบัญชา
X ₂	แทน	อำนาจการให้รางวัล
X ₃	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
X ₄	แทน	อำนาจอ้างอิง
X ₅	แทน	อำนาจข้อมูลข่าวสาร
X ₆	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
Y	แทน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
Y ₁	แทน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
Y ₂	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
Y ₃	แทน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
Y ₄	แทน	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
Y ₅	แทน	ความสัมพันธ์อันดี
Y ₆	แทน	สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน

- Y' แทน การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์
ในรูปคะแนนดิบ
- Z' แทน ระดับการใช้อำนาจทางการบริหาร ได้จากสมการพยากรณ์
ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- S.E.b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์
ตัวแปรพยากรณ์
- S.E.est แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 337 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานะสภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง
10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ดังตาราง 10

ตาราง 10 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะสภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

(n=337)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	45	13.40
	ครูผู้สอน	292	86.60
	รวม	337	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	161	47.80
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	60	17.80
	มากกว่า 20 ปี	116	34.40
	รวม	337	100.00

ตาราง 10 (ต่อ)

(n=337)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	84	24.90
	ขนาดกลาง	96	28.50
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	157	46.60
	รวม	337	100.00

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 86.60 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ด้าน	การใช้อำนาจทางการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	4.26	.52	มาก	2
2	อำนาจการให้รางวัล (X_2)	4.10	.67	มาก	6
3	อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	4.25	.58	มาก	3
4	อำนาจอ้างอิง (X_4)	4.21	.63	มาก	4
5	อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	4.36	.59	มาก	1
6	อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	4.20	.67	มาก	5
	รวม	4.20	.67	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ อำนาจบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.26$) และอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าการใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้านและรายข้อ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 1 อำนาจบังคับบัญชา

ข้อ	อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารมีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ และโทษที่จะได้รับหากไม่ปฏิบัติตาม	4.29	.68	มาก	5
2	ผู้บริหารมีการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดระเบียบก่อนการลงโทษ	4.37	.63	มาก	2
3	เสมอผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อความยุติธรรมก่อนการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.35	.63	มาก	3
4	ผู้บริหารมีการดูแลติดตาม ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเคร่งครัด	4.30	.76	มาก	4
5	ผู้บริหารมีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ	4.44	.59	มาก	1
6	ผู้บริหารมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดตามสมควรกับความผิดโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.88	.98	มาก	7
7	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการตรวจสอบ ควบคุมผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.25	.61	มาก	6
	รวม	4.26	.52	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การใช้อำนาจบังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการดักเตือนผู้บังคับบัญชาที่กระทำผิดกฎระเบียบก่อนการลงโทษเสมอ ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้น เพื่อความยุติธรรมก่อนการลงโทษผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 2 อำนาจการให้รางวัล

ข้อ	อำนาจการให้รางวัล (X_2)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.36	.78	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นหรือแต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชาดำรง ตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม	3.94	.88	มาก	7
3	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น ให้ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกัน	4.35	.73	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชา ตรงตามความสามารถและเป็นธรรม	3.97	.87	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการให้รางวัลตามผลงานของ ผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล	3.92	.88	มาก	8
6	ผู้บริหารมีการทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่น เป็นกันเองและสะดวกสบายในการทำงาน	4.06	.86	มาก	4
7	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	4.01	.89	มาก	5
8	ผู้บริหารมีการไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมาย งานที่สำคัญให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ	4.23	.78	มาก	3
	รวม	4.10	.67	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า อำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่นให้ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกัน ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารมีการไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 3 อำนาจตามกฎหมาย

ข้อ	อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง	4.22	.70	มาก	6
2	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย	4.36	.77	มาก	1
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ และมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.24	.75	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.25	.70	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างตรงไปตรงมา ตามระเบียบ กฎหมายที่วางไว้	4.22	.71	มาก	7
6	ผู้บริหารมีการเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบาย ของทางราชการ	4.29	.70	มาก	2

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
7	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจของตนเอง โดยรวมยึดกฎหมาย เป็นมาตรฐาน มากกว่าทำตามความพึงพอใจของตนเอง	4.22	.67	มาก	5
	รวม	4.25	.58	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า อำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการ ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารมีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 4 อำนาจอ้างอิง

ข้อ	อำนาจอ้างอิง (X_4)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนในการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ	4.24	.73	มาก	3
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเชื่อมั่นชื่นชม และศรัทธา	4.17	.76	มาก	7
3	ผู้บริหารมีความประพฤติดีงามมีศีลธรรม และวางตัวได้เหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.19	.81	มาก	6

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	อำนาจอ้างอิง (X_4)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
4	ผู้บริหารให้ความนับถือ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ เป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	4.27	.70	มาก	2
5	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน	4.23	.69	มาก	4
6	ผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคน ต้องการทำงานด้วย	4.10	.82	มาก	8
7	ผู้บริหารมีการวางตัวได้เหมาะสม กับทุกโอกาสเวลาและทุกสถานที่	4.29	.65	มาก	1
8	ผู้บริหารให้กำลังใจให้คำแนะนำช่วย แก้ปัญหาในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	4.20	.88	มาก	5
	รวม	4.21	.63	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า อำนาจอ้างอิง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการวางตัวได้เหมาะสมกับทุกโอกาสเวลาและทุกสถานที่ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความนับถือ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.27$) และผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 5 อำนาจข้อมูลข่าวสาร

ข้อ	อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X5)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความสนใจในการติดตาม ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.50	.60	มาก	1
2	ผู้บริหารหมั่นแสวงหาข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนอยู่เสมอ	4.36	.78	มาก	3
3	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ ในการวางแผนปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.31	.67	มาก	7
4	ผู้บริหารมีการจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและ เผยแพร่ ข่าวสารให้ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้	4.34	.77	มาก	4
5	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการ บริหาร จัดการโรงเรียนผู้บริหารมีการ	4.34	.71	มาก	5
6	แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและ ทันเหตุการณ์แก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.42	.66	มาก	2
7	ผู้บริหารมีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ผู้บังคับบัญชา ทราบอยู่เสมอ	4.29	.73	มาก	8
8	ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับ ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.33	.67	มาก	6
	รวม	4.36	.59	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า อำนาจข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสนใจในการติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร

ที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$) และผู้บริหาร
หมั่นแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 6 อำนาจความเชี่ยวชาญ

ข้อ	อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการ บริหารงานเป็นที่ยอมรับและศรัทธา ของผู้ร่วมงาน	4.26	.77	มาก	1
2	ผู้บริหารได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเสมอ	4.17	.69	มาก	5
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือ โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.15	.76	มาก	6
4	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจในการ ทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างฉับไว	4.18	.83	มาก	4
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการนิเทศงาน และชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี	4.24	.74	มาก	2
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์ มาสู่การปฏิบัติ ทำให้เป็นที่ยอมรับ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	.77	มาก	3
รวม		4.20	.67	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการบริหารงาน

เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการนิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรการใช้อำนาจทางการบริหารกับเกณฑ์

การใช้อำนาจทางการบริหาร	df	t	Sig.
อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	336	149.713**	.000
อำนาจการให้รางวัล (X_2)	336	111.364**	.000
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	336	133.898**	.000
อำนาจอ้างอิง (X_4)	336	120.909**	.000
อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	336	133.594**	.000
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	336	113.777**	.000
รวม	336	113.777**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่าผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจทางการบริหารกับเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจทางการบริหาร โดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ด้าน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)	4.30	.49	มาก	1
2	การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.19	.57	มาก	4
3	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)	4.14	.67	มาก	5
4	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Y_4)	3.87	.78	มาก	6
5	ความสัมพันธ์อันดี (Y_5)	4.29	.58	มาก	2
6	สภาพการทำงานและบรรยากาศ ในการทำงาน (Y_6)	4.21	.64	มาก	3
	รวม	4.14	.55	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$)
รองลงมาคือ ความสัมพันธ์อันดี ($\bar{X} = 4.29$) และสภาพการทำงานและบรรยากาศ
ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้านและรายข้อ ดังนี้

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y ₁)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายของโรงเรียน	4.34	.54	มาก	4
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.18	.66	มาก	6
3	ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด	4.40	.55	มาก	2
4	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	4.39	.63	มาก	3
5	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน จนสำเร็จ	4.48	.71	มาก	1
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.20	.63	มาก	5
7	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำ ทายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป	4.13	.75	มาก	7
	รวม	4.30	.49	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน
จนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงตาม
เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.40$) และท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา
($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	การได้รับการยอมรับนับถือ (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถของท่าน	4.11	.66	มาก	6
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	4.18	.71	มาก	4
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.25	.60	มาก	3
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.31	.60	มาก	1
6	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน มักจะได้รับการพิจารณา และนำไปปฏิบัติ	4.26	.65	มาก	2
7	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของ ตนเองในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.10	.76	มาก	7
	รวม	4.19	.57	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
อย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ท่านได้รับ
ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$)
และท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน

ข้อ	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y ₃)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.98	.86	มาก	6
2	ท่านมีโอกาสที่จะเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอบรม หรือศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดในโอกาสอันควรเสมอ	4.20	.76	มาก	3
3	ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานของท่านในปัจจุบันนี้จะทำให้อัตราการงานของท่านดีมากขึ้น	4.21	.74	มาก	2
4	โอกาสเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงานที่ปรากฏ	4.12	.77	มาก	4
5	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่ในองค์การแห่งนี้	4.11	.80	มาก	5
6	โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้โอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น	4.21	.68	มาก	1
	รวม	4.14	.67	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้โอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานของท่าน ในปัจจุบันนี้จะทำให้อัตราการงานของท่านดีมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$)

ท่านมีโอกาสที่จะเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอบรม หรือศึกษาดูงาน ที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดในโอกาสอันควรเสมอ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ข้อ	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.68	.97	มาก	7
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.71	1.00	มาก	6
3	การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น	3.86	.86	มาก	4
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น	4.02	.86	มาก	1
5	มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.83	.96	มาก	5
6	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการได้อย่างครบถ้วน	4.01	.82	มาก	2
7	เมื่อท่านต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทางโรงเรียนจัดเบี้ยเลี้ยงให้ได้อย่างเหมาะสม	3.99	.89	มาก	3
	รวม	3.87	.78	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตร เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการ ได้อย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อท่านต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่ ทางโรงเรียนจัดเบี้ยเลี้ยงให้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์อันดี

ข้อ	ความสัมพันธ์อันดี (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากบุคคลภายในหน่วยงานของท่าน	4.25	.70	มาก	6
2	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	4.23	.69	มาก	7
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง ในการทำงาน	4.33	.73	มาก	3
4	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.69	มาก	2
5	ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.26	.65	มาก	5
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อท่านอย่างสุภาพทั้งใน การพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ	4.36	.65	มาก	1
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของท่านเป็นอย่างดี	4.31	.72	มาก	4
	รวม	4.29	.58	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์อันดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติต่อท่านอย่างสุภาพทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติ
อื่น ๆ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$) เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$)
ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ด้านที่ 6 สภาพการทำงานและ
บรรยากาศในการทำงาน

ข้อ	สภาพการทำงานและบรรยากาศ ในการทำงาน (Y_6)	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงาน ของท่านเหมาะแก่การทำงาน	4.23	.66	มาก	2
2	อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่าน มีความมั่นคงปลอดภัย	4.28	.65	มาก	1
3	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการทำงาน	4.16	.81	มาก	6
4	โรงเรียนของท่านได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน อย่างเพียงพอ	4.18	.88	มาก	5
5	หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทำงานที่ เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถ	4.20	.72	มาก	4
6	ท่านรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาอย่างเต็มที่	4.22	.80	มาก	3
	รวม	4.21	.64	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่าน มีความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานของท่าน เหมาะแก่การทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) ท่านรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กับเกณฑ์

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	df	t	Sig.
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)	336	160.017**	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	336	135.040**	.000
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)	336	112.867**	.000
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Y_4)	336	90.693**	.000
ความสัมพันธ์อันดี (Y_5)	336	135.937**	.000
สภาพการทำงานและบรรยากาศ ในการทำงาน (Y_6)	336	120.195**	.000
รวม	336	135.974**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่าผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กับเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจทางการบริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจทางการบริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ปรากฏตามตาราง 27 ดังต่อไปนี้

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหาร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X	1													
X ₁	.562**	1												
X ₂	.724**	.692**	1											
X ₃	.675**	.767**	.824**	1										
X ₄	.767**	.715**	.865**	.838**	1									
X ₅	.820**	.650**	.708**	.742**	.812**	1								
X ₆	.909**	.562**	.724**	.675**	.767**	.820**	1							
Y	.703**	.677**	.762**	.780**	.821**	.707**	.703**	1						
Y ₁	.658**	.596**	.623**	.651**	.715**	.695**	.658**	.819**	1					
Y ₂	.637**	.619**	.698**	.769**	.776**	.686**	.637**	.871**	.806**	1				
Y ₃	.588**	.621**	.696**	.704**	.718**	.623**	.588**	.909**	.805**	.842**	1			
Y ₄	.516**	.542**	.623**	.626**	.644**	.513**	.516**	.830**	.504**	.579**	.663**	1		
Y ₅	.717**	.620**	.702**	.708**	.777**	.667**	.717**	.882**	.802**	.798**	.776**	.575**	1	
Y ₆	.614**	.542**	.594**	.593**	.666**	.600**	.614**	.856**	.669**	.611**	.694**	.700**	.733**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .703$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง (X_4) กับ ความสัมพันธ์อันดี (Y_5) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) กับ การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง และ อำนาจตามกฎหมาย (X_3) กับ การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .777, .776 และ 769 ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีรายละเอียดดังตาราง 28 – 34

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.677**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.762**	สูง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.780**	สูง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.821**	สูง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.707**	สูง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.703**	สูง
รวม (X)	.703**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .703$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจบังคับบัญชามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.596**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.623**	ปานกลาง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.651**	ปานกลาง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.715**	สูง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.695**	ปานกลาง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.658**	ปานกลาง
รวม (X)	.658**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ด้านการใช้อำนาจทางการบริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .658$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ อำนาจอ้างอิง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.619**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.698**	ปานกลาง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.769**	สูง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.776**	สูง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.686**	ปานกลาง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.637**	ปานกลาง
รวม (X)	.637**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .637$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ อำนาจอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.621**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.696**	ปานกลาง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.704**	สูง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.718**	สูง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.623**	ปานกลาง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.588**	ปานกลาง
รวม (X)	.588**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .588$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ อำนาจอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Y_4)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Y_4)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.542**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.623**	ปานกลาง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.626**	ปานกลาง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.644**	ปานกลาง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.513**	ปานกลาง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.516**	ปานกลาง
รวม (X)	.516**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .516$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านความสัมพันธ์อันดี (Y_5)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์อันดี (Y_5)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.620**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.702**	สูง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.708**	สูง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.777**	สูง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.667**	ปานกลาง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.717**	สูง
รวม (X)	.717**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดี ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .717$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน (Y_6)

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศ ในการทำงาน (Y_6)	
	Person's Product Moment Correlation Coefficients	ระดับความสัมพันธ์
1. อำนาจบังคับบัญชา (X_1)	.542**	ปานกลาง
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	.594**	ปานกลาง
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.593**	ปานกลาง
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.666**	ปานกลาง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5)	.600**	ปานกลาง
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6)	.614**	ปานกลาง
รวม (X)	.614**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน
ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r = .614$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ตอนที่ 4 หาอำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายใน แสดงรายละเอียดดังตาราง 35 – 39

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหาร 6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.821	.675	.674	.379	.055	.433	6.893**	.000
อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.839	.703	.701	.228	.057	.237	3.970**	.000
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₆)	.844	.713	.710	.128	.038	.156	3.401**	.001
อำนาจบังคับบัญชา (X ₁)	.847	.717	.713	.105	.050	.098	2.101*	.036

$\alpha = .593$ S.E.est = $\pm .29965$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 การใช้อำนาจทางการบริหาร พบว่า มี 3 ตัวแปร(ต้น)ที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง (X₄) อำนาจตามกฎหมาย (X₃) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X₆) และมี 1 ตัวแปร (ต้น) ที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อำนาจบังคับบัญชา (X₁) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .29965$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .593 + .379 (X_4) + .228 (X_3) + .128 (X_6) + .105 (X_1)$$

$$Z' = .433 (Z_4) + .237 (Z_3) + .156 (Z_6) + .098 (Z_1)$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.715	.511	.510	.246	.155	.319	4.446**	.000
อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X ₅)	.741	.549	.547	.117	.061	.215	2.890**	.004
อำนาจบังคับบัญชา (X ₁)	.747	.557	.553	.130	.050	.138	2.626**	.009
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₆)	.752	.565	.560	.116	.048	.160	2.403*	.017

$$\alpha = 1.449 \text{ S.E.est} = \pm .32768$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง (X₄) อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X₅) อำนาจบังคับบัญชา (X₁) และการใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ (X₆) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .32768$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.449 + .246 (X_4) + .117 (X_5) + .130 (X_1) + .116 (X_6)$$

$$Z' = .319 (Z_4) + .215 (Z_5) + .138 (Z_1) + .160 (Z_6)$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.776	.603	.601	.394	.053	.442	7.456**	.000
อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.806	.650	.648	.389	.058	.399	6.728**	.000

$$a = .875 \text{ S.E.est} = \pm .33818$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการได้รับการยอมรับนับถือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง (X₄) อำนาจตามกฎหมาย (X₃) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .33818$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .875 + .394 (X_4) + .389 (X_3)$$

$$Z' = .442 (Z_4) + .399 (Z_3)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.718	.516	.515	.314	.085	.299	3.678**	.000
อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.743	.551	.549	.253	.090	.219	2.823**	.005
อำนาจการให้รางวัล (X ₂)	.748	.559	.555	.175	.077	.176	2.261*	.024
อำนาจบังคับบัญชา (X ₁)	.751	.564	.559	.152	.074	.118	2.041*	.042

$$a = .374 \text{ S.E.est} = \pm .44707$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และ การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อำนาจการให้รางวัล (X_2) อำนาจบังคับบัญชา (X_1) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .44707$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .374 + .314 (X_4) + .253 (X_3) + .175 (X_2) + .152 (X_1)$$

$$Z' = .299 (Z_4) + .219 (Z_3) + .176 (Z_2) + .118 (Z_1)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X_4)	.644	.415	.413	.493	.092	.402	5.356**	.000
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.663	.440	.440	.389	.101	.289	3.860**	.000

$$a = .140 \text{ S.E.est} = \pm .58903$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .58903$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .140 + .493 (X_4) + .389 (X_3)$$

$$Z' = .402 (Z_4) + .289 (Z_3)$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์อันดี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.777	.603	.602	.420	.055	.463	7.711**	.000
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₆)	.799	.639	.637	.249	.043	.292	5.741**	.000
อำนาจบังคับบัญชา (X ₁)	.804	.647	.643	.139	.052	.125	2.691**	.007

$$a = .884 \text{ S.E.est} = \pm .32768$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง
(X₄) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X₆) อำนาจบังคับบัญชา (X₁) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .32768$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .884 + .420 (X_4) + .249 (X_6) + .139 (X_1)$$

$$Z' = .463 (Z_4) + .292 (Z_6) + .125 (Z_1)$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสัมพันธ์อันดี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.b	β	t	Sig.
อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.666	.443	.442	.387	.073	.385	5.263**	.000
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₆)	.685	.469	.466	.234	.059	.247	3.994**	.000
อำนาจบังคับบัญชา (X ₁)	.691	.477	.472	.158	.070	.128	2.266**	.024

$$a = .924 \text{ S.E.est} = \pm .46705$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6) และ อำนาจบังคับบัญชา (X_1) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .46705$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .924 + .387 (X_4) + .234 (X_6) + .158 (X_1)$$

$$Z' = .385 (Z_4) + .247 (Z_6) + .128 (Z_1)$$

จากผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มีตัวแปร 3 ตัว คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6) มีอำนาจพยากรณ์ หรือส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี 1 ตัว คือ อำนาจบังคับบัญชา (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ หรือส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 การหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำการใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

การใช้อำนาจ ทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู							สรุปการพัฒนา
	โดยรวม	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ความสัมพันธ์กันดี	สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน	
1. อำนาจบังคับบัญชา	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓
2. อำนาจการให้รางวัล	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗
3. อำนาจตามกฎหมาย	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓
4. อำนาจอ้างอิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓

✓ สงผล

✗ ไม่สงผล

จากตาราง 42 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ
อำนาจบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ
ที่สามารถพยากรณ์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน ส่วนอำนาจการให้รางวัล
และอำนาจข้อมูลข่าวสาร ไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู มีอำนาจพยากรณ์	สรุปผลการพัฒนา
1. อำนาจบังคับบัญชา	✓	✓
2. อำนาจการให้รางวัล	✗	✗
3. อำนาจตามกฎหมาย	✓	✓
4. อำนาจอ้างอิง	✓	✓
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร	✗	✗
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ	✓	✓

✓ จำเป็นต้องพัฒนา

✗ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 43 พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ อำนาจบังคับบัญชา อำนาจตาม
กฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงได้นำมาร่างหาแนวทางการ
พัฒนาโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำมา
วิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. อำนาจบังคับบัญชา

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านอำนาจบังคับบัญชา ดังนี้

“...เป็นแนวทางปฏิบัติไปตามตัวบทกฎหมาย ตามโครงสร้างงานตาม
การบริหาร ผู้อำนวยการต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน มีการระบุ
การปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ชัดเจนของการทำงานของครู เช่น

การแต่งกาย การกำหนดการลงเวลา และให้เกียรติครูทุกคนในการรวมบริหารตามสาย บังคับบัญชา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจด้านนี้ คือ บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ เป็นกัลยาณมิตร ควรให้ผู้บังคับบัญชา ยอมรับการทำงานด้วยความพึงพอใจ มีความสุข ควรใช้การพูดโน้มน้าว เอาใจเขามาใส่ใจเรา และให้ขวัญกำลังใจอย่างยุติธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ก่อนที่จะบังคับ สั่งการ หรือมอบหมายงานให้กับลูกน้อง หรือครู ได้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตัวให้หน้าเคารพ ต้องเป็นผู้นำ และพาครูในโรงเรียน ทำไม่ใช่สั่งอย่างเดียว และรวบรวมประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรใส่ใจกับเรื่องตนเองก่อน เช่น บุคลิกการแต่งตัว การวางอำนาจ คำพูดคำจาอย่างมีความน่าเชื่อถือในการวางตัว และต้องมีภูมิรู้ในการตัดสินใจ มีความเป็นกันเองในระยาะที่ดีพองาม ยังคงให้มีความสามารถในการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเกรงใจ...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีอำนาจในการบังคับบัญชา คือ ผู้บริหารมีอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบ วินัย หากไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษทางวินัย ตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี เช่น ตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจให้ฝ่ายบริหารทั้ง 4 ฝ่าย ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ โดยที่ผู้อำนวยการทำหน้าที่ให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาพร้อมกับช่วยแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กัน ส่วนตัวคิดว่าถ้าเราให้ความไว้วางใจฝ่ายบริหารได้ทำหน้าที่ งานจะออกมาดี และส่งผลต่ออำนาจในการบังคับบัญชา...”

“...ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...อย่างแรกที่ต้องมีคงจะเป็นภาวะผู้นำ คือ เด็ดขาดและชัดเจน ใครทำอะไร ส่งวันไหน มีการติดตามงาน และมีความยืดหยุ่นในการใช้อำนาจ ไม่ตึงไม่หย่อน เคารพความคิดเห็น ไม่ทำหุทวนลม ก็คงได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาไปเต็ม ๆ...”
(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ส่วนตัวคิดว่าเราต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่างก่อน ถ้าครูเห็นเราทำ ครูก็จะรู้สึกว่าคุณทำตาม เหมือนคำกล่าวที่ว่า ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน...”
(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...การที่เราจะทำให้ครูยอมรับ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์กับครูการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะของแต่ละบุคคลนั้นจะต้องมีการอบรม ฝึกฝนตั้งแต่บุคลิกภาพของตัวเองให้ดูดี มีภูมิฐานตลอด เป็นการฝึกตัวเองไปในตัว เมื่อทำบ่อย ๆ เข้าก็จะเป็นนิสัยติดตัว จะทำให้เรามีความภาวะผู้นำอย่างเป็นธรรมชาติ...”
(ธนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจและเข้าถึงในงานต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”
(วรงค์ช ก้อนตาล, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร		✓							✓		2	20.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตัวให้หนาเคารพนับถือ			✓	✓							2	20.00
3. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	✓			✓				✓		✓	4	40.00
4. ผู้บริหารมีอำนาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัย หากไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษทางวินัย					✓						1	10.00
5. ผู้บริหารต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน	✓						✓				2	20.00
6. ผู้บริหารจะต้องมีความเด็ดขาดและชัดเจน							✓				1	10.00

จากตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้
อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจบังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัย
ได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการ
พัฒนาอำนาจทางการบริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อำนาจบังคับบัญชา ดังนี้ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร ต้องทำตัวให้หน้าเคารพนับถือ
และต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

2. อำนาจตามกฎหมาย

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบในการทำงาน ในส่วน
การทำงานในสถานศึกษาให้มีความชัดเจนคำสั่ง มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน จะทำ
อะไรก็ควรมีคำสั่งแต่งตั้งในการปฏิบัติ ไม่ใช่บอกเพียงปากเปล่า บอกหน้าที่รับผิดชอบ
ให้ชัดเจนเพื่อที่จะเอาร่องรอยนี้ไปใช้ประโยชน์สักอย่าง เช่น ทำ PA เลื่อนขั้นเงินเดือน
หรือเลื่อนวิทยฐานะได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจด้านนี้ คือ โนม่น้าว
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ชี้แจงระบบงาน กฎ ระเบียบของการทำงาน
ที่ทุกคนยอมรับและเข้าใจตรงกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...แนวทางการพัฒนาด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกกฎ
ในโรงเรียนให้ชัดเจน และให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ครู เพื่อให้คำสั่งศักดิ์สิทธิ์ และควรมี
มนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประณีประนอม แม้จะสามารถสั่งการและมีอำนาจ
ตัดสินใจสูงในโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่วนใหญ่นักกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษามายืดเป็นแก่นสำคัญ เราต้องมีความรู้ให้มาก โดยเฉพาะการเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เรามักจะได้ใช้โดยไม่รู้ล่วงหน้า ดังนั้นบางครั้งมีสิทธิ์ต้องตัดสินใจเราต้องใช้ชัดเจน กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับจึงต้องแม่น อันจะทำให้เกิดอำนาจนี้...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารอำนาจตามกฎหมาย คือ เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีขององค์การเป็นการยอมรับกันว่า เป็นสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติผู้บังคับบัญชาจะมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ครูในโรงเรียนทุกคนต้องร่วมด้วยช่วยกัน ปฏิบัติตนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้งานที่ทำถูกระเบียบและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(บดีรินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การทำงานให้ราบรื่นคิดว่ามาจากการได้พูดคุยกันบ่อย ๆ โดยการสร้างบรรยากาศการประชุมให้เหมือนการพูดคุย โดยเฉพาะการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นในวงประชุมเมื่อทุกคนมีพื้นที่ปลอดภัยและวางใจ ทุกคนจะกล้าพูด กล้าแบ่งปัน ประสพการณ์อย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ถือคติ ทำให้งานออกมาบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ...”

(ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เถาะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่วนตัวคิดว่าเราต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่างก่อน ถ้าครูเห็นเราทำ ครูก็จะรู้สึกตัวเองต้องทำตาม เหมือนคำกล่าวที่ว่า ตัวอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน...”

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในงานต่าง ๆ ผู้อำนวยการต้องมีความรู้ในด้านกฎระเบียบ เมื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกอยู่ในโรงเรียนก็เหมือนกับเราสวมหัวโขนเป็นผู้ดำเนินการ ดูแลอำนวยความสะดวกในงานของครู ให้ครูอยู่ในกฎหมาย แต่ในบางครั้งอาจจะมีการกระทำที่ไม่อยู่ในกรอบ เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือโรงเรียน ผู้บริหารต้องไม่ใช้อำนาจในการกดดัน อาจจะเป็นการตักเตือนเป็นกัลยาณมิตร...”

(ธนกร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...มีนโยบายให้บุคลากรทุกคน การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ แบบแผนต่าง ๆ ที่กำหนด อย่างเท่าเทียมกัน โดยให้ทุกคนปฏิบัติ อย่างเคร่งครัดส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้กฎ ระเบียบ แบบแผนต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ...”

(วรงค์ชู กอนตาล, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบในการทำงาน	✓						✓				2	20.00
2. สถานศึกษาควรมีคำสั่งแต่งตั้งในการปฏิบัติ ไม่ใช่บอกเพียงปากเปล่า	✓										1	10.00
3. ผู้บริหารควรโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ		✓									1	10.00
4. ผู้บริหารควรออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ครู		✓		✓							2	20.00
5. ควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประณีตระนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน			✓			✓			✓		3	30.00
6. ครูในโรงเรียนต้องร่วมกันปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้งานที่ทำถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด					✓					✓	2	20.00
7. ผู้บริหารควรทำให้ดูเป็นตัวอย่างให้ดูได้เห็นก่อน								✓			1	10.00

จากตาราง 45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้
อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งผู้วิจัย
ได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการ
พัฒนาอำนาจทางการบริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อำนาจตามกฎหมาย ดังนี้ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประณี
ประนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง
ตามระเบียบในการทำงาน ผู้บริหารควรออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และให้ปฏิบัติ
เป็นแบบอย่างแก่ครู และครูในโรงเรียนต้องร่วมกันปฏิบัติตามระเบียบของ
กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้งานที่ทำถูกระเบียบและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

3. อำนาจอ้างอิง

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการ
บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านอำนาจบังคับอ้างอิง ดังนี้

“...พฤติกรรมของผู้นำที่วางตัวให้เกิดการยอมรับนับถือ เกิดการ
ยอมรับในตัวบุคคล มีความสง่างาม บุคลิกดี กิริยามารยาทดี มีความเฉลียวฉลาดของ
ผู้บริหารเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อันจะทำให้เกิด
ขวัญกำลังใจที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...จัดให้มีทำเนียบบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี บุคลากร
ดีเด่น (เป็นที่ยอมรับ) มีโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรในเครือข่าย...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ความสำคัญของแนวทางการพัฒนาในด้านนี้ คือ การพัฒนา
ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา รู้จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อควรแก้ไข และไม่ใช้เพียงแต่พัฒนา
ตนเอง แต่พัฒนาสถานศึกษาด้วยเช่นกัน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มองที่ภาพรวม โดยยึดสามส่วน คือ ครอบตน ต้องทำตนให้ดีที่
ด้าน ครอบคน ทำให้โรงเรียนและครูมีประสิทธิภาพ ให้ได้ใจ ครอบงาน คือ อย่าละทิ้งหน้าที่
และอย่าใช้อำนาจพร้าเพื่อ อายากตนข่มท่าน...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นที่น่าเคารพ
ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย
และยอมรับนับถือ เช่น มีลักษณะของบุคลิกภาพแบบโอนอ่อนผ่อนตาม (Agreedableness)
ชอบออกสังคม (Exproversion) หรือแม้แต่ลักษณะแบบมีความสุขุมรอบคอบ
(Conscientiousness) เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดอำนาจอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การทำให้ตนเองมีบารมีมาจากการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นก่อน เช่น
การเคารพ การให้ความไว้วางใจผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตนเองอย่างสุดความสามารถ
ที่สำคัญคือการรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตัดสิน จะยิ่งทำให้ผู้น่าเชื่อถือมากขึ้น...”

(ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกาเยบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การพัฒนาแนวทางในการเพิ่มอำนาจอ้างอิง อันดับแรก คือ ควรมี
บุคลิกที่ดี มีภาวะผู้นำ มีความรู้มาก ไม่หยุดการเรียนรู้ หลังจากนั้นออกงานสังคม
ทำงานใหญ่งานเล็ก สร้างงานการกุศลที่ชุมชน สังคมหรือโรงเรียน...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...สิ่งที่ทำให้ตนเองมีบารมี คือ การช่วยเหลือเพื่อนครู และรับฟัง
ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นคนที่ดู
น่าเชื่อถือ...”

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องนั่งอยู่ในใจครู เมื่อผู้บริหาร ผู้อำนวยการ นั่งในใจ
ครูได้ งานทุกอย่างที่ครูได้รับมอบหมายไปก็จะเสร็จตามเป้าหมาย และสิ่งที่ผู้อำนวยการ
จะต้องทำ จะต้องพัฒนาอีกขั้นก็คือ การชมทั้งต่อหน้า และชมในที่ประชุม เมื่อครูได้รับ
คำชม จะรู้สึกดีกับผู้บริหารอย่างแน่นอน...”

(ธนากร อุทัยดา, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดีให้น่าเคารพนับถือ ให้คำแนะนำปรึกษา
ตลอดจนแนะแนวทางในตำแหน่งงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม...”

(วงศ์นุช ก้อนตาล, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจอ้างอิง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. จัดให้มีทำเนียบบุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี		✓									1	10.00
2. มีโครงสร้างการพัฒนากุศลกรในเครือข่าย		✓									1	10.00
3. ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในदान ครอบตน ครอบคน ครอบงาน				✓			✓		✓		3	30.00
4. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นผู้ที่หน้าเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น	✓		✓		✓			✓			4	40.00
5. ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน						✓					1	10.00
6. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนแนะแนวทาง ในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น								✓		✓	2	20.00

จากตาราง 46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้
อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจอ้างอิง ซึ่งผู้วิจัยได้
พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการ
พัฒนาอำนาจทางการบริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร อำนาจตามกฎหมาย ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว
เป็นผู้ที่น่าเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในด้าน ครอบงำ
ครอบงำ ครอบงำ และผู้บริหรควรให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนแนะแนวทางในการ
ดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการ
บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ถ้าไม่เข้าใจตรงไหนทั้งข้อระเบียบ ปฏิบัติ หรืองานต่าง ๆ ต้องพร้อม
รอบและตอบคำถาม แก้ไขทุกสถานการณ์ได้ เพื่อที่จะได้เป็นขวัญกำลังใจแก่ครูได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีแผนการ
พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารมีโครงสร้าง/กิจกรรม
พัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน ผู้บริหารมีการฝึกให้บุคลากรเพื่อพัฒนาเป็นผู้นำ และส่งเสริม
การทำงานเป็นทีม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...แนวทางการพัฒนาด้านนี้ต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเอง เมื่อพร้อม
จนได้การยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว ก็พัฒนาคน ซึ่งหมายถึงควรพัฒนา
ผู้ใต้บังคับบัญชาคู่เคียงกัน เมื่อพัฒนาส่วนนี้ได้ งานต่าง ๆ ในโรงเรียนก็จะพัฒนาเช่นกัน
...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ประสบการณ์จากการเป็นครู ทำให้เราเชื่อว่าครุฑาต้านนี้สำคัญ
หมั่นเรียนรู้อาจสามารถถ่ายทอดได้จนเกิดความเชี่ยวชาญ ปรับตัวเอามาใช้ในบริบท
ของโรงเรียน จะทำให้เราเก่งขึ้นทั้งเรื่องงานและเรื่องการใช้ชีวิต...”

(เอกชัย บุตรแสนคม, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญทักษะและ ความรู้ ที่ทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ให้เป็นคนที่มี
มีภูมิรู้ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานและมีประสิทธิภาพ เป็นที่ปรึกษาให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สามารถทำได้โดยการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ไม่เพียงแต่
ความรู้ทางวิชาการ แต่อาจารย์รวมถึงความรู้รอบตัวเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพ
ในการทำงานด้านการบริหารด้วย เพราะปัจจุบันการพัฒนาความรู้เกิดขึ้นใหม่เยอะมาก
และไม่หยุดนิ่ง การเป็นผู้นำจึงควรกระตือรือร้นและศึกษาหาข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ทั้งจาก
หนังสือ แหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต หรือการพูดคุยกับผู้รู้ ก็จะช่วยให้เป็นผู้รอบรู้ขึ้นได้...”

(ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เถายะบุตร, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ใช้ศักยภาพและความทุ่มเทให้เต็มที่กับทุกงานที่ทำ พอคนอื่นมอง
มาเห็นเดี๋ยวก็นึกออกปากว่าคนนี้มีศักยภาพ มีความเชี่ยวชาญ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ความเชี่ยวชาญ คือการที่เราต้องฝึกประสบการณ์ ฝึกการทำงาน
ให้มาก ๆ อาจจะมีสังเกต หรือสอบถามจาก ผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง
หรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมให้กับเรา รวมถึงครู
ที่ทำงานด้านนี้ ๆ มาเฉพาะเรื่อง เพื่อให้รู้บริบทของงานหรือปัญหาที่จะเจอในงานนั้น ๆ...”

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ความเก่งรอบด้านทำให้ครู เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร การ
พัฒนานั้น เกิดจากการที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ ตามทันโลก ตามทันเทคโนโลยี
อยู่เสมอ เมื่อครูเกิดปัญหาอยากให้ผู้ช่วยราชการ ช่วยในการแก้ปัญหา และช่วยได้ทันที

ให้ความช่วยเหลือได้เร็ว ครูจะชอบ และชื่นชม มีความเชื่อมั่น ทำให้งานสามารถดำเนินต่อไปโดยตรงใจทั้ง ผู้อำนวยการ และครู...”

(ธนกร อุกัยดา, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาขยายผลให้บุคคลอื่น ๆ ตลอดจนนำความรู้มาปรับใช้กับการทำงานอย่างเหมาะสม...”

(วรงค์นุช ก้อนตาล, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจความเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	✓								✓		2	20.00
2. ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้		✓		✓			✓			✓	4	40.00
3. ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือ					✓						1	10.00
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบริหาร						✓					1	10.00
5. ฝึกการทำงานให้มาก ๆ อาจจะมีสังเกต หรือสอบถามจากผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง หรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ			✓					✓			2	20.00

จากตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการใช้
อำนาจทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัย
ได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ระยะ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการ
พัฒนาอำนาจทางการบริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อำนาจตามกฎหมาย ดังนี้ ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่
ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
และฝึกการทำงานให้มาก ๆ อาจจะสังเกต หรือสอบถามจากผู้อำนวยการที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานสูง หรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของการใช้อำนาจทางการบริหารที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิคเคอร์ท (Rensis Likert Method) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ดังนี้

1. อำนาจบังคับบัญชา
2. อำนาจการให้รางวัล
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจข้อมูลข่าวสาร
6. อำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
5. ความสัมพันธ์อันดี

6. สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสลิเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจทางการบริหาร/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตทำการศึกษาวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยจะติดตามขอรับแบบสอบถาม โดยขอในวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “การใช้อำนาจทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ ค่า t (t-test) ชนิด One samples
2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ ค่า t (t-test) ชนิด One samples
3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวก” สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยทดสอบด้วยค่า t ($t = r / \sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}$)
4. การทดสอบสมมติฐานที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จของความสัมพัทธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผล ดังนี้

1. การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ อำนาจบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.26$) และอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ อำนาจบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$) และอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

3. การใช้อำนาจทางการบริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .703$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง (X_4) กับ ความสัมพันธ์อันดี (Y_5) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) กับ การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง และ อำนาจตามกฎหมาย (X_3) กับ การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .777, .776 และ .769 ตามลำดับ

4. การใช้อำนาจทางการบริหาร พบว่า มี 3 ตัวแปร(ต้น) ที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_6) และมี 1 ตัวแปร(ต้น) ที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อำนาจบังคับบัญชา (X_1) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .29965$

5. การหาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำการใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 อำนาจอ้างอิง ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นผู้ที่น่าเคารพ ชื่นชอบ เป็นต้นแบบที่ดีและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในด้านครองตน ครองคน ครองงาน และผู้บริหารควรให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น

5.2 อำนาจตามกฎหมาย ควรมีมนุษย์สัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประนีประนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบในการทำงาน ผู้บริหารควรออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ครู และครูในโรงเรียนต้องร่วมกันปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้งานที่ทำถูกระเบียบและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

5.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา และฝึกรการทำงานให้มาก ๆ อาจจะมีสังเกต หรือสอบถามจากผู้ใต้บังคับบัญชา และฝึกรการทำงานให้มาก ๆ อาจจะมีสังเกต หรือสอบถามจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการทำงานสูง หรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5.4 อำนาจบังคับบัญชา ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร ต้องทำตัวให้น่าเคารพนับถือ และต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ อำนาจบังคับบัญชา และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียนทั้งระบบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมีอิทธิพลมากพอต่อบทบาทหน้าที่ของการสอนและการทำงานพิเศษในโรงเรียน เพื่อให้องค์กรมีการขับเคลื่อนและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินทร์ คำเขียว และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ อำนาจ บังคับบัญชา และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความรู้สึกว่าได้ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก ปัจจุบันการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูใน 1 ปี จะได้เลื่อนเงินเดือนประมาณ 3% ซึ่งถือว่ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างน่าพอใจได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีพถ้าอดทนก้าวผ่านช่วงแรกจนถึงได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ และถือเป็นอาชีพ ที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม บุคลากรในโรงเรียนต่างให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นบุคลากรต่างถิ่น จึงอาศัยอยู่ในบ้านพัก ครู จึงอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง ถ้อยทีถ้อยอาศัย ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ใช้คนได้ตรงกับงานและเสรีภาพและอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงส่งผลให้บุคลากร ในโรงเรียนมีความพอใจในการบริหารงาน มีความพอใจในผลงานที่ทำและได้รับมอบหมาย และปัจจุบันจะเห็นได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ มากขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นเสมอ สามารถทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ จึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบ ข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ จันทน์โกสม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่

“พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การใช้อำนาจทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .703$) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง
กับความสัมพันธ์อันดี มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิง
กับการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง และ อำนาจตามกฎหมาย
กับการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม มีความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .777, .776
และ .769 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้อำนาจการจัดการ
บริหารให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีอำนาจและรู้จัก
การใช้อำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม อีกทั้งการใช้อำนาจเป็นสิ่งที่
สร้างแรงกระตุ้นใจให้ครูพัฒนาการทำงานและปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
กฤติภัทร โสภิตวรารท (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพัทธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ
ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของ
ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขต
อำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอขลุง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านปัจจัยค้ำจุน
โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การใช้อำนาจทางการบริหาร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อำนาจ

อ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และมี 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อำนาจบังคับบัญชา จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอนำข้อค้นพบมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

4.1 อำนาจอ้างอิง เป็นคุณลักษณะที่ผู้มีอำนาจเป็นที่ชื่นชม เป็นต้นแบบในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการบริหาร วิธีคิด บุคลิกภาพ การวางตัวให้เกิดการยอมรับนับถือ จนผู้ใต้บังคับบัญชาประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้มีอำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2559, หน้า 15) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4.2 อำนาจตามกฎหมาย เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง หรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ สามารถใช้อำนาจในรูปแบบของคำสั่งการบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามโดยปราศจากข้อคำถามใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलจันทร์ แสงอุไร (2559, หน้า 125) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้อำนาจการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการใช้อำนาจด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 อำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและความรู้ จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายอมกระทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถเหนือตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมกฤต บริสุทธิ์ (2561, หน้า 13) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

4.4 อำนาจบังคับบัญชา โดยอำนาจบังคับเกิดจากความกลัวถูกลงโทษ บุคลากรอาจจะไม่เต็มใจยินยอมให้กับผู้ใช้อำนาจแบบนี้ แต่เขาก็กลัวจะตงงานหรือ ไม่ได้รับการยอมรับหรือเขาอาจไม่ได้รับรางวัลที่เขาต้องการ อำนาจบังคับธรรมดาแล้วมี ผลเกิดขึ้นทันทีทันใดจากบุคคลผู้ที่เป็นเป้าหมาย บ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับทันที กับบุคคลที่ก่อความรำคาญหรือความไม่สงบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฤณีมิตร คำเขียว และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 69) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อำนาจข้อมูล ข่าวสาร รองลงมาคือ อำนาจบังคับบัญชา และอำนาจตามกฎหมาย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ในข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อครูโดยตรง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์หรือระเบียบวินัย เพื่อรักษามาตรฐานและควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับผิดชอบในหน้าที่ของครู อันก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์อันดี และสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีการยกย่องในผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรสร้างบรรยากาศที่ดี และอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ อำนาจอ้างอิง กับ ความสัมพันธ์อันดี แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรวางตัวให้เกิดการยอมรับนับถือ เป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดได้ จากการเป็นต้นแบบทางความเก่ง บุคลิกภาพดี วิสัยทัศน์ดี จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและสามารถได้ใจ และเกิดความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู

1.4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปได้ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตัวเป็นต้นแบบที่สง่างาม เก่ง ทักษะดี มีมุมมองที่น่าเชื่อถือ ด้านอำนาจตาม และเป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดได้โดยไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตัวตามกฎหมาย มีการออกคำสั่งงานต่อครูให้ชัดเจน เพื่อความชัดเจนในการทำงาน ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญในทุกประเด็นในองค์กร สามารถให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้ทุกมิติ ทุกสถานการณ์ และด้านอำนาจบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดตัวบทกฎหมาย ยึดโครงสร้างของสายงานในโรงเรียนให้ชัดเจน มีการการวางตัวบุคคลต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความสนใจ และใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร เพื่อให้ทราบถึงการใช้อำนาจทางการบริหาร ในเชิงลึก

2.3 ควรเปรียบเทียบการใช้อำนาจทางการบริหารบริหารที่ส่งผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤติภัทร โสภิตวราทร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- กานต์นภัส กลับเครือ และอนงค์ สระบัว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2544). *พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาจังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉวีวรรณ เขียมพญา (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โชติมา ธวัชวัฒน์. (2552). *การสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดส่วนบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.2.1*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ฐิภรณ์ สมสมัย. (2557). *ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ดวงพร ว่องสุนทร (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นินทร์ลดา ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2*. ค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนมกฤต บริสุทธิ์. (2561). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรพิมล ชำนาญพล. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิชาน บุญยะมาน. (2549) *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภัคญดา คงสมัย. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภูมินทร์ คำเขียว และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. รายงานการวิจัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.*
สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มลฑา นักเสียง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มลฤดี คังคายะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์จีกราฟฟิค*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (ออนไลน์).* เข้าถึงได้จาก <https://dictionary.orst.go.th/>. 4 สิงหาคม 2564.
- รุสไลลา สุแนเดวอ. (2554). *การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพิระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ลัดดา ศรสวรรณ์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและระดับของขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิษฐ์. วารสารบัณฑิตศึกษา. 10(49). หน้า 105–110.*
- วรรัตน์ งามลาโสม. (2563). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วาสนา โปติยะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- วิจิตร อวระกุล. (2558). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์ขนิษฐาการพิมพ์ และโฆษณา.
- วินัย ป้อมดำ. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศรีัญญา เข้มกลัด. (2556). *ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สมบูรณ์ นนท์สกุล. (2536). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมบูรณ์ นาควิชัย. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- สันธยา นันทพรหม. (2558). *การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2564). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://sesarea23.go.th> 27 กรกฎาคม 2564.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุณีภา ชูเมือง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2553). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เ็ดดูเคชั่น.
- สุพิชชา มากะเต. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี อุดารักษ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทำใหม่ “พลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Amitai Etzioni. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organization*. New York: The Free Press, 12 – 21.
- Bertram H. Raven and W. Kruglanski. (1975) *Conflict and Power,* in *The Structure of Conflict*, ed. P.G. Swingle (New York: Academic Press.), 177.
- Bergeth. (1999). An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districtsof North Dakota. *Dissertation Abstracts International*, 31(2), 6293–A.
- Carter V. Good. (1973). *Dictionary of Education*, 3rd ed. (New York: McGraw–Hill Book, 373–374.
- Daft. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryden Press.
- Duckworth. (2005). Self–discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science*, 16, 939–944

- Earl A. Simendinger and Terence F. Moore. (1985). *Organization Burnout in Health Care Facilities for Prevention and Change* (Rockvill: Aspen Publication, 13.
- Flippo. (1961) *Principle of Ppersonnel Administration* (New York: McGraw–Hill Book Co, 416–417.
- Frederick Herzberg. (1964) *The Motivation – Hygiene Concept and Problem of Manpower: Personnel Administration* (Cleveland: World Publishing, 113 – 115.
- French, J. and Raven, B. (1995). The based of social power. study of social power, Institute for Social Research, 151–156
- Gowin. (1999). A study of teacher morale in Souther Illinois. *Dissertation Abstracts International*, 43.
- Hersey, Blanchard and Johnson. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. 8th Edition, prenticeHall, Inc., Upper Saddle River.
- Jennifer Lee Furness, (2020). Investigating Staff Morale of Early Intervention Teachers in Eastern and Southeastern Pennsylvania Intermediate Units. Doctoral Thesis. Pennsylvania: Drexel University
- John Davis, (2020). A Qualitative Case Study: Exploring Teacher and Administrator Perceptions of Teacher Morale and the Potential Influence on Retention in a Southeastern PA Middle School. Doctoral Thesis. Pennsylvania: Drexel University
- John F. Vega and John N. Yanozas, (1984) *The Dynamic of Organization Theory*, 2"ed. (Minnesota: West Publishing, 147.
- Keith Davis. (1967). *Human Relations at Work*, 3" ed. (New York: McGraw–Hill Book Company, Inc, 362–367.
- Kimball Wiles. (1967). *Supervision for Better Schools*, 3" ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hill, Inc, 50.
- Moore and Robert. (1962). How good id good morale. *Factory Management and maintenance*. 3(19): 13

- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. (1985). *Management of Organization Be Utilizing Human Resources*, 4th ed. (New Delhi: Prentice – Hall of India Private Limited, 178.
- Stephen P. Robbins, (1983) *Essentials of Organizational Behavior* (Englewood Cliffs: Prentice –Hall, Inc., 132 – 134.
- Thomas, C. S. (2007). A comparison of teacher morale in public elementary school in St.Louis country Missouri. *Dissertation Abstracts International*, 43(6), 1785–A.
- Türkan Argon Ümit Dilekçi, (2016). Teacher Views on School Administrators' Organizational Power Sources and Their Change Management Behaviours. *Universal Journal of Educational Research*. 4(9):2195– 2208
- Tyson and Jackson. (1992). *The Essence of Organization Behavior*. New york: Prentice–Hill.
- Yukl. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Engle wood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นางสุภารัตน์ อัฐประจง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 4. ดร.ยงคัยุทธ เชื้อนรินทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 5. ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกายะบุตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาวิธีการการพัฒนาทางปัจจัย
การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร**

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. นางสุภารัตน์ อัฐประจง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 5. ดร.บำเพ็ญ วรบุตร | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 6. ดร.เอกชัย บุตรแสนคม | ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |

7. ดร.บดินทร์ นารถโคษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร
พัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
9. นายชนากร อุทัยดา
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
10. นางวงค์นุช กอนตาล
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๓๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติชานต์ เทียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวรัตน์ อัฐประจง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยงยุทธ เชื้อนจันทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีปราเมศ เถาเยบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมการวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริษฐ์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริษฐ์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนช่างมิ่งพิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดำนาม่วงคำพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมน้ำจืดเจริญวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริตต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริตต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมาวุธาจารย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอาภาคารอนานศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น
การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อุทิศตน รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจ ทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเดชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเดชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่สุก รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.บัณฑิต นารณโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.เอกชัย บุตรแสนคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตน์ อัฐประจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางบำเพ็ญ วรบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โทธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายธนากร อุทัยดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจิริรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจิริรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่ไกล รักไกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริษฐ์ เลิศเดชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริษฐ์ เลิศเดชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่กลาง รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริต เลิศเตชะจิรานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริต เลิศเตชะจิรานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่ยกละรักษกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางวรรณุช ก้อนตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชาคริต เลิศเตชะจिरานนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชาคริต เลิศเตชะจिरานนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๒ ๔๘๐๔



สแกนด้วย CamScanner “อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” จึงขอความกรุณาท่านตอบตามการรับรู้ของท่าน หรือความรู้สึกรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุดและกรุณาตอบทุกข้อ
2. คำตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่เจาะจงไปที่กลุ่มหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ จึงไม่มีผลเสียต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การใช้อำนาจทางการบริหาร
 - ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
4. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และต้องขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายชาติริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
 - 1. ชาย
 - 2. หญิง
2. ตำแหน่งหน้าที่
 - 1. ผู้บริหาร
 - 2. ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1. น้อยกว่า 10 ปี
 - 2. ระหว่าง 10-20 ปี
 - 3. มากกว่า 20 ปี
4. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
 - 1. โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2. โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจทางการบริหาร

คำชี้แจง

ขอความกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านหรือความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของการใช้อำนาจทางการบริหารไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับการใช้อำนาจ ทางการบริหาร				
		5	4	3	2	1
อำนาจบังคับบัญชา						
1	ผู้บริหารมีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษที่ จะได้รับหากไม่ปฏิบัติตาม					
2	ผู้บริหารมีการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำ ผิดกฎระเบียบก่อนการลงโทษเสมอ					
3	ผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำ ความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อความยุติธรรมก่อนการ ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
4	ผู้บริหารมีการดูแลติดตาม ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหน้าที่ อย่างเคร่งครัด					
5	ผู้บริหารมีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ					

ข้อความ		ระดับการใช้อำนาจ ทางการบริหาร				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำ ความผิดตามสมควรกับความผิด โดยไม่เลือก ที่รักมักที่ชัง					
7	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการตรวจสอบ ควบคุมผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
อำนาจการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อน ขั้นหรือแต่งตั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรม					
3	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่นให้ ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกัน					
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงตามความสามารถและเป็นธรรม					
5	ผู้บริหารมีการให้รางวัลตามผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล					
6	ผู้บริหารมีการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่น เป็นกันเองและสะดวกสบายในการทำงาน					
7	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
8	ผู้บริหารมีการไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ					

ข้อความ		ระดับการใช้อำนาจ ทางการบริหาร				
		5	4	3	2	1
อำนาจตามกฎหมาย						
1	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง					
2	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย					
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่และมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบกฎหมายที่วางไว้					
6	ผู้บริหารมีการเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการ					
7	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจของตนเองโดยรวมยึดกฎหมาย เป็นมาตรฐานมากกว่าทำตามความพึงพอใจของตนเอง					
อำนาจอ้างอิง						
1	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ชื่นชม และศรัทธา					
3	ผู้บริหารมีความประพฤติดีงามมีศีลธรรม และวางตัวได้เหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อความ	ระดับการใช้อำนาจ ทางการบริหาร				
	5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารให้ความนับถือ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ กันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง				
5	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน				
6	ผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคน ต้องการทำงานด้วย				
7	ผู้บริหารมีการวางตัวได้เหมาะสมกับทุกโอกาส เวลาและทุกสถานที่				
8	ผู้บริหารให้กำลังใจให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหา ในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				
อำนาจข้อมูลข่าวสาร					
1	ผู้บริหารมีความสนใจในการติดตามข่าวสาร จากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ				
2	ผู้บริหารหมั่นแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียนอยู่เสมอ				
3	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการ วางแผนปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
4	ผู้บริหารมีการจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและ เผยแพร่ ข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้				
5	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร จัดการโรงเรียน				
6	ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและ ทันเหตุการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				

ข้อความ	ระดับการใช้อำนาจ ทางการบริหาร				
	5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารมีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอ				
8	ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				
อำนาจความเชี่ยวชาญ					
1	ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน				
2	ผู้บริหารได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเสมอ				
3	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน				
4	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างฉับไว				
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการนิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี				
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา				

ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ

คำชี้แจง

ขอความกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านหรือความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน					
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด					
4	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
5	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่นาสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
7	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย และจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป					

ข้อความ		ระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้อ ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
6	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านมักจะ ได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติ					
7	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ให้สูงขึ้น					
2	ท่านมีโอกาสที่จะเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทางวิชาการอบรม หรือศึกษาดูงาน ที่โรงเรียน หรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดในโอกาสอันควรเสมอ					
3	ท่านคิดว่า การตั้งใจทำงานของท่าน ในปัจจุบันนี้ จะทำให้อนาคตการงานของท่านดีมากขึ้น					
4	โอกาสเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ที่ปรากฏ					

ข้อความ		ระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
5	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
6	โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้โอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น					
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
6	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการได้อย่างครบถ้วน					
7	เมื่อท่านต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทางโรงเรียนจัดเบี่ยงเลี้ยงให้อย่างเหมาะสม					

ข้อความ		ระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์อันดี						
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในหน่วยงานของท่าน					
2	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน					
4	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อท่านอย่างสุภาพ ทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ					
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน						
1	สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานของท่านเหมาะแก่การทำงาน					
2	อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย					
3	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน					
4	โรงเรียนของท่านได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ					

ข้อความ	ระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
5 หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถ					
6 ท่านรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา อย่างเต็มที่					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๐๕/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๒๔-๒๑๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Administrators Power Implementation Affecting the Teacher's Morale in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายชาคริต์ เลิศเดชะจิรานนท์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สุกสิณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกสิณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 48 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการใช้อำนาจทางการบริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2 การใช้อำนาจทางการบริหาร								
ด้านที่ 1 อำนาจบังคับบัญชา								
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.								
ด้านที่ 2 อำนาจการให้รางวัล								
8.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 3 อำนาจตามกฎหมาย								
16.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 อำนาจอ้างอิง								
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 อำนาจข้อมูลข่าวสาร								
31.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
36.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 6 อำนาจความเชี่ยวชาญ								
39.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู								
ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน								
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ								
8.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน								
21.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์อันดี								
28.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
33.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 6 สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน								
35.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหาร

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านอำนาจบังคับบัญชา ค่าความเชื่อมั่น .796	1	.315
	2	.589
	3	.616
	4	.281
	5	.571
	6	.416
	7	.446
2. ด้านอำนาจการให้รางวัล ค่าความเชื่อมั่น .723	8	.384
	9	.409
	10	.366
	11	.572
	12	.410
	13	.493
	14	.446
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย ค่าความเชื่อมั่น .829	15	.298
	16	.693
	17	.565
	18	.565
	19	.647
	20	.727
	21	.315
22	.577	

ตาราง 49 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านอำนาจอ้างอิง ค่าความเชื่อมั่น .850	23	.651
	24	.378
	25	.774
	26	.536
	27	.816
	28	.787
	29	.631
	30	.443
5. ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ค่าความเชื่อมั่น .795	31	.404
	32	.640
	33	.698
	34	.755
	35	.672
	36	.325
	37	.476
	38	.281
6. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ค่าความเชื่อมั่น .959	39	.766
	40	.885
	41	.881
	42	.922
	43	.946
	44	.904

ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ .919

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .441 - .774

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น .840	1	.785
	2	.730
	3	.752
	4	.809
	5	.802
	6	.431
	7	.518
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่น .819	8	.511
	9	.662
	10	.688
	11	.660
	12	.624
	13	.530
	14	.708
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความเชื่อมั่น .879	15	.736
	16	.830
	17	.671
	18	.710
	19	.888
	20	.634

ตาราง 50 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ค่าความเชื่อมั่น .825	21	.557
	22	.740
	23	.585
	24	.785
	25	.860
	26	.717
	27	.881
5. ด้านความสัมพันธ์อันดี ค่าความเชื่อมั่น .884	28	.737
	29	.800
	30	.568
	31	.694
	32	.709
	33	.748
	34	.614
6. สภาพการทำงานและบรรยากาศในกาทำงาน ค่าความเชื่อมั่น .919	35	.552
	36	.936
	37	.924
	38	.897
	39	.826
	40	.619

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .968
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .431 - .936

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ₄		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X ₃		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X ₆		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X ₁		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: TotleY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.674	.31968
2	.839 ^b	.703	.701	.30578
3	.844 ^c	.713	.710	.30118
4	.847 ^d	.717	.713	.29965

a. Predictors: (Constant), X₄

b. Predictors: (Constant), X₄, X₃

c. Predictors: (Constant), X₄, X₃, X₆

d. Predictors: (Constant), X₄, X₃, X₆, X₁

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.983	1	70.983	694.572	.000b
	Residual	34.236	335	.102		
	Total	105.218	336			
2	Regression	73.988	2	36.994	395.650	.000c
	Residual	31.230	334	.094		
	Total	105.218	336			
3	Regression	75.011	3	25.004	275.638	.000d
	Residual	30.207	333	.091		
	Total	105.218	336			
4	Regression	75.407	4	18.852	209.952	.000e
	Residual	29.811	332	.090		
	Total	105.218	336			

a. Dependent Variable: TottleY

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X3

d. Predictors: (Constant), X4, X3, X6

e. Predictors: (Constant), X4, X3, X6, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.118	.116		9.620	.000
	X4	.719	.027	.821	26.355	.000
2	(Constant)	.810	.124		6.550	.000
	X4	.492	.048	.562	10.292	.000
	X3	.297	.052	.310	5.670	.000
3	(Constant)	.728	.124		5.859	.000
	X4	.401	.054	.458	7.374	.000
	X3	.280	.052	.293	5.418	.000
	X6	.127	.038	.154	3.358	.001
4	(Constant)	.593	.139		4.263	.000
	X4	.379	.055	.433	6.893	.000
	X3	.228	.057	.237	3.970	.000
	X6	.128	.038	.156	3.401	.001
	X1	.105	.050	.098	2.101	.036

a. Dependent Variable: TotleY

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	X ₁	.184b	4.221	.000	.225	.489
	X ₂	.202b	3.303	.001	.178	.251
	X ₃	.310b	5.670	.000	.296	.298
	X ₅	.118b	2.228	.027	.121	.341
	X ₆	.178b	3.726	.000	.200	.412
2	X ₁	.096c	2.027	.043	.110	.395
	X ₂	.092c	1.448	.148	.079	.218
	X ₅	.065c	1.248	.213	.068	.328
	X ₆	.154c	3.358	.001	.181	.408
3	X ₁	.098d	2.101	.036	.115	.394
	X ₂	.059d	.928	.354	.051	.212
	X ₅	-.034d	-.568	.570	-.031	.239
4	X ₂	.051e	.799	.425	.044	.212
	X ₅	-.050e	-.830	.407	-.046	.235

a. Dependent Variable: TottleY

b. Predictors in the Model: (Constant), X₄

c. Predictors in the Model: (Constant), X₄, X₃

d. Predictors in the Model: (Constant), X₄, X₃, X₆

e. Predictors in the Model: (Constant), X₄, X₃, X₆, X₁

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการใช้
อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

ในการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหาร จำนวน 6 ด้าน พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารที่ควรพัฒนา มี 4 ด้าน ได้แก่ อำนาจบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้อำนาจทางการบริหารในโรงเรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจิรานนท์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

**การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

.....

ชื่อผู้วิจัย นายชาคริษฐ์ เลิศเตชะจिरานนท์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ด้านอำนาจบังคับบัญชา ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

3) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหาร ด้านความเชี่ยวชาญ ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้
นายชาคริสต์ เลิศเดชะจिरานนท์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวรัตน์ อัฐประจง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.เอกชัย บุตรแสนคม ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.บดินทร นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร
พัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียน
ดงมะไฟวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายธนากร อุทัยดา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาดานารายณ์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางวงค์นุช ก้อนตาล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายชาคริษฐ์ เลิศเดชะจิรานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	9 เมษายน พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111 หมู่ 6 ต.หนองสนม อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านโพนแพง ต.หนองสนม อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร
พ.ศ. 2550	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (คช.บ.) สาขาการสนทนาวิทยาศาสตร์-เคมี (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
พ.ศ. 2565	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559– 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร