

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน

โดย

นางทิพวรรณ แสงทับทิม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974 – 464 – 614 – 4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR POWER IMPLEMENTATION AFFECTING
THE TEACHERS' MORALE IN PRIVATE SCHOOLS

By

Thiphawan Saengthapthim

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2004

ISBN 974 – 464 – 614 – 4

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน” เสนอโดย นางทิพวรรณ แสงทับทิม
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์
2. อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช)
...../...../.....

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

.....กรรมการ
(นางสาวยุพิน คุมิยามี่)
...../...../.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

K 44252308 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหาร/ขวัญของครู

ทิพวรรณ แสงทับทิม : การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา
เอกชน(ADEMINISTRATOR POWER IMPLEMENTATION AFFECTING THE TEACHERS' MORALE IN
PRIVATE SCHOOLS) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : อ.ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์, อ.ดร. ศรียา สุขพานิช,
และ รศ.ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร. 102 หน้า. ISBN 974 – 464 – 614 – 4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
2) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญ
ของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยนำแนวคิดและทฤษฎีของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven)
ที่กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดของวัตสัน (Watson) ที่กล่าวถึงขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครู มาเป็นขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง
ประกอบด้วย สถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา จำนวน 110 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน
รวมทั้งสิ้น 440 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา
อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล เป็นลำดับสุดท้าย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสองด้าน ได้แก่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรู้สึกของ
การผูกมัด อยู่ในระดับปานกลางสามด้านเรียงตามลำดับคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก ความรู้สึก
ของการช่วยเหลือ และความก้าวหน้า
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวมและราย
ด้าน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

K 44252308 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : ADMINISTRATOR POWER IMPLEMENTATION/TEACHERS' MORALE

THIPPHAWAN SAENGTHAPTHIM : ADMINISTRATOR POWER IMPLEMENTATION AFFECTING THE TEACHERS' MORALE IN PRIVATE SCHOOLS. THESIS ADVISORS : PRASERT INTARAK, Ed.D., SIRIYA SUKHABANIJ, Ph.D., ASSOC. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL. Ph.D. 102 pp. ISBN 974 – 464 – 614 – 4

The purposes of this research were to find 1) the level of the administrators' power implementation in private schools, 2) the level of the teachers' working morale in private schools, and 3) the administrators' power implementation affecting the teachers' morale in private schools. A questionnaire was developed according to French and Raven's viewpoint and theory on the administrators' power and Watson's viewpoint on the teachers' working morale. The research samples were 110 private primary schools in Official Inspection Zone IV. The respondents comprised 4 teachers from each school, total 440 respondents. The statistics employed in the research were mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed as follows :

1) The administrators' power implementation in private schools, as a whole, was at a high level. As an individual aspect ranging from high to low, it was found that the administrators, implementation of schools expertise power was at the highest level. Next were coercive power, legal power, reference power, and rewarding power, respectively.

2) The teachers' working morale in private schools, as a whole, was at a high level. As an individual aspect, ranging from high to low, it was found that the teachers' supporting each other was at the highest level. Next were the feeling of obligation, the feeling of assistance, and the positive feeling about objectives and progression was at the lowest level.

3) The administrators' power implementation affecting the teachers' morale in private schools, as a whole and as an individual aspect.

Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2004

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1..... 2..... 3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร รองศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร อาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมการทำ วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ที่ให้การแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจมา โดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ยุพิน คุษยามิ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ศักรินทร์ จริงจิตร นายเสนอ มีใจดี บาทหลวง ดร. ไพรง มณีราช อาจารย์มณี ศรีวิบูลย์ อาจารย์มยุรี ศรีสันต์ ที่กรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย ขอขอบคุณ คุณบุญชัย ช่างชัย คุณพิสิฐ พูลสวัสดิ์ คุณ ศศิธร สุวรรณดี คุณอนุรักษ์ น้อยเล็ก และเพื่อนรุ่นที่ 21 ทุกคน ที่ให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ขอขอบคุณ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชน ของจังหวัด ราชบุรี กาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และคุณค่าใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำบูชา แต่คุณมารดา และพี่ ตลอดจนทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจตลอดมาจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและภูมิหลังของปัญหา.....	4
ปัญหา.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
ความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชนและการจัดการศึกษาเอกชน.....	13
โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.....	15
ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ.....	16
ความสำคัญของอำนาจ.....	20
แหล่งที่มาและฐานอำนาจ.....	21
การใช้อำนาจ.....	25
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ.....	29
ความหมายของขวัญ.....	29
ลักษณะสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน.....	30
มาตรการวัดและตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	34

	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
สรุป.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	47
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	48
แผนแบบการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตัวแปรที่ศึกษา.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	52
สรุป.....	53
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน.....	56
ตอนที่ 3 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน.....	58
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	75
ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป.....	76
บรรณานุกรม.....	77

	หน้า
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	83
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	90
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	99
ประวัติผู้วิจัย.....	102

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา....	49
2	จำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	56
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญในการปฏิบัติงานของครู.....	57
5	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	57
6	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวม.....	58
7	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญของครูด้านความรู้สึกมุ่งมั่นหมายในทางบวก.....	59
8	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญของครูด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	61
9	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญของครูด้านความรู้สึกของการผูกมัด.....	62
10	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญของครูด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ.....	63
11	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อขวัญของครูด้านความก้าวหน้า.....	64

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นกลยุทธ์หรือเครื่องมือที่มีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข¹ ด้วยความตระหนักในความสำคัญของการศึกษาอันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคม โดยส่วนรวมให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ดังนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในมาตรา 43 จึงได้บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา² เพื่อเป็นการประกันโอกาสในการเข้ารับการศึกษา และถือว่าการศึกษาเป็นหน้าที่ของบุคคล รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2545 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 จึงเป็นผลทำให้รัฐต้องรับภาระในการจัดการศึกษามากขึ้น ดังจะเห็นได้จากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในปี พ.ศ. 2545 เพิ่มขึ้นจากปี 2544 จำนวน 1,843 ล้านบาท³ จะเห็นได้ว่าถ้าฟังแล้วรัฐจะไม่สามารถจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง จึงได้เปิดโอกาสให้เอกชนที่มีความสามารถเข้ามาช่วยจัดการศึกษาด้วย

การศึกษาเอกชนนับว่ามีส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากรัฐไม่สามารถจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภทได้เองทั้งหมด

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545), 48.

² กระทรวงศึกษาธิการ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540), 20.

³ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, รายงานแสดงผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2545), 19.

การศึกษาเอกชนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการศึกษาของทุกคนที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน⁴ ในปีการศึกษา 2545 สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีปริมาณมากขึ้น กล่าวคือ มีสถานศึกษา 7,688 แห่ง มีครู 127,034 คน มีนักเรียน 2,959,658 คน ในจำนวนนี้มีสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา 1,575 แห่ง โดยอยู่ในกรุงเทพมหานคร 395 แห่ง อยู่ในส่วนภูมิภาค 1,180 แห่ง⁵ โดยรัฐได้ให้การอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวให้กับนักเรียนสถานศึกษาเอกชน โดยส่วนด้านการบริหาร ด้านทางวิชาการ และอื่น ๆ สถานศึกษาเอกชนเป็นผู้รับภาระทั้งหมด รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 81 ไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ค่าคุณธรรม⁶ จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้น ได้มีการดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น โดยให้เป็นกฎหมายแม่บทที่เชื่อมต่อกับบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เพื่อเป็นหลักฐานในนโยบายแห่งรัฐด้านการศึกษาในมาตรา 45 บัญญัติให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินการในนโยบายที่ 1 โดยส่งเสริมบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย และได้ตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ⁷ ในขณะที่ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกชน แต่ในขณะเดียวกันก็ยังพบว่าการศึกษาเอกชนยังมีปัญหาอยู่มากเช่นกัน เช่น คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องทิศทางและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา โดยมีปัญหา เช่น นโยบาย

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, วันการศึกษาเอกชน ครั้งที่ 6 วันที่ 17-19 กุมภาพันธ์ 2539 จังหวัดนครศรีอยุธยา (ม.ป.ท., ม.ป.ป.). (อัดสำเนา)

⁵ สำนักงานการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2545 (ข้อมูลเบื้องต้น) (กรุงเทพมหานคร : กลุ่มสถิติและข้อมูล, 2546), 27.

⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกวานกราฟฟิค จำกัด, 2542), 8.

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2549), 14.

ของกรมต่าง ๆ ไม่มีคำนึงถึงความสำคัญและมีส่วนร่วมของภาคเอกชน รัฐไม่เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ โรงเรียนเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการเท่าที่ควร โรงเรียนเอกชนต้องเสียภาษีโรงเรียนในอัตราที่สูง ฯลฯ และการศึกษาเอกชนมีรูปแบบการเรียนการสอนที่ดี แต่ขณะเดียวกับโรงเรียนเอกชนอีก 80% ยังไม่ได้มาตรฐาน⁸

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ในขณะที่ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกชน แต่ในขณะเดียวกันก็ยังพบว่าการศึกษาเอกชนยังมีปัญหาอยู่มากเช่นกัน ปัญหาที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคงเป็นเรื่องคุณภาพ ความแตกต่างในคุณภาพของการศึกษาเอกชนดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของโรงเรียนและต่อนักเรียนอย่างแน่นอน ดังนั้นผู้ที่มีความสำคัญและความเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว คงจะเป็นผู้บริหารและครู คุณภาพของโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหารการศึกษา และในฐานะของนักปกครอง และอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครู อาจารย์ หรือผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง มาช่วยในการบริหารงานที่ดี รวมทั้งให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจสนับสนุนและปฏิบัติตาม นโยบายของผู้บริหาร ซึ่งก็มีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน ผู้บริหารส่วนมากมีความจำเป็นต้องอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงาน บังคับบัญชาหรือสั่งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับขององค์กรนั้น ๆ มีสิทธิที่จะใช้อำนาจตามตำแหน่ง (position) ที่ตนดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาเพื่อออกคำสั่งอันชอบธรรมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อย่างไรก็ตามแม้ว่าอำนาจหน้าที่จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรก็ตาม แต่ผู้บริหารจะบริหารโดยใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นเรื่องระเบียบวินัยการบังคับตามกฎหมายหรือคำสั่งไม่ได้ เนื่องจากสมาชิกในองค์กรหรือสถานศึกษายังคงมีสิทธิที่จะใช้ดุลพินิจว่า การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารนั้นถูกต้องหรือไม่ และสามารถที่จะเลือกปฏิบัติตามหรือปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามก็ได้ จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยอำนาจ (power) เป็นเครื่องเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง เพราะอำนาจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกในองค์กร และมีอิทธิพล (influence) ต่อการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน และ

⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, รายงานการประชุมคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ครั้งที่ 4/2546 วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน 2546 (กรุงเทพมหานคร : กองนโยบายและแผน, 2546), 11 – 12.

ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนให้บุคคลหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องใช้การบังคับจากความสำคัญของอำนาจดังกล่าว ผู้บริหารต้องมีอำนาจเปรียบเสมือนพลังที่ซ่อนเร้น ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจหน้าที่บริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁹

ความเป็นมาและภูมิหลังของปัญหา

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร โดยมีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร เรียกว่า ผู้ร่วมงาน หรือผู้ปฏิบัติการสอนในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีคุณภาพนับได้ว่าเป็นผู้นำในรูปของบุคคลที่มีอำนาจอยู่โดยธรรมชาติและโดยอำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน¹⁰ ตลอดจนจงใจให้มวลสมาชิกเกิดความร่วมแรงร่วมใจกันทำงานผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนดวงประทีปเป็นสัญลักษณ์หรือจตุรรมพลังของทุกคนในองค์กร และเป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ต่อครู อาจารย์ และต่อหน่วยงานอันเป็นส่วนรวม นับได้ว่าผู้บริหารเป็นผลสะท้อนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก การบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าว ผู้บริหารยังต้องอาศัยอำนาจคอยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งอำนาจนี้เป็นที่ยอมรับกันว่ามิอยู่ในทุกสังคมในบางกรณีมองเห็นได้ง่าย ๆ แต่ในบางกรณีก็เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรหรือสถานศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงประเด็นเกี่ยวกับอำนาจได้ เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายและจุดประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและขององค์กร ตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำหรับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาหรือองค์กรด้วย นอกจากนี้ อำนาจยังสามารถชักจูงบุคคลหรือกลุ่มคนให้ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ อันเป็นเหตุให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้¹¹ อำนาจจึงเป็นส่วนหนึ่งให้เกิดความมั่นใจใน

⁹ สมบูรณ์ นนทสกุล, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536), 78.

¹⁰ John M. Piffner and Robert V. Presthus, Public Administration (New York : Harold Process Company, 1960), 92.

¹¹ Randall B. Dumbam, Power and Conflict Organizational Behavior (Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1984), 7.

การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานมากขึ้น

ปัญหา

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารมักทำหน้าที่บริหารมากเกินไป และทำหน้าที่ที่ผู้นำน้อยมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยการใช้อำนาจการบริหารที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย อำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ วิธีทำงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลต่อขวัญของครูและพฤติกรรมของนักเรียนอีกด้วย ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ใช้อำนาจมีผลต่อขวัญของครู อำนาจที่เหมาะสมของผู้บริหารจะก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา¹²

สถานศึกษาเอกชนในระดับประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 4 เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี มีบุคคลธรรมดา มีบาทหลวง มีนักบวช เป็นผู้บริหารงาน ซึ่งมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นระยะสั้น ๆ (ประมาณ 3 – 5 ปี) การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายใช้ความเหมาะสม ส่วนโรงเรียนที่มีฆราวาสเป็นผู้บริหาร ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนั้น บางโรงเรียนผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่เป็นบุคคลซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการบริหารของโรงเรียนรัฐมาก นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนหลายท่านก็ได้ศึกษามาทางสายบริหารการศึกษาโดยตรง และขาดประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนจากการสำรวจระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ในประเด็นด้านบุคลากร ซึ่งเป็นผู้บริหาร พบปัญหาผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหาร ไม่มีรูปแบบการบริหารที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่มีเวลาเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน รวมทั้งขาดการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน¹³ นอกจากนี้ยังพบว่าในปัจจุบันการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนยังปรากฏรูปแบบของการบริหารเป็นไปในเชิงธุรกิจ ผู้บริหารยึดติดอยู่กับ

¹² อนุชา ดำรงค์ศักดิ์, “การศึกษาพฤติกรรมของบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539), 7.

¹³ กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพมหานคร : กองตรวจและรายงาน, 2545), 8.

ความคิดของตนเองเป็นหลัก ตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่ใช้กระบวนการบริหารประกอบการตัดสินใจ การจัดการยังไม่เป็นระบบ ครูผู้สอนไม่ตรงตามวุฒิ เงินและผลตอบแทนน้อย ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เนื่องจากผู้บริหารไม่กล้าที่จะลงทุนเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพราะกลัวขาดทุน การจัดการศึกษาบางโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และมีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่น

1. งบประมาณในการดำเนินงาน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีการจัดสรรทรัพยากรที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนในเครือของคริสตศาสนาที่มีโรงเรียนในสังกัดทั่วประเทศอยู่เป็นจำนวนมาก มีงบประมาณที่จะลงทุนในด้านการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและทั่วถึง ส่วนโรงเรียนเอกชนบางแห่งมีทุนที่จะดำเนินการบริหารงานน้อยทำให้คุณภาพของการจัดการศึกษาด้อยลงไป

2. จำนวนคุณภาพของบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์มีอยู่จำกัด โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของครู – อาจารย์ เมื่อเทียบกับโรงเรียนในสังกัดของรัฐ พบว่ายังแตกต่างกันอยู่มาก โดยเฉพาะหลักประกันของความมั่นคงในชีวิต

3. กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า ผู้บริหารหรือผู้จัดการส่วนใหญ่ ยังใช้ระบบการบริหารในเชิงธุรกิจ ซึ่งมองแต่ผลกำไรที่ได้รับ โดยไม่สนใจถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้น พฤติกรรมการบริหารยังเป็นลักษณะของการบริหารแบบการตลาด ซึ่งเป็นมุมมองสภาพของปัญหาแต่เพียงด้านเดียว ซึ่งผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเพราะจะเป็นกลไกที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับโรงเรียนว่าภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารควรแสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารอย่างไรจึงทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย¹⁴

จะเห็นได้ว่าปัญหาของการบริหารงานมีน่านับการผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกันผู้ถูกใช้อำนาจจะเกิดความรู้สึกยินดีร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าอำนาจเป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์กรที่ประกอบด้วยคน หนึ่ง การใช้อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือของกลุ่มใดก็ตาม ย่อมเกิดผลกระทบทางสังคมเสมอ ฉะนั้นการใช้อำนาจในการตัดสินใจประเมินผล ให้รางวัล หรือการลงโทษภายในขอบเขต

¹⁴ ฐิติภัทร ประสิทธิ์พร, “ระบบการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนอนุบาลเอกชน,”

ตลอดจนคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา หรือครู เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงกระทำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้ผลงานการวิจัยสอดคล้องกับประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ตั้งวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เพื่อทราบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
2. เพื่อทราบระดับขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน
3. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน

ข้อคำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นความพยายามที่จะตอบข้อปัญหาของการวิจัยให้ได้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับใด
2. ขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา

เอกชนหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบคำถามให้ข้อคำถามของการวิจัย จึงกำหนดสมมติฐานเพื่อการตรวจสอบไว้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา

เอกชน

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

สถานศึกษาเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนเพื่อให้เขาเหล่านั้นเจริญเติบโต เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งรู้จักการที่จะทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติที่ตนอาศัยอยู่ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจึงต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา นั่นก็คือมีผล

ผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ คือกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนในรูปของระบบคือ มีปัจจัยนำเข้า มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยให้เป็นผลผลิตที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้วย ซึ่งปัจจัยนำเข้าของโรงเรียนได้แก่ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้บริหารโรงเรียน พนักงานครู นักเรียนและทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ เป็นต้น ซึ่งคุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบไปด้วยกระบวนการสำคัญสามประการคือ 1) กระบวนการบริหาร 2) กระบวนการเรียนการสอน และ 3) กระบวนการนิเทศ¹⁵ กระบวนการทั้งสามจะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ให้เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งก็คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน อันเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถทางการบริหารของตนเองทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หากแต่การใช้อำนาจตามตำแหน่งอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและราบรื่น เพราะการยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่ง และแน่ใจว่าการใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่ขัดกับผลประโยชน์ของตนรวมทั้งคำสั่งดังกล่าวสามารถปฏิบัติตามได้อีกด้วย¹⁶ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) อันเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายใช้สิทธิตามตำแหน่ง (position) ซึ่งดำรงในสายการบังคับบัญชาเพื่อออกคำสั่งอันชอบธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ดังที่ เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่ก่อให้เกิดอำนาจหรือฐานอำนาจประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจบังคับ (coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 5 : การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 2 – 3.

¹⁶ ว่าที่พันตรี นภดล เจนอักษร, ไม่เสียดยอดลงคืนเถาขลุ่ย (กรุงเทพฯ : มติชน, 2538), 4.

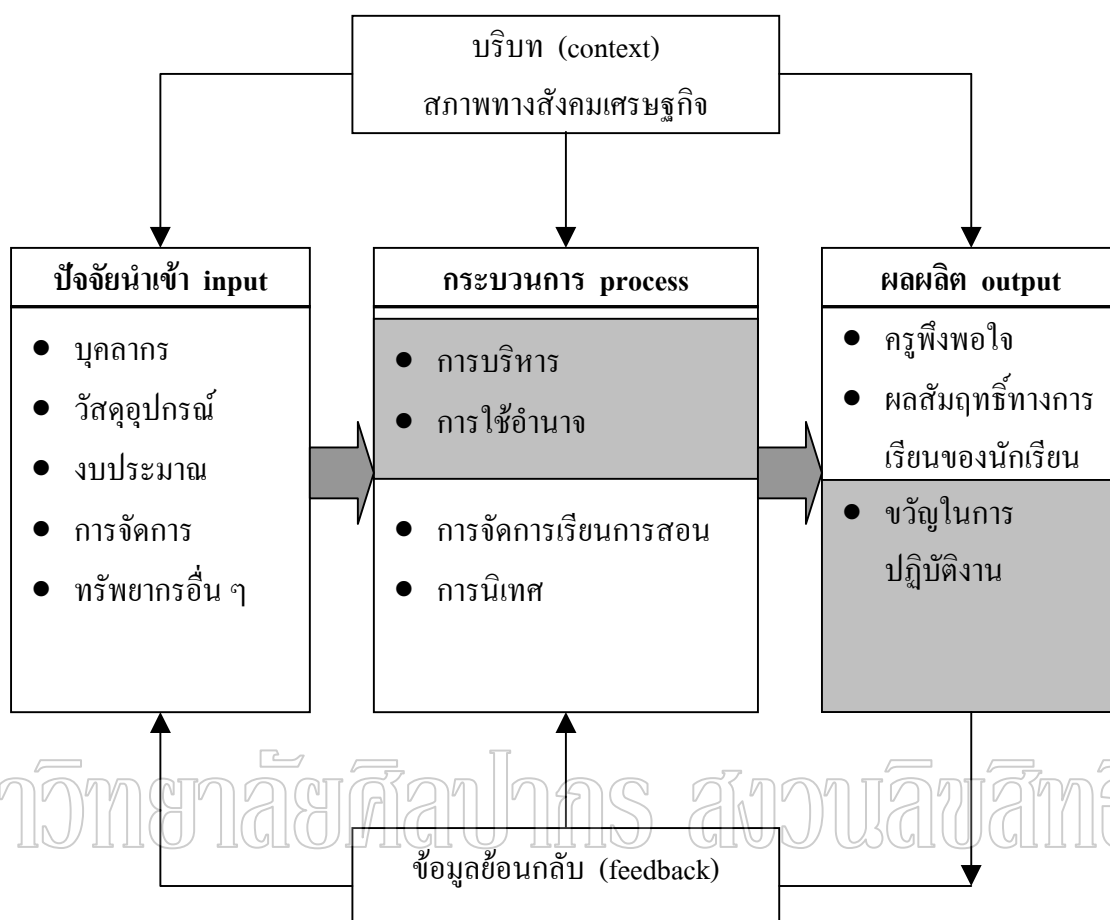
อำนาจอ้างอิง (referent power) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)¹⁷ ขวัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ขวัญตามขอบข่ายแนวความคิดของ วัตสัน (Watson) ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดหมายในทางบวก (a sense of positive goal) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (mutual support) ความรู้สึกของการผูกมัด (a sense of commitment) ความรู้สึกของการช่วยเหลือ (a sense of contribution) และความก้าวหน้า (advance)¹⁸ นอกจากนี้การศึกษาขวัญคือ แรงจูงใจภายใน ที่เป็นพลังผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งในเรื่องนี้ ฟลิปโป (Flippo) เป็นคนอีกคนหนึ่งที่กำลังวิจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เขามีความเห็นว่างค์ประกอบของขวัญมี 10 ประการ คือ (1) เงินเดือน (2) ความมั่นคง (3) สภาพในการทำงาน (4) ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง (5) ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา (6) โอกาสก้าวหน้า (7) ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน (8) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (9) สถานะทางสังคม และ (10) การมีโอกาสมประกอบกิจกรรมที่ค่า¹⁹ ส่วน เบนท์เลย์ และเรมเพิล (Bentley & Remple) ได้ศึกษาองค์ประกอบของขวัญ 10 ประการด้วยกัน คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (2) ความพึงพอใจในการสอน (3) สัมพันธภาพระหว่างครู (4) เงินเดือน (5) ปริมาณการสอน (6) ข้อวิพากษ์เกี่ยวกับหลักสูตร (7) สถานภาพของครู (8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (9) เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และ (10) แรงกดดันของชุมชน²⁰ จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญของครู ทำให้ครูปฏิบัติทำการสอนและดำเนินการอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาศึกษาเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีการวิจัย ปราบกฏผังแผนภูมิที่ 1

¹⁷ John R.P. French Jr., and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power," in D. Cartwright, ed. Studies in Social Power (Ann Arbor : University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 141, 150 – 157.

¹⁸ Goodwin Watson, Five factors in morale (New York : Holt Rinehart and Winson Inc., 1942), 30 – 47.

¹⁹ Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Administration (New York : McGraw – Hill Book Company, Inc.), 417.

²⁰ Ralph R. Bentley and Averno M. Rempel, Manual of the Purdue Teacher Opinionnaire (West Lafayette : Indiana University Book Store, 1970), 4.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Danial Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

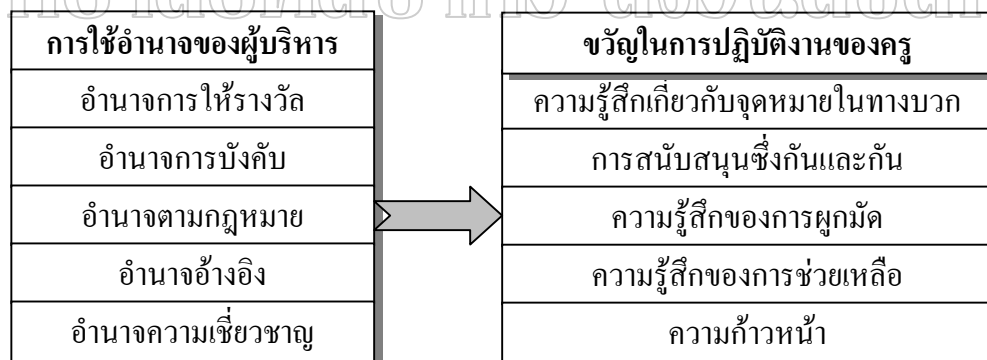
: John R.P. French Jr., and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power," in D. Cartwright, ed. Studies in Social Power (Ann Arbor : University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 141, 150 – 157.

: Goodwin Watson, Five factors in morale (New York : Holt Rinehart and Winson Inc., 1942), 30 – 47.

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะในส่วนที่เป็นฐานอำนาจตามแนวคิดทฤษฎีของ เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) คือ อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจบังคับ (coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจอ้างอิง (referent power) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) มีพื้นฐานมาจากผู้บริหารที่สามารถให้คุณให้โทษ และขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ วัตสัน (Watson) ซึ่งมี 5 ด้าน ที่นำมาศึกษาประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดหมายในทางบวก (a sense of positive goal) การมีสิ่งจูงใจให้ครูเกิดความต้องการ ความทะเยอทะยาน 2) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (mutual support) การที่จะสำนึกถึงความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่ของการสนับสนุนมากกว่าการมีภารกิจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง 3) ความรู้สึกของการผูกมัด (a sense of commitment) ความพึงพอใจเกี่ยวกับโรงเรียนและค่านิยม ซึ่งโรงเรียนแสดงให้เห็นเป็นพันธกรรมอย่างหนึ่ง 4) ความรู้สึกของการช่วยเหลือ (a sense of contribution) ผู้กำกับดูแลต้องหาทางที่จะช่วยแต่ละบุคคลให้ช่วยเหลืองานกลุ่ม และให้รางวัลสำหรับความพยายามของบุคคล และ 5) ความก้าวหน้า (advance) ผู้ดูแลเน้นประมาณของความก้าวหน้าโดยมีจิตสำนึกเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น ดังแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : John R.P. French Jr., and Bertram H. Raven, "The bases of Social Power," in D. Cartwright, ed. Studies in Social Power (Ann Arbor : University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 141, 150 – 157.

: Goodwin Watson, Five Factors in Morale (New York : Holt Rinehart and Winson Inc., 1942), 30 – 47.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อความหมายและขอบเขตของคำบางคำอย่างชัดเจนและตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

อำนาจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการบริหาร ด้วยการชักจูงครุให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคลากรแต่ละคนที่มีความรู้สึกต่องาน สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งแสดงพฤติกรรมออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ ด้วยการกระทำด้วยความสนใจ กระตือรือร้น และความพึงพอใจ มี 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดหมายในทางบวก การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความรู้สึกของการผูกมัด ความรู้สึกของการช่วยเหลือ และความก้าวหน้า

สถานศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตตรวจราชการที่ 4 โดยมี 7 จังหวัด คือ ราชบุรี กาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร โดยอยู่ใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ประกอบด้วย ความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชน อำนาจ ขวัญ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่มีความคู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด โดยเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษาเอกชนมีขึ้นก่อนการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐ นั่นคือ ตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2194 – 2231) และในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ เริ่มในต้นสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2394 – 2411) โดยที่ทั้งสองระยะดำเนินการโดยบุคคลที่เข้ามาเผยแผ่คริสต์ศาสนา การศึกษาที่มีขึ้นใหม่ในสังคมไทยนี้ ผู้นำในระดับสูงของไทยก็ได้ให้ความสนใจอยู่ไม่น้อย เพราะเห็นคุณค่าและความจำเป็นที่จะต้องหาความรู้ทั้งภาษาและวิทยาการต่าง ๆ นอกเหนือจากวิธีการสอน การทดสอบความรู้ ดังนั้นการศึกษาเอกชนในระบบโรงเรียนจึงมีผลกระทบต่อการศึกษาของรัฐ ประกอบกับในครั้งแรกของพุทธศตวรรษที่ 25 การคุกคามของจักรวรรดินิยมตะวันตกที่มีต่อประเทศไทยรุนแรงยิ่งขึ้น ความต้องการผู้รู้ในภาษาและวิทยาการตะวันตกก็เป็นความต้องการที่สำคัญและเร่งด่วนด้วย¹

พัฒนาการของการศึกษาเอกชนตั้งแต่เริ่มแรกถึงปัจจุบัน แบ่งออกได้เป็น 5 ระยะด้วยกัน คือ

ระยะแรก คือช่วงเวลาก่อน พ.ศ. 2461 ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ในระยะนี้รัฐบาลให้โรงเรียนเอกชนทั้งหลายดำเนินการอย่างอิสระ การที่รัฐไม่ได้ดำเนินการควบคุมโรงเรียนของเอกชนในระยะแรกนั้น กล่าวได้ว่าเป็นผลจากสถานการณ์ทางการเมืองระหว่างประเทศที่ชาติตะวันตกกำลังขยายอำนาจทางการเมือง ในเวลานั้นมีโรงเรียนเอกชน 127 โรง

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2532), 1 – 5.

นักเรียน 9,482 คน

ระยะที่สอง เป็นระยะที่รัฐเข้าไปควบคุมการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2461 – 2480) โดยได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 ซึ่งมีการกำหนดรายละเอียด บทลงโทษ หากมีการสอนหรือสนับสนุนให้สอนลัทธิการเมืองที่ผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีจะถูกสั่งปิด เป็นต้น ในระยะนี้มีโรงเรียน 1,230 โรง นักเรียน 100,800 คน

ระยะที่สาม เป็นระยะเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน ระหว่าง พ.ศ. 2480 – 2503 เป็นระยะที่โรงเรียนเอกชนขยายตัวอย่างเต็มที่โดยมีโรงเรียนเพิ่มเป็น 2,587 โรง นักเรียน 683,860 คน ซึ่งเท่ากับ 1 : 9 และ 1 : 5 เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนและนักเรียนรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2503 ตามลำดับ

ระยะที่สี่ เป็นระยะหยุดชะงักและขยายตัวของโรงเรียนเอกชน ระหว่าง พ.ศ. 2503 – 2518 เพราะรัฐบาลได้ขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ทำให้จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนในปี พ.ศ. 2518 จึงยังคงเป็น 1 : 6 เมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาล แต่จำนวนโรงเรียนมีจำนวนมากกว่า พ.ศ. 2503 เพียงเล็กน้อย

ระยะที่ห้า การแสวงหาแนวทางใหม่ การประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ส่งผลอย่างมากต่อการดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชน เพราะมีการควบคุมมาตรฐานการศึกษาเข้มงวดยิ่งขึ้น ควบคุมการเก็บค่าเล่าเรียนให้อยู่ในอัตราที่กำหนด เพื่อไม่ให้ได้กำไรเกินพอดี ตั้งหน่วยงานควบคุมในระดับใหญ่ขึ้น คือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนต้องปรับตัวเองหลายครั้งตามนโยบายของรัฐที่เปลี่ยนไป แต่อย่างไรก็ดีก็ต้องส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาของชาติโดยส่วนรวมด้วย

ในปี พ.ศ. 2544 มีจำนวนโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น 7,458 โรง นักเรียน 1,905,452 คน โดยมีการจัดการศึกษา 2 ระบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียนทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา การศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียนสายสามัญ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 3,016 โรง² ในจำนวนนี้เป็นระดับประถมศึกษา 1,553 โรง

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2544 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 9.

การจัดการศึกษาเอกชนระหว่างปี 2540 ถึงปัจจุบัน เป็นการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดระบบและปัจจัยที่มีคุณภาพที่ดีเอื้อต่อการจัดการศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย³

การปฏิรูปดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดกรอบและแนวทางไว้หลายประการ แต่เพื่อความชัดเจนได้สรุปเป็นนโยบายได้ 5 ด้าน เรียกว่า ปัญจปฏิรูป คือ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนนั้นได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นไปอย่างอิสระ คล่องตัวมากขึ้นโดยได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล บริหารงานในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนเอกชนยุคปฏิรูปการศึกษาต่อไป

โครงสร้างสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

หลังการปฏิรูปราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เปลี่ยนชื่อ หน่วยงานเป็นสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้แบ่งการบริหารภายในเป็น 5 สำนัก คือ สำนักอำนวยการ สำนักส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน สำนักสนับสนุนการศึกษาเอกชน สำนักประสานเขตพื้นที่และทะเบียนกลาง ซึ่งอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังทั้ง 5 สำนักดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. กำลังวิเคราะห์ จึงยังไม่มีข้อสรุปในเวลานี้ ส่วนโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคนั้น เดิมจะมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้กำกับ ดูแล

³ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ปัญจปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่ปฏิบัติ

ติดตาม ปัจจุบันมอบให้เขตการศึกษา 1 ของจังหวัดนั้นเป็นผู้ดำเนินการต่าง ๆ เช่น ออกใบอนุญาต ขยาย ย้าย โอนโรงเรียนเอกชน⁴

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ

อำนาจ (Power)

นักปรัชญาได้พยายามอธิบายว่าทำไมคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ บุคคลนั้นมีอำนาจ “อำนาจ” (power)⁵ ซึ่งอำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น ๆ และสามารถควบคุมสถานการณ์ทางสังคมได้ และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด⁶ เนื่องจากว่าอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตาม ยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา⁷ อำนาจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นผู้นำอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานเพราะการบริหารงานในองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ แมคคลีแลนด์ (McClelland) ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ ต้องมีความต้องการอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง

⁴ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 5.

⁵ Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research (New York : The Free Press, 1974), 275.

⁶ Lewis A. Gosser and Bernard Rosenberg, Sociological Theory (New York : McMillan Publishing Company, Inc., 1976), 126 – 136.

⁷ William V.D. Antonio and Howard J. Ehrlich, “Democracy in America : Respects and Prospects,” in Power and Democracy in America (Notre Dame : University of Notre Dame Press, 1961), 132.

ต้องมีอำนาจ⁸ ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน⁹

อำนาจ (power) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “potere” ซึ่งหมายถึง “ถ้ามีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือเหนือบุคคลอื่น”¹⁰ ในศัพท์ภาษาไทยนั้น คำว่าอำนาจหมายถึง “อำนาจภาพ” หรือ “พลัง” และในรากศัพท์ภาษาบาลี คำว่า พละ หมายถึง “กำลังในการควบคุม”¹¹ อย่างไรก็ตามก็มีผู้รู้ให้คำนิยามของอำนาจไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน เช่น

เวเบอร์ (Weber) กล่าวถึง อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการขบเขตของสังคมที่คนคนหนึ่งจะทำงานของเขาให้ลุล่วงไปได้โดยปราศจากการต่อต้าน¹²

ดาคัล (Dahl) สรุปอย่างง่าย ๆ ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ทำให้อีกคนหนึ่งทำตามได้ ซึ่งโดยปกติคนที่ทำตามนั้นจะไม่ทำ¹³

ชีน (Schein) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้¹⁴

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁸ David C. McClelland, Power : The Inner Experience (New York : Irvington Publishers, Inc., 1975), 263.

⁹ Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Management (New York : McGraw – Hill Book Co., 1975), 451.

¹⁰ D.G. Winte, The Power Motive (New York : The Free Press, 1973), 4.

¹¹ สมบูรณ์ นนทสกุล, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2536), 33.

¹² Max Weber, The Theory of Social and Economic Organization in A.M. Henderson and Talcott Parsons Trans (New York : Prentice – Hall, 1947), 152.

¹³ Robert A. Dahl, The concept of power, Behavioral Science (New Yourk : Prentice – Hall, 1957), 201 – 205.

¹⁴ Edgar Schein, Organization Psychology (New York : Prentice – Hall, 1965), 13 – 14.

มอร์แกนทอว์ (Morgenthaur) สรุปว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งในการควบคุมเหนือภาวะจิตใจความนึกคิดและความประพฤติปฏิบัติของบุคคลอื่น¹⁵

ไซเคนเบอร์ก และสเนาโดวสกี (Scidenberg and Snadowsky) ให้ความหมายของอำนาจว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เข้าไปในทิศทางที่ตนต้องการ¹⁶

คาเฟลน (Kaphan) ให้ความหมาย อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้¹⁷

เนซีวิช (Knezevich) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ ทางเฉพาะบุคคล ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม หรือทางจิตวิทยาที่บุคคลอื่นอยากจะมีอยากจะทำให้ได้¹⁸

คอสเซอร์ (Coser) สรุปว่า อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่คนคนหนึ่งสามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมของคนอื่น ๆ และสามารถควบคุมสถานการณ์ทางสังคมได้¹⁹

วอเรน (Warren) อธิบายว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจสามารถควบคุมชะตาชีวิตของคนอื่น ๆ ได้ โดยมีผู้มีพลังอำนาจสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจด้วยการบังคับหรือแสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจนั้นเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล²⁰

¹⁵ Han J. Morgenthaur, Politics Among Nations (New York : Alfred A. Loopf, 1978), 28.

¹⁶ Scidenberg and Snadowsky, "Power and Bargaining," in Social Psychology : An Introduction (New York : The Free Press, A Davision of McMillan Publishing Co., 1967), 343.

¹⁷ Elhott McGinneis, Social Behavior : A Functional Analysis (Boston : Houghton Mifflin Company, 1970), 242.

¹⁸ Stephen J. Knezevich, Administration of Public Education (New York : Harper & Row, 1959), 44.

¹⁹ Lewis A. Coser, Sociological Theory, 4th ed. (New York : McMillan Publishing Co., Lid., 1976), 126.

²⁰ Carol A.B. Warren, Sociology : Change and Continuity (Illinois : The Dorsey Press, 1970), 239.

روبินส์ (Robbins) สรุปว่า การใช้อำนาจจะต้องมีคนอย่างน้อยสองคน คือ ผู้ใช้อำนาจและผู้ยอมตามอำนาจ หรือผู้ถูกใช้อำนาจ อำนาจอาจมองในเรื่องของความมุ่งมาด (intent) ความสามารถ (capacity) หรือศักยภาพ (potentiality)

ลูคส์ (Lukes) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งทำการตัดสินใจมีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม²¹

ยุกเกิล (Yukl) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ เฟรนช์ และเรเวน (French and Laven) และให้ความหมายของพลังอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ²²

ลูธันส์ (Luthans) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้คนหรือกลุ่มคนได้ทำบางสิ่งบางอย่าง ทำให้คนหรือกลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางหนึ่ง²³

ไพโรจน์ ห่อมณี²⁴ สรุปไว้ว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น อย่างไรก็ตามคำว่า “อำนาจ” (power) ยังมีผู้อภิปรายและกล่าวถึงมาก ยากที่จะหาข้อยุติได้

²¹ S. Lukes, Power : A Radical View (London : The Macmillan Press, Ltd., 1980), 27 – 28.

²² Gary A. Yukl, Leadership in Organization (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, Inc., 1981), 10.

²³ Luthans, อ้างใน สมบูรณ์ นนท์สกุล, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536), 37.

²⁴ ไพโรจน์ ห่อมณี, “พลังอำนาจนิยมและกระบวนการควบคุมรวมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของประธานกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534), 38.

แต่หากพิจารณากันอย่างจริงจังแล้ว “อำนาจ” น่าจะเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานของการกระทำโต้ตอบกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา นั่นเอง สมบูรณ์ นนท์สกุล สรุปไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ที่จะมียุทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น กลุ่มอื่นให้ทำตามความต้องการได้ ซึ่งโดยปกติบุคคลอื่น กลุ่มอื่นที่ทำตามนั้นไม่ทำ และมีความสามารถที่จะป้องกันมิให้ผู้อื่น กลุ่มอื่นมามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน นอกจากนั้นยังรวมถึงความสามารถในการที่จะบรรลุแก้ไข ตนเองที่ได้กระทำอยู่จริง และมีความสามารถที่จะกระทำได้²⁵

ความสำคัญของอำนาจ

อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรทุกองค์กร ไบเออร์สเตท (Bierstedt) กล่าวไว้ว่า อำนาจจะเป็นที่ต้องการสำหรับการริเริ่มการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้ว ก็จะไม่มียุทธิพลและไม่มีความเป็นระเบียบ²⁶ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อรุณ รักรธรรม ที่กล่าวไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการดำรงอยู่ขององค์กร มิใช่ระบบการสื่อสารที่เลิศ หรือหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก แต่เป็นอำนาจ (power) ดังนั้น อำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยว โครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรเข้าด้วยกันเป็นตัวหลักในการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร²⁷

นอกจากอำนาจเป็นสิ่งที่เป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว อำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การค้นคิดริเริ่ม การวางแผน จัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนิน

²⁵ สมบูรณ์ นนท์สกุล, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2536), 38.

²⁶ Robert Bierstedt, “An Analysis of Social Power,” *American Sociological Review* 13 (December 1950) : 735.

²⁷ อรุณ ภาวิไล, *หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2538), 58.

ไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอหมายถึง มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงกันข้าม ผู้บริหารที่ขาดอำนาจหรือมีไม่เพียงพอจะทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลไม่มากพอที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์กร อนึ่งบุคคลโดยทั่วไปอาจมีอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ทำหน้าที่บริหารองค์กรแล้ว จะต้องมียังอำนาจหน้าที่และอำนาจ เพราะอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ²⁸

แหล่งที่มาของอำนาจ

แต่เดิมคำว่า แหล่งที่มาของพลังอำนาจ และฐานอำนาจมีความหมายใกล้เคียงกันมาก ยกต่อการแยกแยะในเรื่องของความหมาย ในบางครั้งจะมีผู้ใช้ในความหมายเดียวกัน ปัจจุบันมีการใช้คำทั้งสองในความหมายแตกต่างกันไป แต่บุคคลโดยทั่วไปมักจะสับสนว่า คำทั้งสองคำนี้มีความหมายและเป็นสิ่งเดียวกัน ในปีคริสต์ศักราช 1959 เฟรนช์และราเวน (French and Raven) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาและฐานของอำนาจ หมายถึง แหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจ²⁹ ในปีคริสต์ศักราช 1973 ชาร์พ (Sharp) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่าจะมาจากสิ่งต่อไปนี้

- 1) อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะได้ออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ (superior) หรืออำนาจหน้าที่ที่เป็นที่มาสำคัญของอำนาจ
- 2) ความรู้ความสามารถผู้ที่มีความรอบรู้อย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น
- 3) ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตอำนาจกว้างขวางด้วย
- 4) ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทัศนคติต่อผู้ที่อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ

²⁸ John R. French Jr., and Bertram H. Raven, "The Base of Social Power," in *Studies Power*, ed. D. Cartwright (Ann Arbor : University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 141, อ้างถึงใน นกมล เจนอักษร, "การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย : กรณีเชิงคุณภาพ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), 13 – 14.

²⁹ เรื่องเดียวกัน.

และคนอื่น ๆ 5) การลงโทษที่มั่นคงท้ายของอำนาจ คือการลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้³⁰ ต่อมาในปีคริสต์ศักราช 1980 แบชชาราซ และ เลเยอร์ (Bacharach and Lawyer) ได้ให้ความหมายของคำทั้งสองแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มาควบคุมฐานอำนาจ ส่วนฐานอำนาจหมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปควบคุมและสามารถใช้สิ่งนั้นไปเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอื่นได้³¹ ในปีคริสต์ศักราช 1983 롭บินส์ (Robbins) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจว่า หมายถึง วิธีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมฐานอำนาจ ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง สิ่งที่มีอำนาจมีอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้มีอำนาจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง วิธีการที่จะได้อำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาใช้ในเรื่องอะไร โดย 롭บินส์ (Robbins) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่อไปนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์กร ส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น ๆ 2) อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่น เป็นที่ศรัทธาของบุคคลอื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าเป็นอำนาจที่เกิดจาก “บารมี” สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา 3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง 4) อำนาจทางโอกาส (opportunity power) เป็นการจับความเหมาะสมในระยะเวลาและโอกาสให้บุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ³²

³⁰ Gene Sharp, The Politics of Nonviolent Action (Boston : Porter Sarogent Publisher, 1973), 11 – 12.

³¹ Samuel B. Bacharach and Edward J. Lawer, Power and Bliticin Organization (San Francisco : Jossey – Bass, 1980), 34.

³² Stephen P. Robbins, Essentials of Organizational Behavior (Englewood Cliffs : Prentice – Hall, Inc., 1983), 132 – 134.

อำนาจ (base of power)

อำนาจมีที่มาจากหลายแหล่งด้วยกัน ฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายคือ ฐานอำนาจของ เฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) ในปีคริสต์ศักราช 1959 เฟรนช์และราเวน ได้เสนอฐานเป็นแหล่งที่เกิดอำนาจ 5 ฐาน คือ³³

1. อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2. อำนาจการบังคับ หรือการลงโทษ (coercive power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือโดยตรง

3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เกิดจากค่านิยมภายในบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ที่เรียกว่าอำนาจหน้าที่ (authority) แต่ในบางกรณี อำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง

4. อำนาจอ้างอิง (referent power) เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป ฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตนสองปีต่อมา เอทซีโอนี (Etzioni) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานอำนาจ ตามแนวทางการปฏิบัติในองค์กร ได้แก่ 1) อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญหรือการลงโทษ 2) อำนาจเกิดจากอรรถประโยชน์ (renumerative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้มีอำนาจมีทรัพยากรที่จะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้

³³ John R. French and Beraeam H. Raven, "The Base of Social Power," in Studies Power, 150 – 167.

หรือการให้ค่าตอบแทน เช่น การให้ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา 3) อำนาจปทัสถาน (normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความต้องการในความสำเร็จ ความเป็นเพื่อน และค่านิยมของกลุ่ม หรือการใช้ความสามารถในการจัดการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามที่เราต้องการ นอกจากนี้ เอทซีโอนี (Etzioni) ได้กล่าวถึงอำนาจตามตำแหน่ง (position power) และอำนาจบุคคล (personal power) ที่มีการถกเถียงกันว่าอำนาจทั้งสองเป็นแหล่งที่มีหรือฐานอำนาจ ซึ่งก่อนหน้านั้นในราวศตวรรษที่สิบหก ต่างก็มีการเสนอแนะพิจารณาอำนาจดังกล่าว โดยสรุปว่า อำนาจบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรัก ส่วนอำนาจตามตำแหน่งขึ้นอยู่กับความกลัวอย่างไรก็ตามทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจบุคคล นับว่าสำคัญและเป็นประโยชน์ในการพิจารณาฐานอำนาจ³⁴

ต่อมาในปีคริสต์ศักราช 1962 พีบอดี (Peabody) จึงได้จัดและแบ่งกลุ่มฐานอำนาจออกเป็น 4 ฐาน คือ 1) อำนาจที่มีฐานเป็นกฎหมาย (legitimacy) ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดความเชื่อฟัง 2) อำนาจที่มีฐานตำแหน่ง (position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายการทำงานและการบังคับบัญชา (hierarchy) ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใครและใครมีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถที่จะคลบคลานถึงที่ปรารถนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จัดว่าเป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย 3) ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (personal) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีศีลธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนบถและนับถือ จัดเป็นอำนาจที่มีเฉพาะคนเท่านั้น และ 4) ฐานของอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล (competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่การบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ³⁵

ในปีคริสต์ศักราช 1975 ราเวน (Raven) ได้ร่วมกับ กรุกแลนสกี (Kruglanski) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจข่าวสาร (information power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารมีความรู้ ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้ หรือต้องการเรียน

³⁴ Amitai Etzioni. A Comparative Analysis of Complex Organization (New York : The Free Press, 1961), 12 – 21.

³⁵ Robert L. Peabody, “Perceptions of Organization Authority : A Comparative Analysis,” in Organizations : Structure and Behavior (New York : The Free Press, 1971), 115.

รู้สิ่งเหล่านี้³⁶ ต่อจากนั้นสี่ปี คือในปีคริสต์ศักราช 1985 เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ร่วมกับ โกลด์สมิธ (Goldsmith) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจพึ่งพา (Connection power) ซึ่งอำนาจพึ่งพานี้เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสายเกี่ยวกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้สูง สามารถทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา³⁷

การใช้อำนาจ

วีگا และยานอซา (Vega and Yanouzas) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจสูงและในทำนองเดียวกันก็จะมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วย เช่นกัน ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้แทนที่จะเก็บเอาไว้ และเนื่องจากการมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นในทางกว้าง ดังนั้นผู้บริหารที่มีอำนาจจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในระดับล่าง ๆ พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีอำนาจไว้ดังนี้ 1) ได้รับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ประสบปัญหาในหน่วยงาน 2) สามารถจัดสรรตำแหน่งที่ดี ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ 3) ได้รับความสนับสนุนเรื่องงบประมาณตามที่เสนอ 4) ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ขึ้นค่าจ้างในระดับที่สูง 5) ได้รับการบรรจุเรื่องเข้าที่ประชุมในระดับนโยบาย 6) เรื่องที่เสนอผ่านการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเสมอ และ 7) รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว³⁸ ซิเมนเดนเจอร์ และมัวร์ (Simendinger and Moore) กล่าวถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีความสภาพเรียบร้อย 2) ไม่ใส่ใจในเรื่องหุยมหิม 3) เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาเป็นของผู้อื่นและของตนเองเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ 4) มีการแสดงออกอย่างเชื่อมั่นและแสดงออกอย่างที่ตนเองเป็นอยู่จริง 5) มักจะไม่พบเห็นผู้บริหารเหล่านี้แต่งตัวด้วยเสื้อผ้าราคาถูก 6) เป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่อง

³⁶ Bertram H. Raven and W. Kruglanski, "Conflict and Power," in The Structure of Conflict, ed. P.G. Swingle (New York : Academic Press, 1975), 177.

³⁷ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organization Behavior Utilizing Human Resources, 4th ed. (New Delhi : Prentice – Hall of India Private Limited, 1985), 178.

³⁸ John F. Vega and John N. Yanozas, The Dynamic of Organization Theory, 2nd ed. (Minnesota : West Publishing, 1984), 147.

ต่าง ๆ 7) ทำงานหนักกว่าผู้ร่วมงานในการทำสิ่งที่ถูกต้อง 8) รู้จักวิธีการควบคุมตนเอง 9) เลือกใช้อำนาจแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับโอกาส และสถานการณ์ จากหลักการดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเลือกใช้อำนาจแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ กระทำการใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้โดยง่ายได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ³⁹ ซึ่งในเรื่องของการใช้อำนาจนั้นได้มีผู้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายถึงการใช้อำนาจไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้อำนาจแบบนี้จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าจุดหมายขององค์การ ทำให้บุคคลขาดความคิดริเริ่ม ถ้าองค์การขาดผู้นำประเภทนี้อย่างฉับพลันอาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์การได้

2. การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่บุคลากรในองค์การเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความผูกพันกับองค์การมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ⁴⁰

อดัมส์ (Adams) ศึกษาเรื่อง “โครงสร้างของการควบคุมองค์การและฐานอำนาจในภาควิชาของมหาวิทยาลัย และความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน และผลงานทางวิชาการของอาจารย์” พบว่า ฐานอำนาจที่คณะบดีและคณะกรรมการบริหารใช้ควบคุมบุคคลอื่นได้แก่ฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจความชอบธรรมมากที่สุด ใช้ฐานอำนาจอ้างอิงปานกลาง ส่วนอำนาจการให้รางวัลและอำนาจจากการบังคับใช้น้อยที่สุด อำนาจความเชี่ยวชาญกับอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ อำนาจการให้คืนกับอำนาจการให้โทษมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ส่วนอำนาจตามกฎหมายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

³⁹ Earl A. Simendinger and Terence F. Moore, Organization Buenaout in Health Care Facilities for Prevention and Change (Rockvill : Aspen Publication, 1985), 321.

⁴⁰ David C. McClelland, อ้างถึงใน นพดล เจนอักษร, “การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย : กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), 147.

แนวคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจ จากการศึกษานี้ของ เฟรนช์และเรเวน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจว่า ประกอบด้วย 5 ฐาน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) 2) อำนาจการบังคับ (coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (referent power) 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)⁴¹ โดยมีรายละเอียดอำนาจแต่ละฐานดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจประเภทนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผู้ดำเนินการให้รางวัล ทั้งที่เป็นรางวัลในลักษณะของวัตถุ และไม่ใช่วัตถุ ซึ่งเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการยินยอมปฏิบัติตาม โดยส่วนใหญ่แล้วรางวัลหรือสิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางบวก ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ

2. อำนาจการบังคับ (coercive power) อำนาจประเภทนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจนี้จะมีความสามารถลงโทษผู้อื่นหรือการทำให้ผู้อื่นเกิดความเจ็บปวดและเสียหาย รูปแบบของอำนาจประเภทนี้ คนทั่วไปมักมองว่าเป็นอำนาจทางลบ ผู้นำที่มีอำนาจการบังคับสูงจะมองว่า อำนาจการบังคับนั้นเป็นวิธีการที่สามารถจูงใจให้ยินยอมปฏิบัติตามเพราะหากละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะนำไปสู่การลงโทษได้ บางครั้งจึงเรียกว่า “อำนาจการให้โทษ”

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจประเภทนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูง อำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มมากขึ้น และผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมายสูงย่อมมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ บางครั้งเรียกว่า “อำนาจอันชอบธรรม”

4. อำนาจอ้างอิง (referent power) อำนาจประเภทนี้จะเกิดจากความประสงค์ของผู้อื่น ที่จะเป็นพวกเดียวกับตัวแทนหรือผู้มีอำนาจโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับหรือตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานภาพส่วนตัวของผู้นำ โดยทั่วไปแล้วผู้ที่มีอำนาจอ้างอิงจะได้รับความยินยอม นับถือ และศรัทธาจากบุคคลอื่น เพราะมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส และความนิยมชมชอบ การนับถือศรัทธาและการปฏิบัติต่อผู้นำเช่นนี้ ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งบางครั้งเรียกว่า “อำนาจบารมี”

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจประเภทนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความชำนาญ ความรู้และทักษะของผู้นำ จึงทำให้ได้รับการยกย่อง นับถือ ศรัทธาน่าเลื่อมใส

⁴¹ French, John R.P. and Bertram H. Raven, “The Bases of Power,” in Darwin in Cartwright and Alvin Zander, *Group Dynamics : Research and Theory*, 3rd ed. (New York : Irvington Publishers, Inc., 1968), 14.

และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำประเภทนี้มักจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยินยอมและปฏิบัติตาม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

อำนาจมีความสำคัญต่อองค์กรและการใช้อำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย แต่ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจ อำนาจหน้าที่ อิทธิพลและกุศโลบาย เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ และช่วยให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง⁴² ดังนั้นผู้บริหารจึงตระหนักถึงความเข้าใจและบริหารในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างผิด ๆ ใช้ฟุ่มเฟือยหรือละเว้นการใช้อำนาจในบางจุด จะทำให้เกิดความขัดแย้งและข้อบาดหมางสร้างความระส่ำระสายในหน่วยงานได้

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรจะสำนึกเสมอว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูอาจารย์เท่านั้นที่ถือว่ามีความรู้เฉพาะในทางวิชาชีพโดยตรง คือ การให้การศึกษา การทำงานในสถานศึกษาต่างกับการทำงานในองค์กรอื่นตรงที่ว่า ครูอาจารย์เป็นบุคคลหลัก มีเสรีภาพในการทำงาน ห่างจากการควบคุมโดยใกล้ชิด ไม่มีผู้บริหารระดับรองที่ลดหลั่นกันลงมาเพื่อควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเหมือนในองค์กรอื่น ๆ การบังคับบัญชาเป็นไปอย่างหลวม ๆ ถือว่าเป็น “ผู้ร่วมงาน” มากกว่า “ผู้บังคับบัญชา” กับ “ผู้ใต้บังคับบัญชา”

อำนาจมีมากมายหลายแหล่ง เมื่อบุคคลได้สะสมอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ มาไว้ในตัวเองแล้ว มิได้หมายความว่า จะมีอำนาจเสมอไป ทั้งนี้เพราะอำนาจที่แท้จริงเกิดขึ้นจากการยอมรับของผู้ถูกใช้อำนาจ และวิธีที่จะทำให้บังเกิดผลแห่งอำนาจขึ้นเต็มทีนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้ใช้ที่จะต้องยึดวิธีการใช้อำนาจตามสถานการณ์ (contingency approach) ซึ่งมีหลักการดังนี้ 1) เลือกใช้ให้ถูกคนในองค์กรต่าง ๆ นั้น ประกอบไปด้วยบุคคลหลายประเภท หลายแนวคิด หลายความต้องการ ผู้บริหารต้องใช้สติปัญญาอย่างมากในการจำแนกว่าคนใดชอบอะไรและชอบแบบไหน 2) เลือกใช้ให้ถูกกาลเวลา ความต้องการของคนนั้นบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับกาลเวลา วันนี้ต้องการแบบนี้ พรุ่งนี้อาจต้องการอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้ว่า อำนาจชนิดนั้นต้องใช้เวลาใดจึง

⁴² G.C. Hormans, Social Behavior (New York : Harcourt Brade Jovanavich, Inc., 1974), 91 – 92.

จะได้ผล และ 3) เลือกใช้ให้ถูกสถานที่ การเลือกใช้อำนาจต้องคำนึงถึงสถานที่ที่สำคัญ เพราะอำนาจชนิดหนึ่งอาจจะใช้ได้ผลเฉพาะที่หนึ่ง แต่อาจไม่ได้ผลสำหรับอีกที่หนึ่ง⁴³

กล่าวโดยสรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

ความหมายของขวัญ

จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ขวัญ” คือ คำลึงใจ มิ่งมงคล สิริความดี เป็นสิ่งไม่มีตัวตน⁴⁴ นอกจากนี้ เปลื้อง ณ นคร ได้ให้ความหมายคำว่า “ขวัญ” ไว้ว่า คำลึงใจ⁴⁵ จากคำแปลและความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีคำว่า ขวัญ และคำลึงใจ เป็นคำคำเดียวกัน ดังนั้นจากการศึกษาคำราและเอกสารต่าง ๆ ที่ได้นำมาอ้างอิงไว้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “ขวัญ”

เมื่อพูดถึงขวัญ จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติ⁴⁶ ในทำนองเดียวกับ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า “ขวัญคำลึงใจเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง” ดังนั้นขอเสนอ ความหมายของคำว่าขวัญตามทัศนะของท่านต่าง ๆ ดังนี้

เสนาะ ตีเขาวี กล่าวว่า “ขวัญ” (morale) คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน นอกจากนี้ วิจิตร อวະกุล ได้สรุปว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน เป็นความ

⁴³ รสสุคนธ์ พหลเทพ, อำนาจในสถาบันอุดมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 69 – 70.

⁴⁴ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2530), 132.

⁴⁵ เปลื้อง ณ นคร, ปทานุกรมนักเรียน (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), 44.

⁴⁶ อารี เพชรผุด, มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530),

สนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้⁴⁷ ในขณะที่ พันธ์ หันนาคินทร์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนชัดเจน⁴⁸ ส่วน สถิต กองคำ กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง พลังและความรู้สึกของอารมณ์ของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นจากสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามจุดมุ่งหมาย⁴⁹ ในขณะที่ สุเมธ เดียววิเศษ ได้สรุปไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศในหน่วยงานก็ได้ สำหรับ อารี เพชรผุด ให้คำจำกัดความว่า ขวัญเป็นสภาวะความรู้สึกและอารมณ์จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน⁵⁰

กล่าวโดยสรุป ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ทัศนคติ หรือความรู้สึกของอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ที่ตั้งใจฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสภาพการทำงานให้สามารถทำงานได้บรรลุจุดหมายขององค์กร

ลักษณะสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้บริหารจะสามารถเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงลักษณะขวัญดีและไม่ดีอย่างไร ซึ่ง วัฒนา สุดสุวรรณ ได้แบ่งลักษณะของบุคคลที่ขวัญดีและไม่ดี โดยบุคคลที่มีขวัญดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสรื่นเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ถูกต้อง และเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของตน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ

⁴⁷ วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, 2542), 223.

⁴⁸ พันธ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534), 301.

⁴⁹ สถิต กองคำ, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร (นครราชสีมา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2540), 301.

⁵⁰ อารี เพชรผุด, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน, 38.

5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำให้การวิพากษ์วิจารณ์หรือความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ในยามฉุกเฉิน รับผิดชอบ

7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความข้มแข็งเต็มที่

8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขที่อยู่ตามเดิม แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

ส่วนลักษณะของบุคคลที่ขวัญกำลังใจไม่ดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีการลาออกจากงานหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นเพิ่มมากขึ้น
2. มีความเฉื่อยชาหรือเหงาหงอยในการปฏิบัติงาน
3. มีการขาด การลา มากผิดปกติ
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชา
7. มีความไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อผู้อื่น
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินเกรไปเกรมา หรือทำงานไม่เสร็จสักที
11. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนมาจากประชาชนมากผิดปกติ
12. มีการแสดงออกอารมณ์ต่าง ๆ นานา

ขณะที่ สถิต กองคำ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอาการที่แสดงว่าคนมีขวัญดีหรือไม่ดีไว้ดังนี้

1. คนมีขวัญกำลังใจดีจะมีอาการบางอย่างแสดงออกให้เห็นดังต่อไปนี้คือ
 - 1.1 บรรยากาศในองค์กรเป็นกันเอง ทุกคนแจ่มใสร่าเริง มีความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน
 - 1.2 งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเชื่อถือได้แม้จะมีปัญหา
 - 1.3 สมาชิกในองค์กรให้ข้อเสนอในการปรับปรุงให้ดีขึ้น
 - 1.4 สมาชิกเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบขององค์กร
 - 1.5 สมาชิกมีความภาคภูมิใจในองค์กรและพูดถึงแต่สิ่งที่ดี

2. คนที่มีขวัญกำลังใจไม่ดีจะมีอาการบางอย่างแสดงออกให้เห็นดังต่อไปนี้

- 2.1 มีการขาดงาน ลาหยุดงานมากผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีงานมาก
- 2.2 มีความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา หงอยเหงา ไม่อยากทำงาน
- 2.3 มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้องเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่
- 2.4 ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉยเมยต่อผู้บังคับบัญชา สังเกตได้จากเวลาตอบคำถาม ผู้บังคับบัญชาเมื่อถามมาก็ตอบไปโดยไม่มีคำอธิบายขยายความ
- 2.5 ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจที่จะพูดคุย หรือสนทนากับเพื่อนร่วมงาน แต่ถ้าจำเป็นต้องกระทำด้วยความรีบร้อน
- 2.6 มีการร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือวิพากษ์วิจารณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ตลอดเวลา⁵¹

นอกจากนี้ วิจิตร อวระกุล กล่าวว่า ลักษณะของขวัญกำลังใจดีและขวัญกำลังใจไม่ดีหรือขวัญกำลังใจต่ำดังนี้

1. ลักษณะของขวัญกำลังใจดี ได้แก่

- 1.1 การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสสำเร็จ
- 1.2 การดำเนินงานราบรื่นเรียบร้อย รวดเร็ว ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูงเชื่อถือได้
- 1.3 การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน
- 1.4 สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- 1.5 การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 1.6 สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน ฯลฯ
- 1.7 ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษนอกเหนือไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ ด้วยความขยันขันแข็ง
- 1.8 แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขคืออยู่อย่างเดิม

⁵¹ สติติ กองคำ, มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร, 306 – 309.

2. ลักษณะของขวัญกำลังใจที่ไม่ดีหรือขวัญกำลังใจต่ำ ได้แก่

2.1 มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องราวใหญ่โต มีข่าวลือและการซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก

2.2 มีอาการชบเซา เศร้าสร้อย ไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมีนชาบึ้งตึง เฉื่อยชา เงื่องหงอยในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก

2.4 การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้ และมีอาการผิดปกติ

2.5 มีการลาออก หรือโยกย้ายงาน ในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

2.6 ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้ง แกร่งแย่ง ชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน⁵²

การแสดงออกของบุคคลในการทำงานซึ่งแสดงว่าขวัญกำลังใจดีนั้น ผู้บริหารสามารถพิจารณาได้จากบรรยากาศในหน่วยงานว่ารื่นเริงแจ่มใส การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมาชิกมีความพอใจในงาน ยอมรับในงานทุกอย่างด้วยความเต็มใจ มีสุขภาพดีมีความปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อกัน มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีความภูมิใจในองค์กร พุดถึงแต่สิ่งดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎข้อบังคับขององค์กร รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เสียสละ และช่วยเหลือกลุ่มให้มีการพัฒนา เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะที่แสดงว่าขวัญกำลังใจไม่ดีหรือต่ำนั้นสังเกตได้จาก สมาชิกมีอาการหวาดผวา ตื่นเต้นต่อเหตุการณ์ได้ง่าย มีการซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก ซึ่งกลุ่มจะรวมตัวกันแบบหลวม ๆ บรรยากาศไม่รื่นเริงแจ่มใส มีความเบื่อหน่าย เฉื่อยเมื่อยต่อผู้บังคับบัญชา มีการร้องทุกข์ มีการวิพากษ์วิจารณ์ในการบริหาร มีการขาด การลา การมาทำงานสายผิดปกติ การทำงานผิดพลาดบ่อย มีการลาออกหรือโยกย้ายงานมากขึ้นผิดปกติ ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ขาดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันและองค์กร

⁵² วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, 255 – 226.

มาตรการวัดและตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานควรมีมาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นการตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทราบระดับขวัญกำลังใจ รวมทั้งมีความรู้สึกร่วมต่อการจัดการบริหาร นโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับมาตรการในการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีนักวิชาการที่เสนอมาตรการที่น่าสนใจไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงมาตรการที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน กล่าวคือ การที่ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องของการปฏิบัติงาน อาจจะเนื่องมาจากขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ผู้บริหารต้องตรวจสอบดูว่าเกิดจากสาเหตุใด และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา กล่าวคือ บุคคลมีขวัญกำลังใจดี การแสดงออกในลักษณะของความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจปฏิบัติงาน การขาดงาน หรือการลางานบ่อย ของบุคลากรในองค์กร ย่อมจะกระทบกระเทือนต่อผลผลิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เหตุผลในการลา หรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นเช่นนั้น หรือเป็นเพราะสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับความกระทบกระเทือน ทำให้ขาดความกระตือรือร้น แต่ถ้าบุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

3. การลาออกจากงานหรือการโอนย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานไว้ด้วยความเป็นธรรมแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนโอนย้ายหรือลาออกเป็นจำนวนมาก สิ่งนี้ก็พอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า อาจมีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ น่าจะนำมาวิเคราะห์ดูว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญกำลังใจเสื่อมเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงขวัญกำลังใจต่อไป

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์หรือมีบัตรสนเท่ห์ของคนในองค์กรบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็เป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องในการทำงาน คำร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์จึงเป็นเครื่องมือบอกสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสมทุก ๆ 6 เดือน นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบขวัญกำลังใจของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการสอบถาม

6. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสนทนาโดยตรงได้คำตอบตรงไปตรงมา ผู้สัมภาษณ์ต้องใช้เทคนิคที่ถูกต้องในการสัมภาษณ์⁵³

สำหรับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การวัดขวัญกำลังใจมี 2 ลักษณะคือ

1. การวัดแบบอัตนัย (subjective measurement) การวัดขวัญกำลังใจแบบนี้เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ที่เรียกว่า สังคมมิติ (sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม โดยให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกัน เป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์

2. การวัดแบบปรนัย (objective measurement) เป็นการวัดขวัญกำลังใจโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติในเชิงปริมาณการวัดมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้ขวัญกำลังใจได้ดี ซึ่งตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตที่ต่ำ⁵⁴

นอกจากนี้ ประสิทธิ์ จันทรดา ได้กล่าวถึงวิธีที่สามารถวัดขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญมีดังนี้

1. การสังเกต ผู้บริหารจะต้องสังเกตจากการกระทำว่ามีอะไรที่ผิดปกติ แต่ในบางครั้งการแสดงออกหรือพฤติกรรมอาจจะไม่ได้ออกมาจากใจจริง เป็นการเสแสร้งขึ้น จึงเป็นการยากที่จะวินิจฉัยได้ถูกต้อง ในบางครั้งเหตุการณ์นั้น ๆ ก็อาจจะไม่เกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการทำงานของเขาเลยก็ได้

⁵³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2538), 343 – 344.

⁵⁴ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือเสริม, 2535), 165.

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถวัดขวัญกำลังใจได้ แต่ต้องมีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า หรือบางครั้งขาดความระมัดระวังในการสัมภาษณ์อาจได้คำตอบที่ผิดไปจากความเป็นจริงก็ได้

3. การใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามนั้นต้องกำหนดคำถามที่สามารถวัดท่าทีและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานได้ อาจใช้คำถามที่ต้องการคำตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ หรือให้อธิบายความคิดเห็น แต่ถ้าเป็นคำตอบที่ต้องการวัดความรู้สึก จะต้องแสดงระดับของความรู้สึกไว้ด้วย เช่น พอใจมาก พอใจพอสมควร พอใจ บางครั้งมักไม่พอใจ ไม่พอใจมาก

4. การเก็บบันทึก เป็นการเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน เช่น มาสาย ขาด ลา ผ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับและอื่น ๆ เพื่อเป็นหลักฐานในการวัดขวัญกำลังใจ⁵⁵

กล่าวโดยสรุป ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคน ไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณสิ่งของ การวัดจึงต้องอาศัยวิธีอ้อม ซึ่งวิธีวัดขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีวัดคือ การสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม การเก็บบันทึก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การออกแบบสอบถาม

ปัจจัยซึ่งกำหนดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในโรงเรียน

ความขัดแย้งระหว่างการจัดการของโรงเรียนและความต้องการของคณาจารย์ได้ก่อให้เกิดผลที่ตามมาซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนา เช่น ความแตกแยกของครูเป็นส่วนตัว การต่อต้าน ความเปลี่ยนแปลง และการโต้คารมกันระหว่างแผนก บทนี้กล่าวถึงในแง่โครงสร้างทางสังคมของโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกันทั้งความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผล ความมีประสิทธิภาพอ้างถึงขอบเขตที่โรงเรียนให้ความพึงพอใจแก่สมาชิก ความมีประสิทธิผลหมายถึงระดับที่โรงเรียนบรรลุความมุ่งหมาย

ขวัญกำลังใจและโครงสร้างทางสังคมของโรงเรียน

ในช่วงหลายปีของสงครามโลกครั้งที่ 2 และหลังสงครามได้มีการแนะนำแนวคิด เช่น ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจให้แก่โรงเรียน ขวัญกำลังใจถูกพิจารณาในฐานะทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงความเต็มใจที่จะเข้าไปผูกพันกับโรงเรียนและกิจการงานของโรงเรียนสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องการกระตุ้น วิธีการซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของครูและมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อ

⁵⁵ ประสิทธิ์ จันทร์ดา และคณะ, ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (กรุงเทพมหานคร : บริษัทคัมปายอินเมจิง จำกัด, 2541), 59.

นำไปสู่การกำกับดูแลได้มีการแสดงความหมายที่สำคัญในบทความทางด้านการศึกษานองกระทั่งเมื่อเร็ว ๆ นี้ เมื่อสิ่งที่สำคัญหรือน่าสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จทางวิชาการ และการแสวงหาความเป็นเลิศเริ่มที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณาด้านผลกระทบและความเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการเสริมความ เราสามารถพูดได้ว่า ความพยายามที่จะเชื่อมโยงขวัญกำลังใจในระดับสูงกับความสำเร็จไม่สามารถที่จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ขวัญกำลังใจระดับสูงไม่ใช่นี้อันที่พอเพียงสำหรับความเป็นเลิศในความสำเร็จ แต่กระนั้น เพราะขวัญกำลังใจมีคุณค่าในฐานะความมุ่งหมายในตัวของมันเอง ผู้กำกับ ดูแลได้พยายามที่จะจัดการเกี่ยวกับมัน

ปัจจัย 5 ประการ ในเรื่องขวัญกำลังใจของ วัตสัน (Watson) ได้กำหนดเป้าหมายและแสดงนัยเกี่ยวกับสมมติฐานของการปฏิบัติ ซึ่งมุ่งไปยังพฤติกรรมของผู้กำกับดูแล

1. ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดหมายในทางบวก

การปราศจากความรู้สึกเกี่ยวกับความมุ่งหมายกิจกรรมดูเหมือนไม่ชัดเจน และบรรดาครูก็ไม่มาเกี่ยวข้องด้วย ต้องมีสิ่งที่จะใจให้ครูเกิดความต้องการ/ความทะเยอทะยาน คำจำกัดความของจุดหมาย (goals) ก็คือ งานที่ทุกคนควรช่วยเหลือ

2. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ถ้าครูหลายคนมีการกิจอยู่กับงานธรรมดาสามัญโดยทั่วไป ซึ่งมีความมุ่งหมายบางที่พวกเขาจะคำนึงถึงความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่ของการสนับสนุนมากกว่าการที่พวกเขามีภารกิจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง

3. ความรู้สึกของการผูกมัด

ความพึงพอใจเกี่ยวกับโรงเรียนและค่านิยมซึ่งโรงเรียนแสดงให้เห็นเป็นพันธกรรมอย่างหนึ่ง ปัจจุบันนี้มีการโจมตีโดยนัย สำหรับแนวคิดของโรงเรียนของรัฐที่เข้มแข็งแห่งหนึ่ง และการสัญญาว่าทุกคนควรได้รับการศึกษา ครูควรจะถูกช่วยเหลือเพื่อให้สำนึกถึงการผูกมัดส่วนตัวที่มีต่ออุดมคติทางทฤษฎีเหล่านี้ และพร้อมที่จะป้องกันตนจากความเสียหาย

4. ความรู้สึกของการช่วยเหลือ

ผู้กำกับดูแลต้องหาทางที่จะช่วยแต่ละบุคคลให้ช่วยเหลืองานกลุ่ม และให้รางวัลสำหรับความพยายามของพวกเขา ความสำเร็จสูงสุดของงานซึ่งไม่เป็นที่มั่นใจได้จะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่ยิ่งใหญ่ที่สุด

5. ความก้าวหน้า

ผู้กำกับดูแลเน้นปริมาณของความก้าวหน้า โดยมีจิตสำนึกเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น ความก้าวหน้าถูกวัดโดยการกำหนดว่าครอบคลุมระยะทางมากเท่าใดและยังต้องครอบคลุมอีกเท่าใดเพื่อมาถึงจุดหมาย ผู้กำกับดูแลมีคุณวุฒิที่จะประเมินความก้าวหน้าได้เพราะแนวคิดและความรู้

เกี่ยวกับการประเมินของเขา มันไม่พอเพียงที่จะมีจุดหมายและรู้ว่ามีความเทคนิคในการบรรลุผล ซึ่งบุคคลคนหนึ่งต้องสำนึกตนเองในการก้าวมุ่งหน้าไปยังจุดหมายนั้น ขวัญกำลังใจเข้มแข็งมากขึ้นเมื่อครูสามารถเห็นว่าเขามีความสามารถที่จะปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ได้⁵⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

บาทหลวงอนุชา ดำรงศักดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน สำหรับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ อาคารสถานที่และการบริการ เงินเดือนและหลักสูตร สำหรับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับ 4 ด้านคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู อาคารสถานที่และการบริการ เงินเดือนและหลักสูตร 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเป็นผู้นำและการจูงใจไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงอาคารสถานที่และการบริการเท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ

⁵⁶ Goodwin Watson, "Fire Factors in Morale," in Gookwin Watson, ed. (New York : Civilian Morale, Second Yearbook, Society for the Psychological Study of Social Issues, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1942), 30 – 47.

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ทั้งโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁵⁷

รองรัตน์ วิเศษ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. ผู้บริหารใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจพึ่งพา และอำนาจข่าวสาร กับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12 ทุกฐานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกรายอำนาจที่ใช้กับบุคลากรแยกรายฝ่าย การอำนาจกับทุกฝ่ายจะอยู่ในระดับมากทุกฐาน

2. ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกรายฝ่าย ขวัญของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ในภาพรวม และเมื่อแยกรายอำนาจและฝ่ายแล้วส่วนมากมีความสัมพันธ์กัน⁵⁸

วสันต์ ชมสวัสดิ์ ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในถิ่นก้นดง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการครูในถิ่นก้นดง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ

⁵⁷ อนุชา ดำรงค์ศักดิ์ “การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.

⁵⁸ รองรัตน์ วิเศษ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), 87.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง⁵⁹

ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม ได้วิจัยเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11” ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่าอยู่ในระดับดี 8 มาตรฐานตามมาลำดับดังนี้ คือ มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 5 มาตรฐานที่ 7 มาตรฐานที่ 6 มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานที่ 8 และระดับพึงพอใจ 1 มาตรฐาน คือมาตรฐานที่ 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก 4) การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมคือ อำนาจโดยรวม อำนาจข่าวสาร และอำนาจตามกฎหมาย⁶⁰

จันทร์ลอย เครือเช้า ได้ทำวิจัยเรื่อง “ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับการเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผู้บริหารที่มีความแตกต่างด้านเพศและระดับการศึกษา มีการเสริมสร้างอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารเพศชายและผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด ส่วนผู้บริหารที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ อายุราชการ และประสบการณ์การบริหาร มีการเสริมสร้างอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความแตกต่างกับผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด ผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า

⁵⁹ วสันต์ ชมสวัสดิ์, “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), 103 – 107.

⁶⁰ ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม, “การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษาที่ 11” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), ณ.

20 ปี มีความแตกต่างกับผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และอายุราชการระหว่าง 16 – 20 ปี โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การบริหารระหว่าง 11 – 15 ปี มีความแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารมากกว่า 15 ปี โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 15 ปี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด⁶¹

จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า 1) อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนโดยภาพรวมมีสองด้าน คือ อำนาจการให้รางวัลและอำนาจตามกฎหมาย⁶²

งานวิจัยต่างประเทศ

กอร์โลว์ (Gorow) ได้ศึกษาวิจัย การลงความเห็นของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในช่วงเวลา 3 ปี โดยศึกษาจากโรงเรียนประถม 14 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงนั้น ผู้บริหารใช้อำนาจเชี่ยวชาญมากที่สุด โดยทำให้บรรยากาศการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง⁶³

⁶¹ จันทร์ลอย เครือเช้า, “ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), ๗-๘.

⁶² จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ, “พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), ๘.

⁶³ Teena Gorow, อ้างถึงใน ประวิต เอราวรรณ์, “การเสริมสร้างอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 83.

ทัฟ (Taff) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครู 536 คน ใน 25 โรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน⁶⁴

เนทเมเยอร์ (Natemeyer) อ่างใน รອງรัตน์ วิเศษ ได้ศึกษาเรื่อง “การสืบสวนเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับฐานอำนาจของผู้นำกับการกระทำและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา” พบว่า ผู้นำที่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งตอบแทนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจ และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ใช้อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนอำนาจให้รางวัล อำนาจการบังคับ และอำนาจตามกฎหมายของผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา⁶⁵

ริงโรส (Ringrose) อ่างใน รອງรัตน์ วิเศษ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียนและบุคลิกลักษณะของครูใหญ่” พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (mode) แล้ว ฐานอำนาจครูใหญ่ที่ครูยอมรับ คือ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย และถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (mean) ฐานอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล⁶⁶

⁶⁴ Taff, อ่างถึงใน สุพิศ กิตติรัชดา, “การเสริมสร้างอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชา บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540), .

⁶⁵ Netemeyer, อ่างใน รອງรัตน์ วิเศษ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12” (ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), 50.

⁶⁶ Ringrose, อ่างใน รອງรัตน์ วิเศษ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12” (ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), 89.

เพนเนเบเกอร์ (Penebaker) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลถึงขวัญของครู คือ อิทธิพลจากการสร้างของครูใหญ่ ที่ใดที่ครูทั้งหลายเห็นว่าครูใหญ่ทำงานหนักและเอาอกเอาใจ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีและขวัญจะสูง ปัจจัยที่ไม่ส่งผลถึงขวัญของครูคืออายุและคุณวุฒิทางการศึกษา⁶⁷

ซอมเมอร์ (Sommer) ซึ่งได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปว่าครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้ดีว่าขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหาร ส่วนเรื่องเงินไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอย่างมีนัยสำคัญ⁶⁸

ฮีลีย์ (Healy) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในชุมชนคาทอลิกในสหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญของครูต่ำเกี่ยวกับสถานภาพความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ และความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน การเตรียมตัวในทางวิชาการ และวุฒิบัตรของครู⁶⁹

เบนเดอร์ (Bender) ได้วิจัยขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่กำหนดให้ขวัญสูง ขวัญต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูอื่น ๆ เป็นอันดับรอง ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่และเงินเดือนเกี่ยวข้องกับขวัญสูง ขวัญต่ำน้อยมาก อายุและประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับขวัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปมีขวัญอยู่ในระดับสูง⁷⁰

⁶⁷ William Dirlley Peneker, "The Correction of Teachers of Teachers and Principals Behavior and its Effect on Teacher Morale," Dissertation Abstracts International 80, 9 (March 1970) : 3696 - A.

⁶⁸ Louis Oman Sommer, "Factors Influencing Teacher Morale in Selected Secondary Schools," Dissertation Abstracts International 31, 3 (September 1970) : 969 - A.

⁶⁹ Brother Vincent Healy, "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Diocess Secondary Schools of the Continental United States as Revealed by a Comparison of their Responses with those of their Principals on a Morale Questionnaire," Dissertation Abstracts International 31, 6 (May 1972) : 144.

⁷⁰ Edward on Bender, "W Morale of Elementary School Teacher," Dissertation Abstracts International 33, 8 (February 1972) : 3984 - A.

กิลเบิร์ต (Gilbert)⁷¹ ได้ทำการวิจัยพบว่า ขวัญของครูไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนในระดับมัธยมตอนปลาย และมัธยมศึกษาตอนต้นขวัญดีเพราะครูกลมเกลียวกับผู้บริหาร มีความกลมเกลียวระหว่างเพื่อนด้วยกันพอใจต่อการสอนครูระดับประถมศึกษาที่มีกำลังขวัญสูงกว่ามัธยม

โฮเวลล์ (Howell) ก็ได้ทำวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และได้สรุปไว้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยม เมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู อาจารย์ ตัดสินใจโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ เห็นคุณค่าและความสำคัญของครูทุกคนให้นับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลที่จะให้ความช่วยเหลือให้เด็กประสบความสำเร็จ⁷²

ชาพลิน (Sharplin) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของฐานอำนาจ” พบว่า ฐานอำนาจที่ทำให้พนักงานเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติมากที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ⁷³

ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาอำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู⁷⁴

⁷¹ A.R. Gilbert, “A Study of The Relationship Between School Size and Teacher Morale of Selected School in New York State, DISSERTATION Abstracts International 34 (1974) : 7488 - A.

⁷² Varon L Howell, “Staff Morale in Elementary Schools, : Influenced by Principal Initiated Common Behavioral Incidents,” D5SSERTATION Abstracts (June 1974) : 748 - a.

⁷³ Sharplin, Arthur D., “Power Base Effectiveness Perceptions, Ad Emirical Study,” Dissertation Abstracts International 38 (June 1978) : 7436 – A.

⁷⁴ Frankie Sutherland, “Teachers’ Percetions of Power and Authority,” Journal of Educational Administration 12 (1995) : 72.

เบกเกอร์ (Berger) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจของครูในภาวะวิกฤตของประเทศรัสเซีย พบว่า ปัจจัยด้านอายุและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูที่มีอายุระหว่าง 25 – 59 ปี ที่สอนในโรงเรียนเฉพาะสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจดีกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁷⁵

แมคอัลริท และคนอื่น ๆ (McElreath and others) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรในคณะวิชาต่าง ๆ พบว่า ทัศนคติที่ดีและภารกิจต่อสถาบันมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้าน ยกเว้นในเรื่องรายได้⁷⁶

คาร์ลเวล (Caldwel) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความสำเร็จของอาจารย์ใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู พบว่า ชั่วโมงสอนของครูและสถานภาพของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่ผลสำเร็จของอาจารย์ใหญ่ต่างกัน ไม่ทำให้ขวัญกำลังใจของครูแตกต่างกัน⁷⁷

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁷⁵ Berger jertrude, “The morale of the teacher in crisis : Russia 1992,” Journal of Research and Development in Education (CD – ROM), 27(1) : 24 – 27 Available : 1998 FBSCO (January 1983 – April 1998) : 24 – 27.

⁷⁶ McElreath Davis and other, “A Studied view of faculty morale,” Journal of Marketing for Higher Education (CD – ROM), 7(1) : 1 – 8 Available : 1998 EBSCO (January 1983 – April, 1998) : 22.

⁷⁷ Caldwell, Betty J., “The Effects of Principal Succession on Teacher Morale,” Available : UMI, A Bell & Howell (January 1997 – March 1999) : 93.

สรุป

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีของอำนาจ มีผู้ให้ความหมายอำนาจไว้หลากหลาย ยกที่จะหาข้อยุติให้ตรงกันได้ ผู้บริหารต้องอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือหลัก ในขณะที่เดียวกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจและควรระมัดระวังในการใช้อำนาจ โดยวิเคราะห์สรุปจากแนวคิดทฤษฎี เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจที่ผู้บริหารใช้อยู่ นั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎีขวัญของ วัตสัน (Watson) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เป็น 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดหมายในทางบวก การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความรู้สึกของการผูกมัด ความรู้สึกของการช่วยเหลือและความก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนในระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและวิธีดำเนินการวิจัยเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

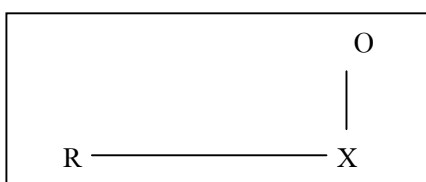
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดสร้างเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวอย่าง นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ การจัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับร่าง เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยปรับปรุงแก้ไข ตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ พิมพ์และรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย แผนแบบของการวิจัย ตัวแปรที่นำมาศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประชากรเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มเดียวตรวจสอบตามสภาพที่เป็นจริงไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 ซึ่งมี 7 จังหวัด คือ ราชบุรี กาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร จำนวน 154 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan¹ ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาเอกชน 110 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงละ 4 คน (ช่วงชั้นละ 2 คน) ซึ่งระดับประถมศึกษา มี 2 ช่วงชั้นรวมทั้งสิ้น 440 คน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

¹ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535), 40.

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	ประชากร		ตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู
ราชบุรี	29	1,572	23	92
กาญจนบุรี	30	1,581	23	92
นครปฐม	30	1,601	23	92
เพชรบุรี	8	573	2	8
ประจวบคีรีขันธ์	21	911	15	60
สมุทรสงคราม	25	384	19	76
สมุทรสาคร	11	657	5	20
รวม	154	7,279	110	440

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรต้น** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) ประกอบด้วย

2.1 **อำนาจการให้รางวัล (reward power)** หมายถึง การที่บุคคลให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ ต่อบุคคลอื่นจนเป็นสิ่งล่อใจให้ผู้อื่นยอมเกรง

2.2 **อำนาจการบังคับ (coercive power)** หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งงาน มีบทบาทหน้าที่ที่จะลงโทษ หรือทำให้บุคคลอื่นเกิดความเจ็บปวดเสียหาย ซึ่งได้รับผลกระทบในทางลบ หากละเลยไม่ปฏิบัติตามที่ต้องการ

2.3 **อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)** หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

2.4 อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง การที่บุคคลมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และอื่น ๆ เหนือบุคคลอื่นทั่วไป ประกอบกับมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใสจนได้รับความนิยมนิยมชมชอบและความศรัทธาจากบุคคลอื่น

2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถและทักษะเฉพาะตัวโดดเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแบบอย่างต่อบุคคลอื่นจนทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของวัตสัน (Watson) ประกอบด้วย

3.1 ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดหมายในทางบวก (a sense of positive goal) หมายถึง สิ่งจูงใจให้ครูเกิดความต้องการ ความทะเยอทะยานต่อผลสำเร็จของงาน

3.2 การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (mutual support) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในการสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน

3.3 ความรู้สึกของการผูกมัด (a sense of commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในการสนับสนุนหน่วยงานหรือโรงเรียน

3.4 ความรู้สึกของการช่วยเหลือ (a sense of contribution) หมายถึง ความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกัน ทำให้งานบรรลุความสำเร็จและได้รางวัลเป็นผลตอบแทน

3.5 ความก้าวหน้า (advance) หมายถึง ความรู้สึกหรือความสามารถที่จะปรับปรุงสถานที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการใช้วัดการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบในเรื่องของ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบเลือกตัวเลือกที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) โดยครอบคลุมอำนาจทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยสร้างเครื่องมือจากแนวคิดของ รอนรัตัน วิเศษ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ บาทหลวงอนุชา ดำรงค์ศักดิ์

การตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามแต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก แต่ละตัวเลือกจะมีมาตราวัดเกณฑ์ประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีค่ามากเพียงใด ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือขวัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือขวัญอยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือขวัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือขวัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และรายงานการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ โดยใช้แบบสอบถามตามที่คุณวิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการใช้วัด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามและปรับแก้รายละเอียดตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ให้คำแนะนำโดยใช้ (IOC Index of item Objective Congruence)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี 8 สถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)² ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

² Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed (New York : Harper & Row Publishers, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือจาก เขตตรวจราชการที่ 4 แจงให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และเดินทางไปเก็บแบบสอบถามที่สถานศึกษาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ครูในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 440 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน
ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) ระดับขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ รองรัตน์ วิเศษ ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ บาทหลวงอนุชา ดำรงค์ศักดิ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถานศึกษาเอกชนที่สอนระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 110 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 440 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าสู่สมการ (stepwise multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตอบคำถามของการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลรวมผู้ให้ข้อมูล 440 คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามครูในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 440 คน เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพ	ความถี่	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	14.30
หญิง	377	85.70
รวม	440	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	126	28.63
30 – 40 ปี	162	36.81
41 – 50 ปี	140	31.81
51 ปีขึ้นไป	12	2.75
รวม	440	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.68
ปริญญาตรี	435	98.86
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.46
รวม	440	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	108	24.50
6 – 10 ปี	142	32.30
11 – 20 ปี	123	28.00
21 ปีขึ้นไป	67	15.20
รวม	440	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.70) มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.81) รองลงมา 41 – 50 ปี (ร้อยละ 31.81) และ 51 ปีขึ้นไปเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 98.86) ในขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีประสบการณ์ 6-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 32.30) รองลงมา 11 – 20 ปี (ร้อยละ 28.00) และ 21 ปีขึ้นไปเป็นลำดับสุดท้าย (ร้อยละ 15.20)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาเอกชน

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

(N = 110)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	3.36	0.80	ปานกลาง
อำนาจการบังคับ (X_2)	3.71	0.65	มาก
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	3.63	0.61	มาก
อำนาจอ้างอิง (X_4)	3.69	0.71	มาก
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)	3.68	0.62	มาก
รวม (X_{tot})	3.61	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61, S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.65$) รองลงมาอำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 3.69, S.D. = 0.71$) อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.68, S.D. = 0.62$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.61$) และอำนาจการให้รางวัล เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{x} = 3.36, S.D. = 0.80$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน
(N = 110)

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
ความรู้สึเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก (Y_1)	3.38	0.61	ปานกลาง
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Y_2)	3.77	0.57	มาก
ความรู้สึของการผูกมัด (Y_3)	3.60	0.61	มาก
ความรู้สึของการช่วยเหลือ (Y_4)	3.37	0.70	ปานกลาง
ความก้าวหน้า (Y_5)	3.34	0.70	ปานกลาง
รวม (Y_{tot})	3.49	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก สองด้าน ได้แก่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.57) และความรู้สึของการผูกมัด ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลางสามด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรู้สึเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.61) ความรู้สึของการช่วยเหลือ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.70) และความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนกับ
ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_5)	(Y_{tot})
การใช้อำนาจของผู้บริหาร						
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	-	.549*	.814*	.853*	.729*	.799*
อำนาจการบังคับ (X_2)		-	.620*	.436*	.483*	.581*
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)			-	.805*	.782*	.754*
อำนาจอ้างอิง (X_4)				-	.798*	.712*
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)					-	.638*
รวม (X_{tot})						.808*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .808$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6 – 11

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	23.92	11.96	109.98	0.00**
Residual	107	11.63	0.10		
Total	109	35.56			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.820
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square)	.673
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square)	.667
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.329

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.969	0.228		4.25	0.00**
ภาพรวม (X_{tot})	0.460	0.137	0.477	3.35	0.00**
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	0.256	0.101	0.359	2.52	0.01*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) อำนาจการให้รางวัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับร้อยละ 82 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 67.3 หมายความว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) อำนาจการให้รางวัล (X_1) สามารถทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 67.3 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับร้อยละ 66.7 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับร้อยละ 32.9 ในลักษณะนี้ แสดงว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) อำนาจการให้รางวัล (X_1) ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.969 + .256 (X_1) + .460 (X_{tot})$$

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	22.625	11.31	64.28	0.00**
Residual	107	18.83	0.17		
Total	109	41.45			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.739
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square)	.546
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square)	.537
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.419

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	1.101	0.238		4.61	0.00**
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	0.468	0.060	0.609	7.80	0.00**
อำนาจการบังคับ (X_2)	0.191	0.074	0.201	2.58	0.01*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการบังคับ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก (Y_1) เท่ากับร้อยละ 73.9 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 54.6 หมายความว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการบังคับ (X_2) สามารถทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก (Y_1) ได้ร้อยละ 73.9 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับร้อยละ 53.7 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับร้อยละ 41.9 ในลักษณะนี้แสดงว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_1) อำนาจการให้รางวัล (X_2) ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 1.101 + .468 (X_1) + .191 (X_2)$$

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญ
ของครูสถานศึกษาเอกชนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	19.03	9.51	60.69	0.00**
Residual	107	16.78	0.15		
Total	109	25.81			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .729

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .531

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .523

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) .396

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	1.322	0.229		5.78	0.00**
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	0.400	0.104	0.429	3.84	0.00**
อำนาจอ้างอิง (X_4)	0.270	0.089	0.338	3.02	0.03*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจอ้างอิง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Y_2) เท่ากับร้อยละ 72.9 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 53.1 หมายความว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจอ้างอิง (X_4) สามารถทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Y_2) ได้ร้อยละ 72.9 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่า

กับร้อยละ 52.3 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับร้อยละ 39.6 ในลักษณะนี้แสดงว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจอ้างอิง (X_4) ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 1.322 + .400 (X_3) + .270 (X_4)$$

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกของการผูกมัด (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	23.67	11.83	73.28	0.00**
Residual	107	17.28	0.16		
Total	109	40.95			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.760
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square)	.578
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square)	.570
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.401

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.926	0.242		3.82	0.00**
ภาพรวม (X_{tot})	1.059	0.132	1.024	8.00	0.00**
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_3)	0.315	0.125	0.321	2.51	0.13*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาด้านความรู้สึกของการผูกมัด (Y_3) เท่ากับร้อยละ 76 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 57.8 หมายความว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) สามารถทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกของการผูกมัด (Y_3) ได้ร้อยละ 76 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับร้อยละ 57 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับร้อยละ 40.1 ในลักษณะนี้แสดงว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกของการผูกมัด (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.926 + .315 (X_5) + 1.059 (X_{tot})$$

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ (X_4)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	31.914	15.957	76.93	0.00**
Residual	107	22.194	0.207		
Total	109	54.108			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.768
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square)	.590
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square)	.582
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.455

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.731	0.259		2.82	0.00**
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	0.579	0.065	0.659	8.89	0.00**
อำนาจการบังคับ (X_2)	0.118	0.080	0.174	22.34	0.02*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการบังคับ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ (Y_4) เท่ากับร้อยละ 76.8 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 59 หมายความว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการบังคับ (X_2) สามารถทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ (Y_4) ได้ร้อยละ 76.8 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับร้อยละ 58.2 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับร้อยละ 45.50 ในลักษณะนี้แสดงว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการบังคับ (X_2) ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = .731 + .579 (X_1) + .188 (X_2)$$

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญของครูสถานศึกษาเอกชนด้านความก้าวหน้า (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	1	25.984	25.984	102.106	0.00**
Residual	107	27.484	0.254		
Total	109	53.468			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.697
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square)	.486
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square)	.481
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.504

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

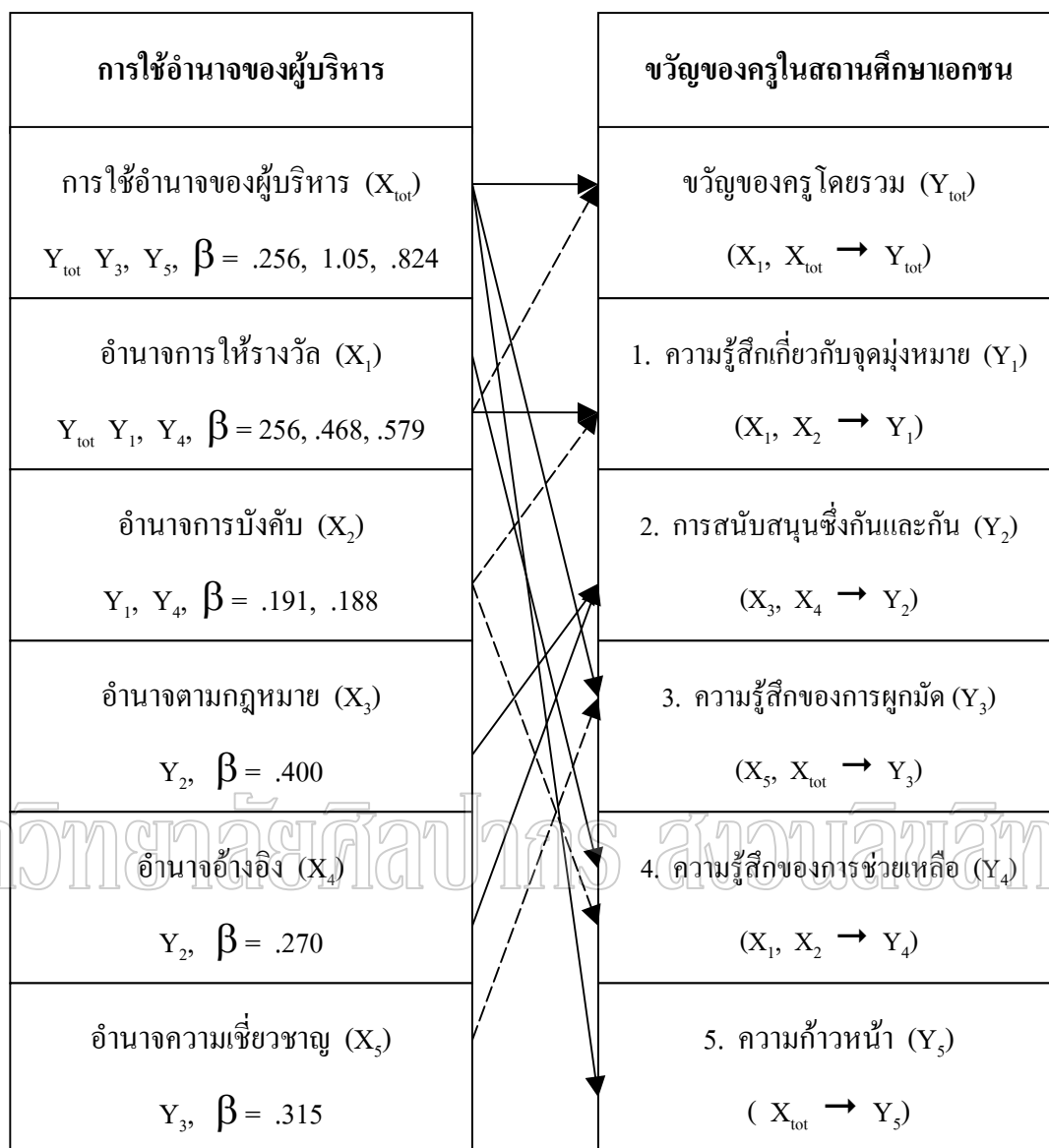
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.359	0.299		1.19	.023
อำนาจการให้รางวัล (X_4)	0.824	0.082	0.697	10.10	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาด้านความก้าวหน้า (Y_5) เท่ากับร้อยละ 69.7 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 48.6 หมายความว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) สามารถทำนายขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความก้าวหน้า (Y_5) ได้ร้อยละ 48.6 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับร้อยละ 48.1 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับร้อยละ 50.4 ในลักษณะนี้แสดงว่า การใช้อำนาจโดยภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความก้าวหน้า (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_5 = .359 + .824 (X_{tot})$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) สามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังแผนภูมิที่ 3



—————> หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายที่ α 0.01
 - - - - -> หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายที่ α 0.05
 β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอย

แผนภูมิที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญ
 ของครูในสถานศึกษาเอกชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาเอกชน เขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 110 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 440 คน และได้รับข้อมูลกลับคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาอำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัลเป็นลำดับสุดท้าย

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสองด้าน ได้แก่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรู้สึกของการผูกมัด อยู่ในระดับปานกลางสามด้านเรียงตามลำดับคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก ความรู้สึกของการช่วยเหลือและความก้าวหน้า

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

3.1 การใช้อำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยรวม ด้านความรู้สึกของการผูกมัดและด้านความก้าวหน้า

3.2 การใช้อำนาจการบังคับส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยรวม ด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ

3.3 การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.4 การใช้อำนาจอ้างอิงส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.5 การใช้อำนาจเชี่ยวชาญส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกผูกมัด

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้น เพื่อสนับสนุนการวิจัยให้บรรลุจุดประสงค์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหาร จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความชำนาญ ความรู้ และทักษะของผู้ นำ จึงทำให้ได้รับการยกย่อง นับถือ ศรัทธาน่าเลื่อมใส และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยผู้บริหารมัก จะถูกมองว่าเป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยินยอมและปฏิบัติตาม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจะต้องมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากร มีทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ ของโรงเรียนเอกชน จึงทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการ ศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบ ว่า 1) อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นอำนาจการ บังคับอยู่ในระดับปานกลาง 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมมีสองด้าน คือ อำนาจ การให้รางวัลและอำนาจตามกฎหมาย เช่นเดียวกับ รองรัตน์ วิเศษ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจพึ่งพา และอำนาจข่าวสาร กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ทุกฐานอยู่ในระดับมาก และเมื่อ แยกรายอำนาจที่ใช้กับบุคลากรแยกรายฝ่าย การใช้อำนาจทับทุกฝ่ายจะอยู่ในระดับมากทุกฐาน ใน

ขณะที่ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกรายฝ่าย ขวัญของบุคลากรในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเงิน และบัญชี ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายส่งเสริมพละนันทนัยและกิจการพิเศษอยู่ในระดับมาก ส่วนขวัญของบุคลากรในฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ในภาพรวม และเมื่อแยกรายอำนาจและฝ่ายแล้วส่วนมากมีความสัมพันธ์กัน ส่วน ริงโรส (Ringrose) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียนและบุคลิกลักษณะของครูใหญ่” พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม แล้วฐานอำนาจครูใหญ่ที่ครูยอมรับ คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ฐานอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการใช้อำนาจการบังคับเป็นลำดับแรกที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาเอกชนมีลักษณะของการบริหารในเชิงธุรกิจ ซึ่งจำเป็นต้องหวังผลกำไรในการประกอบธุรกิจ ครูและบุคลากรต้องตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารที่มีอำนาจการบังคับสูงจะมองว่า อำนาจการบังคับนั้นจะเป็นวิธีการที่สามารถจูงใจให้อินยอมปฏิบัติตามหากเลขหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะไม่เป็นผลดีต่อบุคลากรกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของตนเองได้ จึงต้องยอมปฏิบัติตาม ดังที่ อรุณ รัชธรรม กล่าวไว้ว่า อำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การค้นคิดริเริ่ม การวางแผน จัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอหมายถึง มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดอำนาจหรือมีไม่เพียงพอ ย่อมทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลไม่มากพอที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งบุคคลโดยทั่วไปอาจมีอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรแล้ว จะต้องมียังอำนาจหน้าที่และอำนาจ เพราะอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้นที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ครูมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ในโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีรูปแบบการจัดการศึกษา ที่แตกต่างกับบรรยากาศของสถานศึกษาที่เป็นของรัฐบาลโดยสิ้นเชิงทั้งนี้สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจเพื่อมุ่งหวังผลกำไร ในการบริหารธุรกิจจึงเป็นรูปแบบของนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อความอยู่รอดของตนเองและองค์กร ภายใต้พื้นฐานของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายใต้พื้นฐานของการดำเนินงานที่ราบรื่นเรียบร้อย การทำงานมีความเพลิดเพลิน บุคลากรสนุกสนานตั้งใจทำงานและสนใจในงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงทำให้ผลการวิจัยด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ วิจิตร อวาทกุล กล่าวว่าการแสดงออกของบุคคลในการทำงานซึ่งแสดงว่าขวัญกำลังใจดีนั้น ผู้บริหารสามารถพิจารณาได้จากบรรยากาศในหน่วยงานว่าเรริงแจ่มใส การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมาชิกมีความพอใจในงาน ยอมรับในงานทุกอย่างด้วยความเต็มใจ มีสุขภาพดี มีความปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อกัน มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีความภูมิใจในองค์กร พุดถึงแต่สิ่งดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎข้อบังคับขององค์กร รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เสียสละ และช่วยเหลือกลุ่มให้มีการพัฒนา เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสันต์ ชมสวัสดิ์ ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในถิ่นกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนในถิ่นกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สวาริง (Swaring) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน และมี 4 ปัจจัย ที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือน ครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร ส่วน วสันต์ ชมสวัสดิ์ ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในถิ่นกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนในถิ่นกันดาร สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ในแง่ที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูเชิงปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับขวัญของครูอยู่ในระดับต่ำมาก ด้านความรู้สึกรับผิดชอบประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน สุรชาติ กิ่งมณี ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าทัศนคติต่อรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ในแง่ที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ความรู้สึกได้รับการยกย่องจากสังคมไม่มีความสัมพันธ์ในแง่ที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในเชิงปฏิบัติงานในระดับปานกลางเฉพาะกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์ ในขณะที่ ธรรมศักดิ์ กำมะณี ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบบางประการแห่งขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนสองคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในลักษณะรวมมีระดับขวัญสูง โดยที่สูงก็อยู่ในระดับสูงและกลุ่มต่ำอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียนทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบด้านแรงกดดันของชุมชน และเมื่อพิจารณาถึงการส่งผลกระทบระหว่างองค์ประกอบแห่งขวัญทุกองค์ประกอบส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนทุกองค์ประกอบที่นัยสำคัญที่ .01 โดยที่กลุ่มสูงมีองค์ประกอบเดียวที่ส่งผลคือ องค์ประกอบด้านเงินเดือนและกลุ่มต่ำก็มีองค์ประกอบเดียวที่ส่งผลคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในด้านการสอน

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนโดยรวม ทั้งนี้อาจโรงเรียนเอกชนนั้นผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องของการบริหารโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นการบริหารจัดการในเชิงธุรกิจ มีความเข้าใจในภารกิจของงานอย่างชัดเจน มีความรู้ในสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์กร รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นผู้นำในการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งยังต้องรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ด้วยการให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ขอมอบในความสามารถของพวกเขา และให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างโอกาสให้แก่บุคลากร และการทุ่มเทในการทำงานทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า สอด

คล้องกับผลการวิจัยของ ชาพลิน (Sharplin) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของฐานอำนาจ” พบว่า อำนาจที่ทำให้พลังงานเชิงฟังและ/หรือปฏิบัติมากที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับตามลำดับ

3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนโดยรวม ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย และด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ ทั้งนี้เพราะพลังอำนาจการให้รางวัลเป็นพลังอำนาจที่จูงใจให้คนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ ในเชิงธุรกิจการได้รับรางวัลหรือโบนัส เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูง พลังอำนาจการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่รับรู้ว่าการยอมทำตามและเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รางวัลที่ต้องการ การที่บุคคลมีโอกาสได้ร่วมกับสถานศึกษาวางแผนและพัฒนาเพื่อให้อำนาจการจัดการศึกษาได้มาตรฐาน ตลอดจนมีแผนงานโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานร่วมกันย่อมก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และเกิดการยอมรับจากชุมชนว่าสถานศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน ทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองของชุมชน

3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจการบังคับส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ความรู้สึกเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่เข้ามาทำงานในสถานศึกษามีความแตกต่างกันด้านความรู้และบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนตัว ความคาดหวัง การใช้พลังอำนาจการบังคับกับบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนถือได้ว่าเป็นเรื่องปกติ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนเป็นการดำเนินงานจัดการศึกษาในเชิงธุรกิจ ที่ใช้อำนาจในการบังคับบัญชาแบบลูกจ้างและนายจ้าง โดยมุ่งหวังผลกำไรเป็นหลัก การใช้อำนาจการบังคับจึงเกิดขึ้นมากในสถานศึกษาเอกชน แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ทั้งนี้ การใช้อำนาจบังคับกับบุคคลที่มีพฤติกรรมภาวะต่ำด้วยการบังคับหรือลงโทษ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การนิ่งเฉยไม่ให้ความสนใจ การตัดเงินเดือน การไล่ออก เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือปฏิบัติผิดไปจากคำสั่งย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติตาม จึงทำให้เกิดผลต่อความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย และเกิดความรู้สึกของการช่วยเหลือระหว่างกันของบุคลากรและผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าของตนเอง ดังที่ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) กล่าวว่าผู้นำที่มีอำนาจการบังคับสูงจะมองว่า อำนาจการบังคับนั้นเป็นวิธีการที่สามารถจูงใจให้ยินยอมปฏิบัติตามเพราะหากละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะนำไปสู่การลงโทษได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทรลอย เครือเช้า ได้ทำวิจัยเรื่อง “ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1)

ระดับการเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผู้บริหารที่มีความแตกต่างทางด้านเพศและระดับการศึกษา มีการเสริมสร้างอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารเพศชายและผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด ส่วนผู้บริหารที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ อายุราชการ และประสบการณ์การบริหาร มีการเสริมสร้างอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความแตกต่างกับผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด ผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และอายุราชการระหว่าง 16 – 20 ปี โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารระหว่าง 11 – 15 ปี มีความแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 15 ปี โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 15 ปี มีการเสริมสร้างอำนาจมากที่สุด

3.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบเชิงธุรกิจที่มุ่งหวังผลกำไร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการสถานศึกษาเอกชน ซึ่งต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในการนำกฎหมาย ข้อบังคับไปใช้กับบุคลากร อาจจะใช้วิธีออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่นอย่างเหมาะสม หรือสั่งงานตามขั้นตอนสายงานบังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กรต่อไปดังที่ ภิญโญสาธกร กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรจะสำนึกเสมอว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูอาจารย์เท่านั้นที่ถือว่ามีความรู้เฉพาะในทางวิชาชีพโดยตรง คือ การให้การศึกษา การทำงานในสถานศึกษาต่างกับการทำงานในองค์กรอื่นตรงที่ว่าครูอาจารย์เป็นบุคคลหลัก มีเสรีภาพในการทำงาน ห่างจากการควบคุมโดยใกล้ชิดไม่มีผู้บริหารระดับรองที่ลดหลั่นกันลงมา เพื่อควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเหมือนในองค์กรอื่น ๆ การบังคับบัญชาเป็นไปอย่างหลวม ๆ ถือว่าเป็น “ผู้ร่วมงาน” มากกว่า “ผู้บังคับบัญชา” กับ “ผู้ใต้บังคับบัญชา” ดังนั้นการบริหารงานให้มีประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจอ้างอิงส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันที่เป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคคล สนับสนุน ส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และรับทราบถึงความต้องการของบุคลากรเหล่านั้นให้เป็นเป้าหมายขององค์กรอื่นทำให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีความเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานเป็นระบบ มีการคิดวางแผนล่วงหน้า ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นศรัทธา และชื่นชมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี บุคลากรชื่นชมเอาเป็นแบบอย่างของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารยอมรับความสามารถของพวกเขา ผลการปฏิบัติงานได้รับคำชมเชย ย่อมเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่เป็นไปตามมาตรฐานนั้นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้นนั่นเอง

3.5 จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจเชี่ยวชาญส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกของความผูกมัด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการใช้อำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความชำนาญ ความรู้ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายกย่อง นับถือ ศรัทธาน่าเลื่อมใสและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีของบุคลากร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา เกิดความผูกมัดต่อองค์กรมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังที่ โฮเวลล์ (Howell) ได้ทำวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาและได้สรุปไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงเมื่อครูใหญ่แสดงว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญ เห็นคุณค่าและความสำคัญของครูทุกคนให้นับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลที่จะให้ความช่วยเหลือให้เด็กประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา เอกชน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและความคิดเห็นบางประการเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความก้าวหน้า เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การลาศึกษาต่อหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยยอมรับหรือยกย่องชมเชยบุคลากรในความสามารถ การวิพากษ์วิจารณ์ติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ความช่วยเหลือบุคลากร เช่น สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ การตอบแทนผลงานด้วยการให้รางวัลหรือโบนัส การไม่มุ่งเน้นธุรกิจจนผลกำไรที่มากเกินไป ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาจากบรรยากาศในหน่วยงานว่ามีความร่มรื่นแจ่มใส การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยหรือไม่ สมาชิกมีความพอใจในงาน ทุกอย่างด้วยความเต็มใจ มีสุขภาพดี มีความปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อกัน มีการรวมตัวกัน อย่างเหนียวแน่น มีความภูมิใจในองค์กร หรือพูดถึงแต่สิ่งดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎข้อบังคับขององค์กร รวมทั้งควรให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เสียสละ และช่วยเหลือกลุ่มให้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงอำนาจการให้รางวัลด้วยการยกย่องชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษาส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญของครูในโรงเรียนเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : กองตรวจและรายงาน, 2545.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักวานกราฟฟิค จำกัด, 2542.

_____. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ การศาสนา, 2540.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535.

ประสิทธิ์ จันทร์ดา และคณะ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : บริษัทคัมปายอินเมจิง จำกัด, 2541.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือเสริม, 2535.

เปลื้อง ณ นคร. ปทานุกรมนักเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

ภิญโญ สาร. การพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2526.

รสสุคนธ์ พหลเทพ. อำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

รองรัตน์ วิเศษ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2530.

วสันต์ ชมสวัสดิ์. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

วิจิตร อวาทกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2542.

สถิต กองคำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. นครราชสีมา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2540.

สมบูรณ์ นนทสกุล. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

_____ . “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

_____ . “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

สำนักงานการศึกษาเอกชน. สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2545 (ข้อมูลเบื้องต้น). กรุงเทพมหานคร : กลุ่มสถิติและข้อมูล, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545–2559). กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. รายงานการประชุมคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ครั้งที่ 4/2546 วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร : กองนโยบายและแผน, 2546.

_____ . วันการศึกษาเอกชน ครั้งที่ 6 วันที่ 17–19 กุมภาพันธ์ 2539 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ม.ป.ท., ม.ป.ป.). (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2544. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2532.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. ปัจจัยปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2545.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รายงานความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. รายงานแสดงผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ๖๓. พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2545.

สุนทร โคตรท่าน. “ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531.

อนุชา คำรงค์ศักดิ์. “การศึกษาพฤติกรรมของบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.

ภาษาอังกฤษ

Antonio, William V.D., and Ehrlich Howard J. “Democracy in America : Reoprospect and Prospect.” In Power and Democracy in America, Notre Dame : University of Notre Dame Press, 1961.

Arthur, Sharplin D. “Power Base Effectiveness Perceptions, Ad Emirical Study.” Dissertation Abstracts International 38 (June 1978) : 7436 – A.

Betty, Caldwell J. “The Effects of Principal Succession on Teacher Morale.” Available : UMI, A Bell & Howell (January 1997 – March 1999) : 93.

Carol, Ringrose K. “An Exploratory Study of the Relationship between the Teacher’s Perception of the Bases of Power Used by Selected Elementary Principals, The Management Systems of Their Schools, and Selected characteristics of the Principals.” Dissertation Abstracts International 38 (July 1977) : 59 –A.

Chung, Kae H., and Leon C. Megginson. Organizational Behavior Development Managerial Skills. New York : Harper and Row Publishers, 1981.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers, 1974.

Coser, Lewis A. Sociological Theory. 4th ed. New York : McMillan Publishing Co., Ltd., 1976.

David, Adams R. "Organizational Control Structure and Uses of Power in University Department and Their Faculty Job Satisfaction and Professional Output Correlation."
Dissertation Abstracts International 36 (December 1975) : 3428 – A.

Davis, McElreath and other. "A Studied view of faculty morale." Journal of Marketing for Higher Education (CD – ROM), 7(1) : 1 – 8 Available : 1998 EBSCO (January 1983 – April 1998) : 22.

Dumbam, Randall B. Power and Conflict Organizational Behavior. Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1984.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York : McGraw – Hill Book Co., 1975.

French, John R.P., and Bertram H. Raven. "The Bases of Social Power." In D. Cartwright, ed. Studies Power Ann Arbor : University of Michigan Institute for Social Research, 1959.

Goser, Lewis A., and Rosenberg Bernard. Sociological Theory. New York : McMillan Publishing Company, Inc., 1976.

Hormans, G.C. Social Behavior. New York : Harcourt Brade Jovanavich, Inc., 1974.

Jertrude, Berger. "The morale of the teacher is crisis : Russia 1992." Journal of Research and Development in Education (CD – ROM), 27(1) : 24 – 27 Available : 1998 FBSCO (January 1983 – April 1998) : 24 – 27.

John, French R.P., and Raven H Bertrarn. "The Bases of Power." In Darwin in Cartwright and Alvin Zander, Group Dynamics : Research and Theory, 75. 3rd ed. New York : Irvington Publishers, Inc., 1968.

Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. New York : Harper & Row, 1959.

Lukes, S. Power : A Radical View. London : The Macmillan Press, Ltd., 1980.

- Max, Weber. The Theory of Social and Economic Organization in A.M. Henderson and Talcott Parsons Trans. New York : Harold Process Company, 1947.
- McClelland, David C. Power : The Inner Experience. New York : Irvington Publishers, Inc., 1975.
- McGinnis, Elhott. Social Behavior : A Functional Analysis. Boston : Houghton Mifflin Company, 1970.
- Morgenthau, Han J. Politics Among Nations. New York : Alfred A. Loopf, 1978.
- Pfiffner, John M., and Robert V Presthus. Public Administration. New York : Harold Process Company, 1960.
- Robbins, Stephen P. Organization Behavior. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1979.
- Robert A. Dahl. The concept of power, Behavioral Science (July 1957) : 201 – 205.
- Schein, Edgar. Organization Psychology. New York : Prentice – Hall, 1965.
- Scidenberg and Snadows. “Power and Bargaining.” in Social Psychology : An Introduction, 46. New York : The Free Press, A Davision of McMillan Publishing Co., 1967.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.
- Walter, Netemeyer E. “An Empirical investigation of The Relationship Between Leader Behavior, Leader Power Bases and Subordinate Performance and Satisfaction.” Dissertation Abstracts International 36 (December 1975) : 3436 – A.
- Warren, Carol A.B. Sociology : Change and Continuity. Illinois : The Dorsey Press, 1970.
- Watson, Goodwin, “Fire Factors in Morale.” in Goodwin Watson, ed. New York : Rinehart and Winston, Inc., 1942.
- _____. Five factors in morale. New York : Holt Rinehart and Winson Inc., 1942.
- Winter, D.G. The Power Motive. New York : The Free Press, 1973.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organization. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, Inc., 1981.

มหาวิทยาลัยศิลปากร **ภาคผนวก** สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ ขอตกลงเครื่อง

และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ที่ ศธ.0520.203.2/1013

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 กันยายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศักรินทร์ จริงจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางทิพวรรณ แสงทับทิม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX. 0 3421 9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายศักดิ์รินทร์ จริงจิตร ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิรังษี
2. นายเสนอ มีใจดี ปริญญาโทบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพมงคลรังษี
3. บาทหลวง ดร. ไพรงข มณีราช อัครบิดร (กฎหมาย) ประเทศอิตาลี
ตำแหน่ง อธิการโรงเรียนครุฑกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
4. อาจารย์มณี ศรีวิบูลย์ ปริญญาโทการวัดผลและประเมินผลการศึกษา
5. อาจารย์มยุรี ศรีสันต์ ปริญญาโทการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพล
ชนะสงคราม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ.0520.203.2/1048

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

25 กันยายน 2547

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนถาวรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางทิพวรรณ แสงทับทิม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รขอความอนุเคราะห์ให้นางทิพวรรณ
แสงทับทิม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX. 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.107(นฐ)/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

6 ตุลาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางทิพวรรณ แสงทับทิม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะด้วง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034243435 , 034218788

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

รายชื่อโรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูล

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. โรงเรียนเขมภัทรศึกษา | 29. โรงเรียนสมถวิลหัวหิน |
| 2. โรงเรียนฐิติวิทยา | 30. โรงเรียนสหมิตรวิทยาคม |
| 3. โรงเรียนครุณากาญจนบุรี | 31. โรงเรียนสายวิทยา |
| 4. โรงเรียนคีสมจิตรวิทยา | 32. โรงเรียนห้วยหน้า |
| 5. โรงเรียนทิพย์พิทยา | 33. โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย |
| 6. โรงเรียนประชาสงเคราะห์ | 34. โรงเรียนอนุบาลครุณาพัฒนา |
| 7. โรงเรียนยูเลียวเซี่ยเสี่ยว | 35. โรงเรียนอรุณวิทยา |
| 8. โรงเรียนราษฎร์บำรุง | 36. โรงเรียนอุดมศึกษา |
| 9. โรงเรียนวีรศิลป์ | 37. โรงเรียนแก่นจันทร์วิทยา |
| 10. โรงเรียนศิริวิทยาอนุบาล | 38. โรงเรียนเซน โยเซฟเพชรบุรี |
| 11. โรงเรียนสิทธิศึกษา | 39. โรงเรียนปรีดีรังสรรค์ |
| 12. โรงเรียนอนุชนศึกษา | 40. โรงเรียนราษฎร์วิทยา |
| 13. โรงเรียนอำนวยการกาญจนบุรี | 41. โรงเรียนศึกษาปัญญา |
| 14. โรงเรียนกำเนิดวิทยา | 42. โรงเรียนสุวรรณรังสฤษฎ์วิทยา |
| 15. โรงเรียนกิตติคุณ | 43. โรงเรียนอรุณประดิษฐ์ |
| 16. โรงเรียนจันทร์ศึกษา | 44. โรงเรียนกงหลี่เจี้ยนหมิน |
| 17. โรงเรียนชินนุกุลวิทยา | 45. โรงเรียนครุณานุกูล |
| 18. โรงเรียนเซวงศักดิ์ศึกษา | 46. โรงเรียนครุณานุกเคราะห์ |
| 19. โรงเรียนครุณาศึกษา | 47. โรงเรียนถาวรวิทยา |
| 20. โรงเรียนพระแม่มาลีประจวบคีรีขันธ์ | 48. โรงเรียนประกอบวิทยา |
| 21. โรงเรียนมัธยมพคุณ | 49. โรงเรียนราษฎร์เอกเอง |
| 22. โรงเรียนมัธยมสาธิตการวิทยา | 50. โรงเรียนวิริยะวิทยามูลนิธิ |
| 23. โรงเรียนรักษ์วิทยา | 51. โรงเรียนอนุกุลวิทยา |
| 24. โรงเรียนรวาวัฒน์วิทยา | 52. โรงเรียนเอื้อวิทยา |
| 25. โรงเรียนวังไกลกังวล | 53. โรงเรียนจงรักษ์พิทยา |
| 26. โรงเรียนวันทามารีอา | 54. โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา |
| 27. โรงเรียนวิเศษศึกษา | 55. โรงเรียนบ้านแพ้ววิทยา |
| 28. โรงเรียนศิริวิทยา | 56. โรงเรียนปทุมพรพิทยา |

- | | |
|----------------------------------|---|
| 57. โรงเรียนผดุงราชกุลวิทยา | 86. โรงเรียนอนุบาลจันทร์สว่างกุล |
| 58. โรงเรียนมหาชัยคริสเตียนวิทยา | 87. โรงเรียนอนุบาลไพทวิทยา |
| 59. โรงเรียนศรีทัศนศาสตร์วิทยา | 88. โรงเรียนศิริวรรณ |
| 60. โรงเรียนสมถิติสมุทรสาคร | 89. โรงเรียนอนุบาลสุธีธร |
| 61. โรงเรียนสาครวิทยา | 90. โรงเรียนอำนวยการวิทย์นครปฐม |
| 62. โรงเรียนอนุบาลสุภามาศ | 91. โรงเรียนเอกครุณ |
| 63. โรงเรียนอนุบาลสกลวิทยา | 92. โรงเรียนจีไอ |
| 64. โรงเรียนอันทาลัย | 93. โรงเรียนครุณาภิรมย์ |
| 65. โรงเรียนจรรุวรรณวิทยา | 94. โรงเรียนดำเนินวิทยา |
| 66. โรงเรียนเจริญศิลป์วิทยา | 95. โรงเรียนดุสิตวิทยา |
| 67. โรงเรียนเจ็ญหัว | 96. โรงเรียน ทบอ.บูรณวิทยา |
| 68. โรงเรียนเดชอนุสรณ์ | 97. โรงเรียน ทบอ.โยธินวิทยา |
| 69. โรงเรียนเทพนิมิตวิทยา | 98. โรงเรียนเทพวิทยา |
| 70. โรงเรียนธรรมภิรมย์ | 99. โรงเรียนเทพินทร์วิทยา |
| 71. โรงเรียนนักบุญเปโตร | 100. โรงเรียนธีรศาสตร์ |
| 72. โรงเรียนนาคประสิทธิ์ | 101. โรงเรียนนารีวิทยา |
| 73. โรงเรียนบวรชนวิทย์ | 102. โรงเรียนนารีวุฒิ |
| 74. โรงเรียนบอสโกพิทักษ์ | 103. โรงเรียนบ้านโป่งวิทยาคม |
| 75. โรงเรียนบำรุงวิทยา | 104. โรงเรียนพิบูลสงครามอุปถัมภ์ราชบุรี |
| 76. โรงเรียนมารีอุปถัมภ์ | 105. โรงเรียนเพ็ญวิวัฒน์วิทยา |
| 77. โรงเรียนเม่งฮ้างฮัก | 106. โรงเรียนแย้มวิทยา |
| 78. โรงเรียนขอเซฟอุปถัมภ์ | 107. โรงเรียนราษฎร์บำรุงวิทย์ |
| 79. โรงเรียนราษฎร์บำรุงวิทยา | 108. โรงเรียนเรืองวิทย์พระหฤทัย |
| 80. โรงเรียนสกลวิทยา | 109. โรงเรียนวังศาลวิทยา |
| 81. โรงเรียนสว่างวิทยา | 110. โรงเรียนวิชัยวิชาคม |
| 82. โรงเรียนสหบำรุงวิทยา | |
| 83. โรงเรียนสาธิตวิทยา | |
| 84. โรงเรียนสุพิทยานุกุล | |
| 85. โรงเรียนแสงทองวิทยา | |

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน
3. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ทิพวรรณ แสงทับทิม

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของท่าน	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ [] ชาย [] หญิง	[] 1
2.	อายุ [] อายุต่ำกว่า 30 ปี [] 30 – 40 ปี [] 41 – 50 ปี [] 51 ปีขึ้นไป	[] 2
3.	ระดับการศึกษา [] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] สูงกว่าปริญญาตรี	[] 3
4.	ประสบการณ์การทำงาน [] ไม่เกิน 5 ปี [] 6 – 10 ปี [] 11 – 20 ปี [] 21 ปีขึ้นไป	[] 4

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติตามความเป็นจริงว่ามีพฤติกรรมการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	อำนาจการให้รางวัล						
1	ยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัล ลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตาม อำนาจให้						[] 5
2	พิจารณาความดีความชอบเลื่อนหรือแต่งตั้ง ให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งด้วยความ เป็นธรรม						[] 6
3	ไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบ						[] 7
4	ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง และสะดวกสบายในการทำงาน						[] 8
5	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ						[] 9
	อำนาจการบังคับ						
6	มีการแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน						[] 10
7	ตักเตือนตักหนิผู้ได้บังคับบัญชาก่อนสำหรับ ความผิดเล็กน้อย						[] 11
8	ดูแลควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ข้อบังคับ						[] 12
9	เร่งรัดให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทัน ตามกำหนดเวลา						[] 13
10	เมื่อมีการกระทำผิดมีการดำเนินการทางวินัย ต่อผู้ได้บังคับบัญชาทันที						[] 14

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	อำนาจตามกฎหมาย						
11	ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร						[] 15
12	มีวิธีออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสม						[] 16
13	มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความ รู้ความสามารถที่ได้ศึกษา						[] 17
14	พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบกฎหมายที่ วางไว้						[] 18
15	ส่งงานได้ดีตามขั้นตอนของสายงาน						[] 19
	อำนาจอ้างอิง						
16	เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ						[] 20
17	มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนอยาก ทำงานด้วย						[] 21
18	ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมใน ทุก ๆ ด้านและเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย						[] 22
19	เป็นบุคคลที่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธาชื่นชม						[] 23
20	มีมนุษยสัมพันธ์เป็นกันเองและพบได้ง่าย						[] 24
	อำนาจความเชี่ยวชาญ						
21	มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้						[] 25
22	มีทักษะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้ เห็นเป็นตัวอย่างได้เป็นอย่างดี						[] 26
23	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการ ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน						[] 27

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
24	ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา						[] 28
25	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างฉับพลัน						[] 29

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ความรู้สึเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก						
1	ผลการทำงานของข้าพเจ้าได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา						[] 30
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของข้าพเจ้า						[] 31
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการทำงาน						[] 32
4	งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ						[] 33
	การสนับสนุนซึ่งกันและกัน						
5	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						[] 34
6	ข้าพเจ้ามักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาส่วนตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม						[] 35
7	ข้าพเจ้าคิดว่าโดยทั่วไปแล้วเพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน						[] 36
8	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						[] 37
	ความรู้สึของการผูกมัด						
9	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี						[] 38

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
10	หน่วยงานหรือองค์กรเอกชนมักให้ความช่วยเหลือสถานศึกษา						[] 39
11	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษา						[] 40
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการยอมรับนับถือบุคลากรในสถานศึกษา						[] 41
13	ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยเหลือแนะนำติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษา						[] 42
14	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก						[] 43
	ความรู้สึกรู้สึกของการช่วยเหลือ						
15	ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						[] 44
16	สถานศึกษาจัดสวัสดิการและให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา						[] 45
17	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา						[] 46
18	ข้าพเจ้าได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน						[] 47
19	ข้าพเจ้ามักได้รับความช่วยเหลือทำให้งานบรรลุเป้าหมาย						[] 48

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ความก้าวหน้า						
20	การมีโอกาสได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ						[] 49
21	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น						[] 50
22	ในปีที่ผ่านมาข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือนสูงกว่าปีก่อนอย่างน่าพอใจ						[] 51
23	ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ						[] 52
24	จากการทุ่มเทในการทำงานของท่านทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า						[] 53

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)**Item – total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
XA1	160.7500	564.3871	.6900	.9641
XA2	160.7500	569.4839	.6232	.9644
XA3	160.9875	560.2863	.6405	.9643
XA4	160.4688	571.8700	.445	.9651
XA5	160.7188	565.0474	.7066	.9641
XB6	160.2500	564.2581	.6588	.9642
XB7	160.8438	560.9748	.7633	.9638
XB8	160.8125	565.1250	.6159	.9644
XB9	160.8438	557.2329	.7548	.9638
XB10	160.5625	566.1250	.5776	.9645
XC11	160.5000	562.4516	.7857	.9638
XC12	160.7813	560.0474	.8144	.9637
XC13	160.7188	565.7571	.7307	.9640
XC14	160.7500	570.6452	.6323	.9644
XC15	160.7813	561.8538	.7647	.9638
XD16	160.4375	561.2863	.7876	.9638
XD17	160.2813	561.8861	.7438	.9639
XD18	160.8438	567.1038	.6735	.9642
XD19	160.9375	555.9315	.7793	.9637
XD20	160.1563	555.4264	.6683	.9642
XE21	160.6563	569.9748	.5990	.9645
XE22	160.6563	573.0071	.4519	.9650
XE23	160.5000	580.3871	.2617	.9657
XE24	160.4063	574.6361	.3836	.9653
XE25	160.7813	576.3700	.3515	.9654

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
YA1	160.3125	567.8992	.6857	.9642
YA2	160.0000	572.5806	.6197	.9645
YA3	160.7500	572.9677	.6063	.9645
YA4	160.5313	578.3861	.3540	.9653
YB5	160.5938	574.1845	.6075	.9645
YB6	160.6875	578.5444	.4060	.9651
YB7	160.5938	577.4748	.3776	.9652
YB8	160.4688	569.4829	.6292	.9644
YC9	160.8750	571.3387	.6486	.9644
YC10	160.8438	563.4909	.6631	.9642
YC11	160.3438	567.2651	.5817	.9645
YC12	160.3750	568.1129	.6537	.9643
YC13	160.7813	575.0796	.4952	.9648
YC14	160.0313	571.5151	.4818	.9649
YD15	160.8125	568.5444	.5570	.9646
YD16	160.9375	564.3185	.5839	.9645
YD17	160.6875	562.2218	.7836	.9638
YD18	160.5313	558.9667	.5597	.9649
YD19	160.8438	565.8780	.6683	.9642
YE20	160.0000	565.7419	.5241	.9648
YE21	160.3125	569.2540	.5129	.9648
YE22	160.5938	563.0877	.4943	.9652
YE23	160.8750	564.1129	.5991	.9645
YE24	160.3438	577.9748	.3457	.9653

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0 N of Item = 49

Alpha = .9652

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางทิพวรรณ แสงทับทิม
 ที่อยู่ บ้านเลขที่ 1 ถนนแสงชูโต 36 ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง
 จังหวัดกาญจนบุรี 71000
 โทรศัพท์ 0-3462-2200 , 0-1857-7642

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518 ระดับประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม
 พ.ศ. 2523 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์
 พ.ศ. 2525 ระดับอนุปริญญา วิทยาลัยพลศึกษาสุพรรณบุรี
 พ.ศ. 2533 ระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต เอกพลศึกษา วิทยาลัยครูกาญจนบุรี
 พ.ศ. 2544 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2533 – ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนสิทธิศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์