

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการ ที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของการพัฒนาประเทศไทย ในอนาคต 20 ปี ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผลเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบในลักษณะเครือข่ายการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) มีแนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคนสังคม เศรษฐกิจ ในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนซึ่งมีคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 284) ได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์การจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่าคนคือองค์ประกอบสำคัญขององค์การ องค์การจะดีไม่ได้ถ้าองค์การนั้นปราศจากบุคคลที่ดีมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือโครงสร้างขององค์การจะไม่มีความหมายแม้แต่น้อย หากบุคคลในองค์การขาดคุณภาพหรือคุณค่าความเป็นคน ฉะนั้นคุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ และการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางการศึกษา สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2543) ได้ให้ความเห็นว่า ยอดปรารถนาของสังคมหรือองค์การในปัจจุบันจะมุ่งไปสู่การแสวงหาและพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนมีคุณภาพ ปัจจัยที่จะทำให้คนมีคุณภาพได้คือการศึกษา ประเทศไทยก็ให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษามีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและรายได้ และนำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจ และสังคม โดยยึดหลัก การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน

การพัฒนาการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญและความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้วยการจงใจให้ปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลย่อมประสบอุปสรรคและปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากร

ในหน่วยงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารบางคนที่มีอำนาจหน้าที่ใช้อำนาจไม่ค่อยถูกต้องเหมาะสมกับคนและงาน ในการตัดสินใจสั่งการ อำนาจการควบคุม ชี้นำและดูแลบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2528, หน้า 111)

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องมีผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงาน ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับใช้อำนาจเป็นอย่างมาก (วิจิตร วรุตบางกูร, 2538, หน้า 17) เพื่อควบคุมการทำงานให้อยู่ในสภาพการณ์ปกติและมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมาย ในทางตรงข้ามถ้ามีภาวะวิกฤตเกิดขึ้นผู้บริหารต้องทำหน้าที่หาทางแก้ไขสถานการณ์ให้มีสภาพดีขึ้น เพราะเป้าหมายการบริหารงานต้องมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอำนาจจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแคนเทอร์ (Kanter, 1977, pp. 67-68) ที่กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์การต้องใช้อำนาจ เพราะโดยทั่วไปแล้วอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์กร และบทบาทในการบริหารหรือการจัดการ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ดังที่แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, p. 236) กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ย่อมมีความต้องการอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ในขณะเดียวกันถ้าหากว่าผู้บริหารใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เคร่งครัดมีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะมีกฎเกณฑ์การควบคุมแบบเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างขาดความชอบธรรมอ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือมีการใช้อำนาจตามความพอใจ และอารมณ์ของตนเอง (สุวรรณ จันทร์สม, 2526, หน้า 39) นอกจากนี้ผู้บริหารบางคนใช้อิทธิพลในทางลบ เช่นการพิจารณาความดีความชอบประจำปี คำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มคนไม่ยึดหลักผลประโยชน์ขององค์การ และหลักความยุติธรรม พฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครู ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อขวัญและกำลังใจไม่ดี บรรยากาศในการทำงานซึมเซา ไม่รื่นเริงแจ่มใส คณะครูทำงานไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แยกแยกความสามัคคี มีการลา ขาด การมาทำงานสายผิดปกติ (สนั่น อินทรประเสริฐ, 2528, หน้า 3) อันเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สูงเท่าที่ควร

แคเชอร์ (Cachur, 1980, pp. 5659-5660-A) พบว่าการใช้อำนาจบางอย่างมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องใช้ในการบริหารงานคือการใช้อำนาจ (Power) ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ในตัวของผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์การในระดับต่าง ๆ และถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหน้าที่ของนักบริหารคือ การคิดค้น การวางแผน จัดองค์การ จูงใจ (Motivate) ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำตาม ติดต่อสื่อสาร และควบคุม (Control) ควบคุมไปกับการตัดสินใจเพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามสิ่งที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจเพียงพอกหมายถึงความสามารถที่จะมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์การก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิจัยของ อมรวิเศษ นาคทรพรพ (2539) เกี่ยวกับประสิทธิภาพการใช้ครู: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา, ประถมศึกษา, ปฐมวัยศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมีหรือไม่มีประสิทธิภาพในการใช้ครู เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยตัดสินความมีประสิทธิภาพในการใช้ครูที่สำคัญไม่ว่าจะยกการศึกษาในระดับใด ๆ ก็ตาม จำแนกเป็นส่วนย่อยได้หลายส่วน ได้แก่ชื่อเสียงผลงานการเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารหรือบารมี การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรมในการปกครอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสนใจและใส่ใจในการพัฒนาโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีหลักการมีระบบ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ชัดเจนเป็นที่เข้าใจของครูในความดูแล เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พฤติกรรมการบริหารงานที่จัดว่ามีความสำคัญ วิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งการวางแผนจัดอัตรากำลังครู การจัดสรรภาระงานของครู การจัดระบบนิเทศภายในและภายนอก การวางระบบการประเมินผลงานของครูที่ชัดเจนพฤติกรรมกรแก้ปัญหาซึ่งจะสามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ได้ร่วมกับภาครัฐบาลจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติในทุกๆระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในบางครั้งทำให้เกิดปัญหาในด้านการปกครองและการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะกลุ่มคนจำนวนมากที่มีภูมิหลังและสังคมต่างกัน จะมีการรับรู้ เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งทางบวกและทางลบ ประกอบกับอำนาจที่มีทั้งคุณและโทษในตัวเอง นอกจากผู้บริหารนำไปใช้ในทางที่ผิดแล้ว จะส่งผลต่อระบบงานของผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจนั้น ๆ (นวล กัลยาณธรรม, 2530, หน้า 3) ซึ่งจากรายงานการศึกษาของสถาบันผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการ

บริหารงานนั้น ผู้บริหารต้องมีเทคนิคและบุคลิกวิธีที่หลากหลาย จากผลการวิจัยของแฉะเซอร์ (Chachur, 1980, pp. 5694-A) สรุปว่า การรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นกับฐานอำนาจของครูใหญ่นั้น ถ้าครูใหญ่มีฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจอ้างอิง และฐานอำนาจตามกฎหมายมากเท่าไร จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิกา เสรีวัฒนา (2539) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารภายใต้สถานการณ์ปกติและวิกฤตกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจสารสนเทศ และอำนาจร่วมปรึกษาหารือ สอดคล้องกับ วรณา บุญบันดาล (2547) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า อำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้แล้วจะเกิดการต่อต้านจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ดังนั้น หากต้องการให้เกิดผลสำเร็จมาก ในการบริหารงานของตน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการใช้อำนาจของตน ในทางที่ถูกต้องเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนจะได้มีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย

จากผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่น อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ เรียงตามลำดับ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันกันในระดับสูง ดังนั้นแต่ละโรงเรียนผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่า โรงเรียนจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นครูในโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ ครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจโดยตรงกับครู ต้องวิเคราะห์ว่าจะเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมได้อย่างไร เพื่อจูงใจให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เมื่อโรงเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ จะทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจและมุ่งที่จะศึกษาว่าการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีการใช้อำนาจในด้านใดและมากน้อยเพียงใด ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด รวมทั้งการใช้อำนาจในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายด้าน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจากการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานที่ต้องใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### คำถามในการวิจัย

1. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับใด
2. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับใด

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายด้าน มีความแตกต่างกันหรือไม่
5. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
6. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกตามการรับรู้ของครู ด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้

### สมมติฐานในการวิจัย

1. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก มีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออก ตามการรับรู้ของครู ในแต่ละด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดพื้นฐานที่ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259) เสนอไว้ 5 ด้าน และราเวน และกรุกกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมา เฮอร์เซย์ แล แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจพึ่งพา อีกด้านหนึ่ง ดังนี้

- 1.1.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)
- 1.1.2 อำนาจอ้างอิง (Referent Power)
- 1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 1.1.4 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 1.1.5 อำนาจการบังคับ (Coercive Power)
- 1.1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information Power)
- 1.1.7 อำนาจพึ่งพา (Connection Power)

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของวิกเตอร์ วูร์ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 166-167) เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ความคาดหวัง (Expectancy)

1.2.2 วิธีการสู่จุดหมาย (Instrumentality)

1.2.3 ผลตอบแทน (Valence)

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547 ครูใหญ่จำนวน 246 คน และครูจำนวน 8,381 คน จากจำนวนโรงเรียน 246 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547 โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูใหญ่จำนวน 152 คน และครูจำนวน 368 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ (ครูใหญ่)

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

3.2.1.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2.1.2 อำนาจอ้างอิง

3.2.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.2.1.4 อำนาจการให้รางวัล

3.2.1.5 อำนาจการบังคับ

3.2.1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล

3.2.1.7 อำนาจพึ่งพา

3.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิดของวิกเตอร์ วูร์ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 166-167) เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1.1 ความคาดหวัง
- 3.2.1.2 วิธีการสู่จุดหมาย
- 3.2.1.3 ผลตอบแทน

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดพื้นฐานที่ เฟรนช์ และราเวน(French & Raven, 1968, p. 259) เสนอไว้ 5 ด้าน และราเวน และกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมาเฮอร์เซย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจพึงพา รวม 7 ด้าน ดังนี้

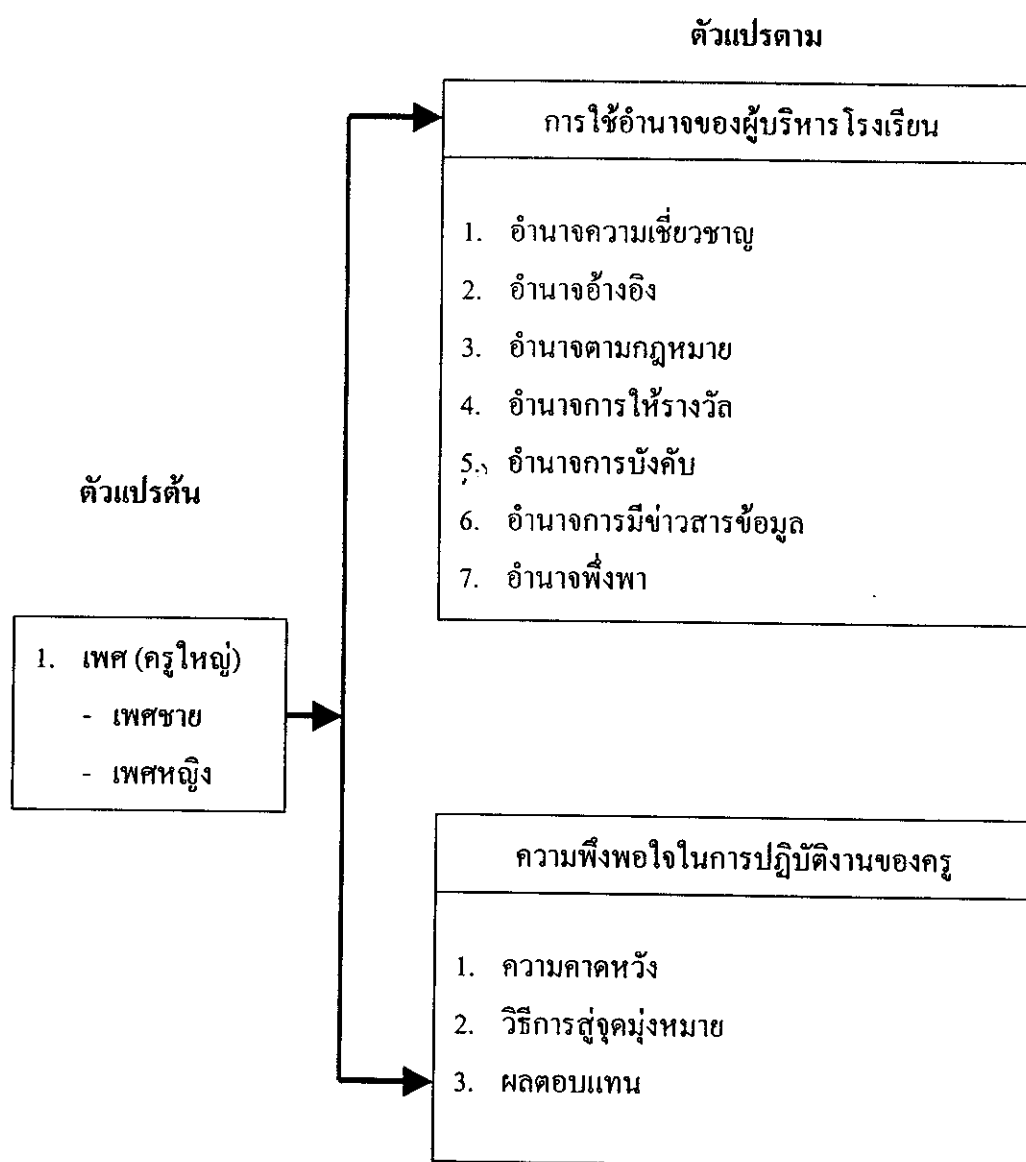
- 1.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.2 อำนาจอ้างอิง
- 1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 อำนาจการให้รางวัล
- 1.5 อำนาจการบังคับ
- 1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล
- 1.7 อำนาจพึงพา

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวคิดของวิกเตอร์ วูร์ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 166-167) เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ความคาดหวัง
- 2.2 วิธีการสู่จุดหมาย
- 2.3 ผลตอบแทน

ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การใช้ประเภทอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ในการใช้อำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการบริหาร ด้วยการชักจูงครูให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมหรือแม้แต่การที่ผู้มีอำนาจจะวางเฉย แต่ครูผู้ปฏิบัติงานให้ก็ยอมรับหรือปฏิบัติตามอำนาจนั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะ ต่อบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่รับผิดชอบและสามารถ แก้ไขปัญหาได้ทันที่

1.2 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือท่าทางที่น่าประทับใจ บุคคลในหน่วยงานมีความปรารถนาอยากจะเป็น อยากจะลอกเลียนแบบคุณลักษณะเด่นจึงมักจะมี การอ้างอิงหรือพาดพิงบุคคลนั้น ๆ ให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้น โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา อำนาจ อ้างอิงนอกจากจะสร้างอำนาจให้กับตนเองแล้วยังสามารถถ่ายทอดไปให้บุคคลอื่นที่มีบุคลิกลักษณะ คล้ายคลึงกัน ให้กลายเป็นผู้ที่มีอำนาจขึ้นมาได้ทั้ง ๆ ที่บุคคลนั้นอาจ ไม่มีคุณสมบัติทัดเทียมกับผู้ มีอำนาจต้นฉบับ

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจในรูปของการใช้กฎระเบียบ หรือ ข้อกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามโดยสามารถมีอิทธิพลเหนือคนเหล่านั้น ได้และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับในอำนาจนั้น

1.4 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทน หรือ กำลังใจ เช่นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้สิ่งของ สวัสดิการ ในการทำงานรวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชย

1.5 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ เกิดความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม อันเป็นผลมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัย และการข่มขู่การบังคับให้ปฏิบัติตามถ้าไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษทางวินัย ตามอำนาจ ของผู้บริหารแล้วแต่กรณี เช่น การตัดเงินเดือน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกหรือ ไล่ออก

1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวหรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูล ในสภาวะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูล ได้อย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้นและสามารถตัดสินใจ ได้ถูกต้อง

1.7 อำนาจพึงพา หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มี อำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติ ตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพานี้

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของครูในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเกิดขึ้นจากการสนองตอบของปัจจัยหรือองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ความคาดหวัง หมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ถูกต้อง และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2 วิธีการสู่จุดมุ่งหมาย หมายถึง วิธีการทำงานที่นำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีความคาดหวังว่าจะได้ผลลัพธ์หรือรางวัลตามที่คาดหวังไว้

2.3 ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน เช่น รางวัล ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

3. ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

4. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ครูหรืออาจารย์ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชน อันได้แก่สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลิตภัณฑ์รวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป

6. เพศ หมายถึง เพศของครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

6.1 เพศชาย

6.2 เพศหญิง

7. เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ หมายถึง เขตพื้นที่ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว (สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3, 2547)