

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายอำนาจ
- 1.2 ความสำคัญของอำนาจ
- 1.3 ประเภทของอำนาจ
- 1.4 แหล่งที่มาของอำนาจ
- 1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความหมายของขวัญ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ
- 2.3 ความสำคัญของขวัญ
- 2.4 องค์ประกอบของขวัญ
- 2.5 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ
- 2.6 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.7 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

3. แนวคิดทางการอาชีวศึกษา

- 3.1 ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา
- 3.2 ความหมายของการอาชีวศึกษา
- 3.3. ระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 3.4 ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
- 3.5 อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศไทย
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารสถานศึกษา

อำนาจ (Power) นับเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการใช้ความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถส่วนตัวเพียงอย่างเดียว ไม่อาจนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงาน และในปัจจุบันนักวิชาการต่างยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นอกจากนั้นการจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องเป็นผู้ที่บรรลุความสำเร็จในการสร้างและรักษาระดับของอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคล ไว้ได้ตลอด และเพียงพอ (สมยศ นาวีการ, 2540: 253)

ในการบริหารองค์การ โดยทั่วไปผู้บริหารมักจะต้องใช้อำนาจในการสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกันในการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดให้กับสถานศึกษา เพื่อทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีศรัทธา เชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความพึงพอใจในงานเจิงจะเกิดผลที่ดีตามมา ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจและมีวิธีใช้อำนาจแต่ละอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิผล (บันฑิต แท่นพิทักษ์, 2540: 70)

1. ความหมายของอำนาจ

ความหมายของอำนาจมีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า อำนาจ ไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามจุดประสงค์เป็นสำคัญ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545: 95) ได้กล่าวถึงความหมายของอำนาจว่า หมายถึงอิทธิพล หรือความสามารถที่กระทำให้ผู้อื่นเกิดการคิด เกิดการรู้สึก เกิดการกระทำ ตามความประสงค์ของผู้ที่มีอิทธิพลนั้น ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 361) กล่าวถึงความหมายของอำนาจว่า อำนาจ (Power) คือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ในการใช้อำนาจบังคับผู้อื่นให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ตนต้องการ

สมยศ นาวีการ (2548: 891) อำนาจ คือ ความสามารถที่จะทำให้บุคคลกระทำการสิ่งบางอย่างที่ผู้นำต้องการ เป็นความสามารถที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามที่ผู้นำต้องการและเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่ง อำนาจและหน้าที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดแต่ไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกัน อำนาจจึงเป็นแรงผลักดันที่เสริมกำลังสิทธิ

เสริมศักดิ์ วิชาลักษณ์ (อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 61) กล่าวว่า อำนาจมีความหมายรวมถึงคำ 3 คำในภาษาอังกฤษ คือ Power Influence และ Authority แต่ละคำมีความหมายดังนี้

Power (อำนาจ) เป็นอำนาจที่ซ่อนเร้นภายใน (Potential Force) ของผู้นำ เป็นอำนาจที่พร้อมจะให้ผู้นำได้นำไปใช้ ผู้นำได้รับอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์การ โดยใช้สิทธิที่จะส่งการประมวลผล ให้ร่างวัลหรือลงโทษภายในขอบเขตที่กำหนด

Influence (อิทธิพล) เป็นคำที่มีได้แสดงความหมายในทางที่ไม่ดี อิทธิพลเป็นรูปหนึ่งของอำนาจ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำการของบุคคลหนึ่ง มีผลกระทบต่อความคิด ทัศนคติ หรือการกระทำการของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้อิทธิพลมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เป็นต้น โดยเมื่อผู้นำใช้อิทธิพลผู้ตามจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ผู้ตามมีสิทธิที่จะใช้ดุลยพินิจว่าควรจะปฏิบัติตามหรือไม่

Authority (อำนาจหน้าที่) เป็นอำนาจที่องค์การมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์การ ได้สำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติบุคคลนั้นก็จะมีอำนาจและความรับผิดชอบ ดังนั้นอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิทธิที่ผู้นำจะทำทุกอย่างในสิ่งที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติสิ่งที่ต้องรับผิดชอบให้สำเร็จ อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิที่ผู้นำจะตัดสินใจว่าควรจะทำอย่างไร สิทธิที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นเอง หรือมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติ อำนาจหน้าที่จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ตามยอมรับ

робบินส์ (Robbins 1994 อ้างใน สงวน ช้างนัตร, 2541: 229) ได้ให้ความหมายของอำนาจในอีกแนวคิดหนึ่ง คือ ความสามารถที่ ก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ ข แม้ว่าโดยทั่วไป ข จะไม่ทำอย่างนั้น ดังนั้น ข จะยินยอมปฏิบัติตามความประณานของ ก เสมอ

ยุคล์ (Yukl 1998 อ้างถึงใน เศวตนิต เศวตานันท์, 2542: 12) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อนบุคคลอื่นหรือกลุ่มนบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ

วินเตอร์ (Wenter อ้างถึงใน เศวตนิต เศวตานันท์, 2542: 12) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถที่บุคคลหนึ่งกระทำการใด กิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968 อ้างในวิเชียร วิทยอุดม, 2547: 362) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะทำงานสิ่งที่เขาต้องการหรือความสามารถที่เขาจะสร้างสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้น หรือ ทำสิ่งนั้นให้เป็นไปตามความต้องการของเขา

พรีเพอร์ (Preffer, 1998 อ้างในวิเชียร วิทยอุดม, 2547: 362) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่ง ทีม หรือองค์การที่มีอิทธิพลต่อกันอื่น

รีอาร์ดอน (Reardon, 1996 อ้างถึงใน ประسان วงศ์ไหญ่, 2549 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากรรวมถึงการตัดสินใจและการบังคับให้ตัดสินใจท่ามกลางสภาพแวดล้อมนานัปการ ขององค์กรในการทำสิ่งต่างๆเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ

จากความหมายของอำนาจที่กล่าวมาข้างต้น พoSruPได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของคนหรือกลุ่มคน ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อร่วมกันดำเนินการหรือทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ความสามารถในการใช้อำนาจนั้นมาจากอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งของด้วยกฎหมายและอำนาจที่เกิดจากปัจจัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล

2. ความสำคัญของอำนาจ

ความสำคัญของอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ในหลายทัศนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์ (2542: 97) กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจ เพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหารในองค์การ ผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่ของตน ให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้หลายวิธีด้วยกันและถ้าหากการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ก็จะมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงในการทำงานมากที่สุดแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของตน

อภิพ อินทรประเสริฐ (2542: 103-104) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของอำนาจว่า อำนาจ เป็นคำที่ยิ่งใหญ่แม้แต่ประธานาธิบดีแห่งประเทศไทยหรือเมริกา คือ เจฟเฟอร์สัน (Jefferson) ก็เคยกล่าวว่า เรื่องทั้งหมดของการปกครองอยู่ที่ศีลปะของการใช้อำนาจ อำนาจจึงมีความสำคัญต่อการปกครอง แต่การจะใช้อำนาจให้ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นและเกิดความพึงพอใจต่องกันนั้น จะเป็นต้องมีศีลปะหรือกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้คนครับท่า เช่นถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 363) กล่าวถึงความสำคัญของอำนาจว่า อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ในองค์การ เพราะว่าหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชา การเชื่อฟังและการยอมรับระหว่างกันก็จะไม่มี การรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกันก็ไม่มี ผู้นำก็ไม่สามารถที่จะควบคุมสั่งการได้เลย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการของคนเกิดการประสานงานเพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

รีอาร์ดอน (Reardon อ้างถึงใน ประسان วงศ์ไหญ่, 2549: 20) กล่าวว่า อำนาจเป็นลักษณะสำคัญที่ปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (Social Systems) ทุกระบบในองค์กรทางการทหารทุก ๆ หน่วย

ก็จะมีบุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการหรือแม้กระถั่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัยหนึ่ง ที่ทำงานที่มีความเสมอภาคกันก็ยังต้องมีบางคน ซึ่งได้รับการมอบหมายให้พูดว่า ขอขอบคุณทุกคน ที่ได้ร่วมมือร่วมใจกัน และในตอนนี้เป็นสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ ฟังดูแล้วไม่อาจถูกใจนักแต่ก็ไม่มีสังคมหรือองค์กรในสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจ

จากที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปความสำคัญของอำนาจได้ว่า อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานในระบบเคลื่อนที่ได้ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ประเภทของอำนาจ

จากความสำคัญของอำนาจทำให้เข้าใจแล้วว่าผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอำนาจมีหลายประเภทมีดังนี้

เนوارตัน แย้มแสงสังข์ (2542: 96) กล่าวว่า อำนาจอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

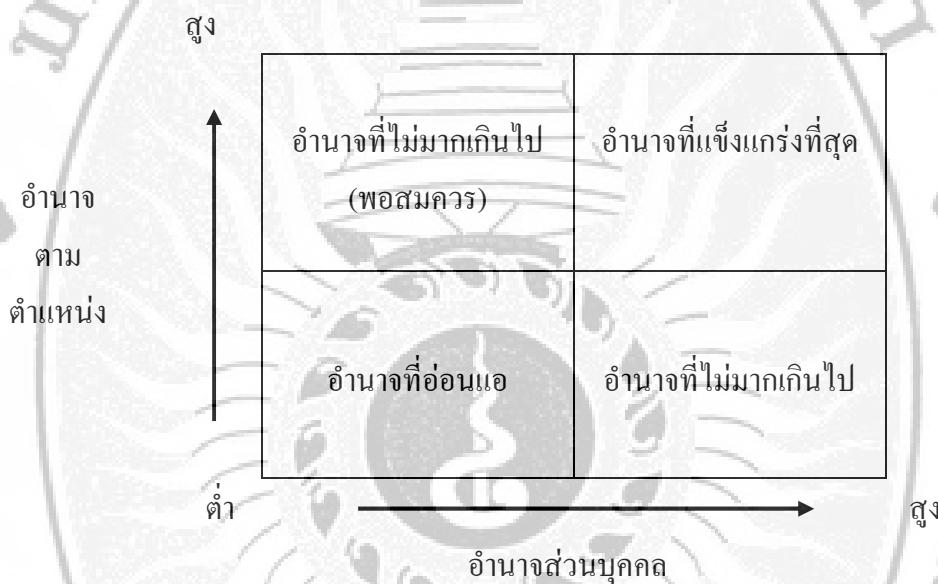
1) อำนาจหน้าที่ (Functional Authority) หมายถึง อำนาจที่จะสั่ง (Power to Command) บุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่ผู้มีอำนาจจะเห็นชอบ ทั้งนี้การสั่งการให้กระทำการดังกล่าวนั้น ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ อำนาจหน้าที่นี้จะต้องเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้มาระดับหนึ่งที่เป็นทางการ อาศัยอำนาจดังกล่าวผู้บริหารสามารถทำการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่ให้โทษต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในองค์กรการทุกองค์การ อำนาจหน้าที่จะใช้บังคับได้ก็ต่อเมื่อได้ใช้ภายในขอบเขตของตำแหน่งหน้าที่ และต้องเป็นการใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ขององค์การเท่านั้น

2) อำนาจ (Power) คือแรงผลักดันอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากบุคคลหนึ่งประสงค์ที่จะให้ผู้อื่น คิด ทำ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของตน และการคิดหรือการทำกิจกรรมดังกล่าวสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ได้มีอำนาจหน้าที่เป็นตัวกำหนด

ดังนั้น อำนาจหน้าที่ คือ อำนาจสิทธิที่ผู้บริหารจะสั่งการ (Right to Command) ให้ปฏิบัติและใช้จ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ส่วนคำว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่จะสั่งการหรือศักดิ์ปีในการดำเนินการที่มีอิทธิพลเหนือนบุคคลอื่นและทำให้บุคคลหรือกลุ่มนบุคคลทำตามผู้บริหารได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ (Authority)

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 372) กล่าวถึงประเภทของอำนาจว่า สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่มีอยู่ในตำแหน่ง อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) ก็จะคล้ายคลึงกับอำนาจหน้าที่ (Authority Power) เป็นอำนาจที่ควบคุมพฤติกรรม

ของคนอื่น และอำนาจหน้าที่จะใช้การควบคุมตามกฎหมายของ ผู้บริหารตามตำแหน่งองค์การ กีส์ร่างขอบเขตของอำนาจให้กับตำแหน่งหน้าที่ให้มีอำนาจที่จะสั่งงานลูกน้องได้แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดกับอำนาจที่มีอยู่ในตำแหน่ง เช่น การสั่งให้ลูกน้องกระทำการซุกซ่อนหรือกระทำการ ส่วนตัวหรืองานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) เป็นอำนาจที่มี อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล โดยไม่ได้ใจต่ออำนาจตามตำแหน่งที่มีอยู่ในองค์การ ด้วยเหตุนี้พื้นฐานเบื้องต้น ของอำนาจส่วนบุคคลก็คือ อำนาจอ้างอิง (Referent Power) และบางส่วนของอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจบังคับ (Coercive Power) และอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)



แผนภูมิ 2 อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคล

ที่มา: มัวร์เอดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 373)

เฟรนช์และราเวน (French and Raven อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2548: 61) ได้แบ่ง ประเภทอำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ

- 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับ ปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่า ผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่ง และจะต้องยอมปฏิบัติ ตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักติดมากับการ ดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็น ทางการ

2) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่บุคคล กลุ่มเป้าหมายยอมรับ อำนาจเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น อำนาจดังกล่าวจึงอาจเรียกว่า อำนาจให้คุณก์ได้

3) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับ ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ต้องถูกลงโทษโดยผู้ที่มีอำนาจ จึงอาจเรียกว่า เป็นอำนาจให้โทษก์ได้

4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับแก่ไครก์ตามที่ตนเลื่อมใสศรัทธาและชื่นชมในคุณงามความดีและความมีบารมีเป็นที่ยกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปด้วย การอ้างอิงถึงบุคคลนั้น เพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือ หรือยอมรับในลิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับแก่ไครก์ตาม ที่ตนให้ความเชื่อถือว่าผู้นั้นทรงความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ

สรุปได้ว่า อำนาจที่ปรากฏสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจแต่ละประเภทของผู้บริหารจึงเป็นลิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารอาจใช้อำนาจประเภทใดประเภทหนึ่งหรืออาจจะใช้มากกว่าหนึ่งประเภทก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมของสถานการณ์

4. แหล่งที่มาของอำนาจ

แหล่งที่มาของอำนาจ (Sources of Power) มีผู้กล่าวไว้หลากหลาย เช่น นักธุรกิจศาสตร์ นักสังคมวิทยา และนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์แหล่งที่มาของอำนาจซึ่งมีดังต่อไปนี้

น่าวัตตัน แม้มแสงลัง (2542: 96-97) ได้กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจเกิดจากลิ่ง ต่อไปนี้

1) ความเสื่อมใสศรัทธาในตัวคน เป็นลักษณะอำนาจที่เกิดจากบารมีของบุคคลที่ได้รับ การยอมรับนับถือจากสังคม เพราะมีผลงานดีเด่นที่ปรากฏชัด มีคุณความดี หรือประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี เป็นผู้มีบุคลิกดงาม บุคคลมองเห็นแล้วเกิดความนิยมชมชอบเป็นผู้มี จิตใจอันดีงาม โอบอ้อมอารี เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ สร้างบุญ ทำกุศล ให้ความเมตตา และช่วยเหลือ ผู้เดือดร้อน ผู้มีทุกข์ เป็นที่ยอมรับนับถือศรัทธาและเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป เป็นอำนาจที่เกิดจาก

การประกอบกิจกรรมความดี หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป

2) ตัวบทกฎหมายที่ระบุไว้ อำนาจที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คือ อำนาจที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้ เช่น พหาร มีหน้าที่ป้องกันประเทศ และผู้เป็นพหารจะมีสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งชั้นสูงสุดจะมีอำนาจในการบริหารงานและสั่งการมากที่สุด และอำนาจในการสั่งการจะลดหลั่นลงไปจนถึงขั้นระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งจะมีหน้าที่ปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว

3) ประเพณีนิยมที่เคยทำกันมา เป็นอำนาจที่เกิดจากการถ่ายทอด และสืบทอดจนถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติยอมรับเป็นวัฒนธรรมประเพณี เช่น การที่ลูก鞠พรเชือฟังพ่อแม่ การกราบไหว้พระ และรับฟังคำสั่งสอนของพระ อชาติพุทธถือว่าเป็นอชาติพุทธิสุจริต บุคคลที่เป็นครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชนและสังคมว่าเป็นคนดีมีความรู้เป็นที่พึงของชุมชน เด็กต้อง鞠พรและเชือฟังผู้ใหญ่

ทองใบ สุดchari (2543: 150-152) กล่าวว่า บุคลากรทุกคนขององค์การสามารถเข้าสู่แหล่งอำนาจบางแห่งได้ แต่อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่แหล่งอำนาจต่าง ๆ จะเป็นไปตามสายบังคับบัญชา ซึ่งพิจารณาได้ ดังนี้

1) แหล่งอำนาจสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Power Sources for Top Management) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีอำนาจมาก ทั้งนี้ เพราะจะต้องกำกับดูแลและรับผิดชอบบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นที่จะต้องออกแบบให้เขามีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วอำนาจดังกล่าวจะมีลักษณะไปตามสายการบังคับบัญชา การจัดสรรอำนาจให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรมาก ในการวิชาการพบว่า แหล่งที่มาแห่งอำนาจของผู้บริหารระดับสูงมาจาก 4 แหล่ง คือ

1.1) ตำแหน่งที่เป็นทางการ (Formal Position) เป็นแหล่งที่มาซึ่งอำนาจของผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยสิทธิ (Certain Rights) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และสิทธิพิเศษ (Prerogatives) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง บุคลากรในองค์การยอมรับอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดเป้าหมาย (Set Goals) การตัดสินใจ (Make Decisions) และการชี้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บางที่เรียกว่า อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ชาวอเมริกันส่วนใหญ่แล้วจะยอมรับอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารระดับสูงในการชี้นำองค์การการที่บุคลากรขององค์การมีความเชื่ออย่างนั้น เพราะว่า อำนาจดังกล่าวมีสิทธิที่จะต้องคาดหวังว่าบุคคลฝ่ายต่าง ๆ จะต้องยอมทำตาม (Compliance)

1.2) ทรัพยากร (Resources) การจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ คือ การจัดทำ

งบประมาณประจำปี (Budget) การจัดสรรทรัพยากรจะมีลักษณะของการไหลจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Downward) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การทำหน้าที่ในการควบคุมทรัพยากร และกำหนดวิธีการจัดสรรทรัพยากร ขณะเดียวกันทรัพยากรยังใช้เป็นเครื่องมือในการให้รางวัลและลงโทษบุคลากร ได้ด้วย เรียกว่า อำนาจจากทรัพยากร (Resource Power) การจัดสรรทรัพยากรยังสามารถสร้างสัมพันธภาพในรูปแบบของการพึ่งพาได้

1.3) การควบคุมการตัดสินใจ และสารเทศ (Control of Decision Premises and Information) ก็ล้วนคือ การควบคุมการตัดสินใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเงื่อนไขในการตัดสินใจ (Constraints) สำหรับผู้บริหารระดับล่างให้เป็นไปตามกรอบ และแนวทางการตัดสินใจที่ได้กำหนดไว้ให้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงจะตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ในขณะที่ผู้จัดการระดับล่างจะตัดสินใจเรื่องเล็กน้อย

1.4) การรวมศูนย์อำนาจในระบบเครือข่าย (Network Centrality) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารระดับสูงสร้างระบบเครือข่ายของข้อมูลข่าวสาร และสร้างความจริงกักษณ์ที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ทุกเรื่องและให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) แหล่งอำนาจสำหรับผู้บริหารระดับกลาง (Power Sources Middle Managers) ในภาพรวมขององค์การ พนว่า อำนาจต่าง ๆ ในองค์การตอกย้ำในมือของผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดแต่ก็สามารถออกแบบโครงสร้างขององค์การให้กลไกต่างๆ มีอำนาจในการตัดสินใจ การจัดสรรอำนาจให้ผู้บริหารระดับกลาง ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การ ได้ เพราะผู้บริหารในระดับกลางก็ต้องการอำนาจในการตัดสินใจที่ชัดเจน เมื่อได้กีตามหากผู้บริหารไม่มีอำนาจ (Powerless) แล้ว จะมีความรู้สึกว่าไร้ประสิทธิภาพ (Ineffective) และลูกค้าจะมองว่า แหล่งที่มาของอำนาจของผู้บริหารระดับกลางขึ้นอยู่กับกิจกรรมของงาน (Task Activities) และปฏิสัมพันธ์ในเชิงเครือข่าย (Network Interactions)

3) แหล่งอำนาจสำหรับผู้บริหารระดับล่าง (Power Sources for Lower-Level Participants) ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับล่างสุดขององค์การ ถือว่าเป็นจุดที่ไม่มีความสมดุล ระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบ กับอำนาจในการตัดสินใจ แหล่งที่มาของอำนาจของผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างสุดขององค์การ มีดังนี้

3.1) อำนาจที่มาจากบุคคล (Personal Sources) ประกอบด้วย

3.1.1) ความเชี่ยวชาญ (Expertise)

3.1.2) ความพยายาม (Effort)

3.1.3) ความสามารถในการโน้มน้าว (Persuasion)

3.1.4) การดำเนินการ (Manipulation)

3.2) อำนาจที่มาจากการตำแหน่ง (Position Sources) ประกอบด้วย

3.2.1) ลักษณะของตำแหน่ง (Physical Location)

3.2.2) การส่งต่อของสารสนเทศ (Information Flow)

3.2.3) การเข้าถึงตำแหน่ง (Access)

จากที่กล่าวมา พอสรุปแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจาก 2 แหล่ง แหล่งแรก อำนาจมาจากการแต่งตั้ง คือ อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) และอำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) ส่วนแหล่งที่สอง อำนาจมาจากส่วนบุคคล คือ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) และอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Referent Power)

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากครูในทุกวิถีทางเพื่อการดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้สูงสุดเท่าที่กระทำได้และนับว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องหาทางดำเนินการให้ลุล่วงไปด้วย การใช้อำนาจหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในการที่จะทำให้จุดประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผล แคนเทอร์ วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 369)

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้กล่าวถึง ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผกา แสงสุวรรณ (ม.ป.ป.: 1) กล่าวว่าผู้บริหาร (Administrator) คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารองค์กรสมาคมต่าง ๆ เป็นต้น ในด้านการศึกษา ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ทั้งนี้แล้วแต่สภาพของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารจะมีหน้าที่คุ้มครองและร่วมงานวางแผนนโยบาย ต่าง ๆ ทุกด้านเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุสำเร็จ

ธิรรุติ ประทุมนพรัตน์ (2530: 98) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำแนวโน้มของรัฐ เกี่ยวกับการศึกษามาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

ธงชัย สันติวงศ์ (2535: 13) กล่าวว่าผู้บริหาร คือ บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้า หรือผู้นำของกลุ่มคนในองค์การ เป็นผู้จัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ และประสานงานการปฏิบัติงานของบุคคลฝ่ายต่างๆ และเป็นผู้รับผิดชอบทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยคนเป็นผู้นำ

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน หรือเป็นผู้นำครุ และบุคลากรในสถานศึกษา และใช้อำนาจที่มีอยู่ทั่วไปอย่างของรัฐ ไปปฏิบัติให้เต็มความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.2 การใช้อำนาจ

การใช้อำนาจ (Exercise of Power) ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่หรือสั่งสมขึ้นมา จากที่มาของอำนาจประเภทต่าง ๆ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้อำนาจออกไปเพื่อการบริหาร สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น การใช้อำนาจทางการบริหารจึงมีผู้ทำการศึกษาและ เสนอไว้ดังต่อไปนี้

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom อ้างใน นิตยา เงินประเสริฐศรี 2540: 78-79) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ซึ่งเป็นแนวต่อเนื่อง (Continuum) ของการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แก่นอนแอบงอกเป็นระดับต่ำ ปานกลาง สูง ดังแต่ ผู้บริหารทำการตัดสินใจและบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงการตัดสินใจโดยกลุ่ม

1) ผู้บริหารใช้วิธีบอกให้รู้ ผู้บริหารทำการตัดสินใจและแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ลักษณะการบริหารงานแบบนี้ เรียกว่า การบริหารงานแบบเผด็จการ (Autocratic Management)

2) ผู้บริหารใช้วิธีการ ชักชวนให้เห็นด้วย ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงประเด็นของ การตัดสินใจ และอธิบายชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับการตัดสินใจนั้น ๆ การบริหารงาน แบบนี้เรียกว่า เพด็จการแบบเมตตากรุณา (Benevolent Autocracy)

3) ผู้บริหารต้องแสวงหา ความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นชี้แจงในระดับปานกลางก่อนตัดสินใจ การบริหารงาน แบบนี้เรียกว่า การบริหารงานแบบปรึกษาหารือ (Consult Management)

4) ผู้บริหารปรึกษาหารือกับกลุ่มเพื่อ ขอคำแนะนำก่อนตัดสินใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น เพราะให้คำแนะนำแก่ ผู้บริหารก่อนที่จะตัดสินใจ การบริหารงาน แบบนี้เรียกว่า การบริหารงานแบบคณะกรรมการ (Participative Committees)

5) ผู้บริหารตัดสินใจร่วมกับกลุ่ม กลุ่มนี้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดย ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สิทธิโชค วรรณสันติคุณ (2540: 58-59) กล่าวถึงการใช้อำนาจไว้ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาจะมีแนวโน้มที่จะเน้นการใช้อำนาจตามหน้าที่ อำนาจการให้ รางวัลและอำนาจในการลงโทษมากกว่าอำนาจอื่น ส่วนผู้นำมักจะได้รับความนิยม เพราะใช้อำนาจ

บารมีและอำนาจความเชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชาคือหัวหน้าโดยตำแหน่ง ผู้นำคือใจกลางที่มีอิทธิพล กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม) ดังนั้นคนที่อยาจะเป็นหัวหน้าทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้นำในกลุ่ม ด้วยควรจะใช้อำนาจทั้งหมดทุกแหล่ง

2) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ อำนาจการให้รางวัลและลงโทษ เป็นอำนาจที่ได้มา โดยการแต่งตั้ง ฉะนั้นหัวหน้าได้รับอยู่แล้วเมื่อจากแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่ง แต่อำนาจบารมีและ ความเชี่ยวชาญนี้ต้องสร้างขึ้นมาเอง

3) อำนาจที่มาจากการแหล่งต่างกัน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ลูกน้องต่างระดับกัน ดังนี้

3.1) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ รางวัล และการลงโทษทำให้ลูกน้องยอมทำ ตามได้แต่ไจังคงต่อต้านถ้าไม่เห็นด้วย อำนาจดังกล่าวมานี้ เป็นการบังคับจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึก ต่อต้าน แต่จำใจต้องทำ

3.2) อำนาจบารมีทำให้ลูกน้องชื่นชม ชื่นชอบ สามารถจูงใจให้ลูกน้องให้อยาก ทำตามโดยสมัครใจ พฤติกรรมภายนอกก็เปลี่ยนไปด้วยโดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำตาม แต่ทำ เพื่อชอบ หรือครบท่านับถือและเชื่อมั่นว่าทำตามแล้วย่อมต้องดี เนื่องจากหัวหน้าเป็นคนดี แม้ว่า อาจจะไม่รู้เหตุผลที่แท้จริงว่าทำไม่ต้องทำอย่างนั้น

3.3) อำนาจจากความเชี่ยวชาญทำให้ลูกน้องได้เรียนรู้เหตุผลว่าทำไม่ใช่ต้องทำ เช่นนี้ จึงทำให้ลูกน้องเข้าใจ ลูกน้องเปลี่ยนความคิด และพฤติกรรมภายนอกด้วยตนเอง เพราะ เข้าใจว่าสิ่งใดควรทำ

4) อำนาจบางแหล่งสามารถซักจูงให้เกิดอำนาจอย่างอื่นตามมาได้เป็นต้นว่า อำนาจ ตามตำแหน่งมีผลให้ได้อำนาจการให้รางวัลและการลงโทษมาด้วย อำนาจการให้รางวัลได้อำนาจ บารมีมาด้วย อำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ได้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

เนวรัตน์ แย้มแสงสังข์ (2542: 97-98) กล่าวถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่ของตน ให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้หลายวิธี ด้วยกัน และถ้าหากการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว มีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงในการทำงานมากที่สุด แล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของตนแต่ปัญหาที่ยังคงมีอยู่สำหรับ ผู้บริหารทุกคนคือ ควรจะใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาขนาดไหนจึงจะเหมาะสมที่สุด

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 377-378) กล่าวว่า การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) นั้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามตระหนักถึงการศึกษา ประสบการณ์และความสำเร็จ เพื่อที่จะคงไว้ซึ่งความเชื่อถือ ผู้นำไม่ควรจะเสแสร้ง รู้ในสิ่งที่จริงแล้วกว่าไม่รู้ผู้นำที่เสแสร้งทำ

เช่นนั้น เมื่อถูกจับได้ก็จะสูญเสียอำนาจจากความเชี่ยวชาญอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีความมั่นใจและเด็ดเดี่ยวจะสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดี

แมคคลีแลนด์ (McClelland อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม 2547: 386) กล่าวว่า ผู้จัดการที่ดีจะเป็นบุคคลที่ใช้อำนาจอย่างประสมความสำเร็จจะมีคุณลักษณะ 4 ประการของการใช้อำนาจซึ่งมีดังต่อไปนี้

1) ความเชื่อถือในระบบอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง คือ มีความเชื่อว่า สถาบันเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นระบบอำนาจหน้าที่ ที่ขอบคุณภูมายทำให้มีความสงบในการใช้อิทธิพล และเห็นว่าความคงอยู่ของอิทธิพลและแหล่งที่มาของอำนาจ

2) ความชอบมากกว่าสำหรับงานและระเบียบวินัย จะชอบงานและชอบความมีระเบียบวินัยเป็นอย่างมาก มักจะมีค่านิยมพื้นฐานในความชอบสำหรับผู้คัดค้านการทำงาน มีความเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่ต้องสำหรับบุคคลมากกว่าคุณค่าของรายได้และผลผลิตของตัวงาน

3) หลักการปฏิบัติที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง จะยึดติดกับผลประโยชน์ของบริษัทและนึกถึงความต้องการของบริษัทก่อนนึกถึงตัวเอง สามารถทำได้ เพราะรู้ถึงสภาพตัวเอง ได้ดีอยู่แล้ว และพยายามที่จะให้ความร่วมมือที่ดีแก่บริษัท

ขณะที่ ยุคล (Yukl อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 70) กล่าวถึงการใช้อำนาจในสถานศึกษาต่อการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้นำใช้อำนาจแล้ว โดยยึดฐานอำนาจทั้งห้าของ French and Raven ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะดังนี้

1) การเกิดความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใส ครบทาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูงถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างເອໄສมากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี

2) การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ตามที่ผู้นำต้องการทราบเท่าที่การทำงาน ตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้คนต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษ จากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่อยู่ทำงานล่วงเวลา โดยผลดีไปทำวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3) การต่อต้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้ กัดค้านต่อคำสั่ง หรือความต้องการผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางแผนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามหรือทำงานนั้นช้าลงหรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หวาหน้าต้องการ

ยูคล (Yukl) อธิบายการใช้อำนาจมีผลต่อการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจแบบต่าง ๆ ดัง ตาราง 1

ตาราง 1 ผลที่อาจติดตามมาจากการใช้อำนาจ

| แบบของอำนาจที่ใช้ | การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา | | |
|--|---|--|--|
| | เกิดความผูกพัน | ยินยอมปฏิบัติตาม | ต่อต้าน |
| | (Commitment) | (Compliance) | (Resistance) |
| อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชัญโญดุและเป็นการส่วนตัว) | มีโอกาสที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้เป็นกลไกที่ไม่ใช่เป็นการส่วนตัว) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงหลอกล่อและไม่ให้เกียรติ) |
| อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) | มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงกาช่วยเหลือและไม่ใช้วิธีการໂทย) | มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้ในเชิงปฏิปักษ์หรือหลอกล่อ) |
| อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งอย่างสุภาพและเหมาะสมมาก) | มีโอกาสที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าเห็นว่าคำร้องขอหรือคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย) | มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อคำสั่งด้วยท่วงที bios และคำสั่งไม่เหมาะสม) |
| อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะเกลี่ยกล่อมแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาคับผู้นำมีเป้าหมายงานร่วมกัน) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะเกลี่ยกล่อมแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนรับรู้ต่อเป้าหมายงานของผู้นำ) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดงความเหียง bios และดูถูกเหยียดหยามผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายงาน) |
| อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) | มีโอกาสจะเกิดมากที่สุด (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นไม่มีความสำคัญต่อผู้นำ) | มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งนั้นจะก่อความเสียหายต่อผู้นำ) |

ที่มา : Yukl (อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 71)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารกับการใช้อำนาจเป็นสิ่งคู่กันในการบริหารงาน หากผู้บริหารคนใดไม่ใช้อำนาจในการบริหารก็จะเป็นการยากที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี

5.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหารเพื่อประโยชน์ต่อห่วงงาน และงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรศึกษาวิธีการใช้อำนาจตามแนวคิดของ เฟรนซ์ และราวน์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุป ประเภทอำนาจ ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนซ์และราวน์ (French and Raven อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 61) เป็น 5 ประเภท คือ

5.3.1 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมาย หลายท่าน ดังนี้

เทพนม เมืองแม่น แสงสวิง สุวรรณ (2540: 187) กล่าวถึง อำนาจโดยกฎหมาย (Legitimate Power) ว่า อำนาจนี้เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลที่มีอำนาจน้อยกว่า มีความเชื่อว่าควรจะได้ปฏิบัติตาม หรือทำตามบุคคลที่มีอำนาจมากกว่า พฤติกรรมเหล่านี้ถูกพิจารณาโดยบุคคลผู้นั้นว่าจะ ไรเป็นสิ่งที่มีเหตุผล และเป็นสิ่งที่เหมาะสมสมดุลนองในตำแหน่งนั้น ๆ พื้นฐานของอำนาจกฎหมายนี้มักจะพนในองค์การซึ่งมีค่านิยมและยอมรับลำดับชั้นของอำนาจ อำนาจโดยกฎหมายนี้มักจะกระทำโดยบุคคลซึ่งมีบทบาทในตำแหน่งที่เหมาะสม

สงวน ช้างนัตร (2541: 230-231) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เกิดจากความเต็มใจของบุคคลอื่นที่จะยอมรับการอำนาจของอีกบุคคลหนึ่งจะรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามการซึ่งนำของผู้มีอำนาจในการสั่งการ อำนาจตามกฎหมายมีแหล่งที่มาสองทางคือ 1) เรื่อง ไนท์ทางสังคม (Social Conditioning) บุคคลจะถูกสร้างเรื่อง ไนท์ให้ปฏิบัติตามผู้มีอำนาจตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยใหญ่ สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้จากการสอนของครูอาจารย์ และในการทำงานก็เรียนรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามหัวหน้างานหรือผู้จัดการ ซึ่งมีลักษณะที่จะชี้นำหรืออำนวยการให้บุคคลอื่นทำงาน 2) การระบุให้มีอำนาจหน้าที่ (Designation) ในองค์กรบุคคลมีอำนาจเนื่องจากได้รับมอบอำนาจมาจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ครอบครองอำนาจชั้นอย่างถูกต้องตามด้วยกฎหมาย เช่น ประธานบริษัทมอบอำนาจให้รองประธานบริษัทสามารถอภินิจฉัยสั่งการเรื่องสำคัญ ๆ ในนามของบริษัทได้และอำนาจตามกฎหมายนี้จะมีผลบังคับใช้ก็ต่อเมื่อบุคคลการในองค์กรนั้นยอมรับ หากไม่ยอมรับอำนาจนี้จะหายไป เช่น การปฏิวัติล้มล้างระบบการปกครอง หรือการจลาจลต่อต้านอำนาจที่บุคคลครอบครองอยู่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 62) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่กลุ่มบุคคลเป้าหมายยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้บังคับบัญชา มีความชอบธรรมในการที่

จะใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายนั้น มักจะอยู่คู่กับการดำเนินการที่มีอย่างเป็นทางการ

เสนาะ ติ耶ว (2544: 187) กล่าวว่า กล่าวว่า อำนาจทางกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากกฎหมายที่ข้อบังคับ กฎหมาย ระบุไว้ในต่าง ๆ ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้อง ชอบธรรม และเป็นอำนาจที่ระบุ บทบาท หน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและยังทำให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียม เสมอภาคกัน เพราะใช้บังคับกับทุกคนเหมือนกันหมด

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2546: 24) กล่าวว่า ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นเครื่องมือในการบริหารให้เป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครุยองเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้บริหารจึงต้องมีการมอบหมายตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครุตามระบุไว้และกฎหมายที่วางไว้ และมีการสั่งงานเป็นขั้นตอน ตามระบบงาน

เฟรนช์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน นิตยา แสนใจกล้าม, 2548: 25) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชา_rับรู้ว่า ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หอตามขบวนธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่กำหนดให้ เป็นมาตรฐาน แต่ไม่ได้มาจากอำนาจชนิดนี้ มีความหมายกว้างกว่าอำนาจที่มาจากการดำเนินการ (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้วอีกด้วย เช่น การที่ผู้ได้บังคับบัญชา_rับปากว่าจะช่วยทำงาน และครุยองทำตามที่ ผู้บริหารกำหนด หรือมอบหมายให้ทำทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจดำเนินการแต่ยอมทำ เพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำ痛ด กรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพื่อความอ่อนน้อมกระตุกตามกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เกิดจากการใช้อำนาจในรูปการใช้กฎระเบียบหรือข้อกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ที่เกิดจากระบบที่ระบุไว้ นักวิชาการนิยมใช้คำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรแก่ การปฏิบัติตาม เช่น การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา_mอบหมายให้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ตรงกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินปัญหา ต่าง ๆ สามารถวินิจฉัยสั่งการ ตามขั้นตอน ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา และกำกับดูแล ให้ผู้ได้บังคับบัญชา_mปฏิบัติตามระบุไว้ของทางราชการหรือนโยบายของรัฐ

5.3.2 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึง อำนาจการให้รางวัล หลายทัศนะ ดังนี้

เทพนน เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2540: 186) กล่าวว่า อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากความสามารถของบุคคลที่จะจัดผลประโยชน์ หรือสิ่งที่พึงประสงค์ให้แก่บุคคลอื่นเป็นการตอบแทนการปฏิบัติตามที่มุ่งหวังไว้ การใช้อำนาจโดย

การให้รางวัลนี้ จะทำให้ผู้ให้รางวัลเป็นบุคคลน่าสนใจ การปฏิบัติตามสามารถจะเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องใช้การนิเทศโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผลของการปฏิบัติตามนั้นสามารถตรวจสอบได้

ส่วน ช้างนัตร (2541: 230) กล่าวว่าอำนวยที่เกิดจากการให้รางวัล (Reward Power) เกิดจากความสามารถในการกำหนดค่าคนใดจะเป็นผู้ได้รับรางวัล เนื่องจากรางวัลเป็นสิ่งมีค่า ดังนั้นคนที่สามารถให้รางวัลบุคคลการในองค์การ จึงมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ ผู้จัดการอาจควบคุมพฤติกรรมบุคคลผ่านทางการสนับสนุนให้พนักงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือนและอื่น ๆ นอกจากนั้นผู้จัดการยังควรทำความชัดเจนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานและการให้รางวัล เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถูกเกณฑ์ในการทำงานและผลตอบแทนในแต่ละรางวัลที่จะได้รับ หากผู้จัดการขาดความสามารถในการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจพนักงาน ก็ยากที่จะควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน อำนวยที่เกิดจากการให้รางวัลช่วยให้ผู้จัดการประสบความสำเร็จ หรือปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย หรือได้รับผลสำเร็จจากการทำงานกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 61) กล่าวถึง อำนวยการให้รางวัลตามแนวคิดของเฟรนซ์ และ ราเวน (French and Raven) ว่าเป็นอำนวยที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลหรือ ผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น อำนวยดังกล่าวอาจเรียกว่าเป็นอำนวยการให้คุณก์ได้

เสนาะ ติยะร์ (2544: 187) กล่าวว่า อำนวยในการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนวยที่จะให้สิ่งที่มีค่าได้ ๆ หรือสิ่งที่ดีกับคนที่ทำงานดี ตามอำนาจนั้น และรวมถึงการไม่ให้รางวัล ด้วย เช่น คนที่ทำงานดีสั่งได้ผลงานในระดับหนึ่งจะได้รับรางวัล แต่ถ้าผลงานได้ต่ำกว่าระดับมาตรฐานก็ไม่ได้รับรางวัlnนั้น รางวัลตอบแทนที่ให้ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง คำชมเชย การยอมรับ การมอบหมายงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น โดยทั่วไปยิ่งจำนวนของรางวัล ที่ผู้บริหารจะให้มีมากเท่าไรและความสำาคัญของรางวัลที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา่มากเท่าไร จำนวนของผู้บริหารก็มีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

เนตร พันนา yawarach (2546: 103) ได้กล่าวว่า การให้รางวัลเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี วัตถุประสงค์สำคัญของการให้รางวัล เพื่อเป็นการจูงใจบุคคลการที่มีคุณสมบัติ และความสามารถเข้ามาร่วมงานในองค์กร ตลอดจนเป็นรักษาบุคคลการให้ทำงานต่อไป และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด กระบวนการการให้รางวัลขึ้นอยู่กับพื้นฐานของสิ่งต่อไปนี้

1) ความพอใจในรางวัลที่ได้รับ

2) ความรู้สึกพอใจของพนักงานมักมีการเปรียบเทียบรางวัลที่ตนได้รับกับรางวัลที่คนอื่นได้รับว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่

3) ความพอใจของพนักงานเกิดจากการวัดภายในและรางวัลภายนอก

เฟรนซ์ และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน ชนิตย์ ทองทาย 2549: 24)

ได้กล่าวถึงการให้รางวัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาว่า จะเป็นแหล่งการเพิ่มพูนพลังอำนาจการอ้างอิง ซึ่งทำให้เกิดการยอมตามจนกล้ายเป็นการตอบรับรางวัลได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่ครูได้ใน 2 ด้าน�ะ คือ

1) การให้รางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น ของขวัญ ทรัพย์สินเงินทอง การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง

2.) การให้รางวัลที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น คำชมเชย หรือการให้ความช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน การมอบหมายภารกิจที่สำคัญให้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่มีคุณค่าและความหมายสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานจนสำเร็จหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี และขยัน เช่น พิจารณาความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม รวมถึงการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัล การให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน ตลอดจนการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้รับผิดชอบ

5.3.3 อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึง อำนาจการบังคับ หลายทัศนะ ดังนี้

ตวิล เกื้อคุลวงศ์ (2540: 302) กล่าวว่า อำนาจการบังคับใช้สำหรับผู้ตามที่มีรุติภาวะต่ำ ซึ่งต้องใช้วิธีบังคับ หรือลงโทษให้กระหนกถึงความเสียหายหากขัดขืน กระด้าง กระเตื่อง และการใช้อำนาจการบังคับจะทำให้เกิดต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด

เทพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2540: 186) กล่าวถึงอำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) ว่า อำนาจนี้ ประกอบด้วยความสามารถในการทำโทษต่อผลลัพธ์ที่ไม่ดี หรือผลลัพธ์ทางลบ เกิดขึ้นจากการกระทำการที่ไม่ถูกกฎหมาย ที่จะเกิดขึ้นนั่นเอง การที่บุคคลหนึ่งยอมทำตามเนื่องจากอำนาจจากการบังคับนี้ แม้จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจาก การตรวจสอบและการนิเทศ ผลของการใช้อำนาจประทegen ไม่ค่อยแน่นอน เพราะบุคคลที่มีอำนาจน้อยมักจะพยายามหลีกเลี่ยงการลงโทษมากกว่าที่จะปฏิบัติตามสั่งที่กำหนดให้ โดยทั่วไปแล้วจะเป็นผู้ซึ่งโหยหา คือ การรายงาน การปฏิบัติที่ไม่ตรงตามจริง ซึ่งมักจะพบเสมอ มากกว่าที่จะพบ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ส่วน ช้างลัตร (2541: 229-230) กล่าวถึง อำนาจที่เกิดจากการบังคับ (Coercive Power) ว่าเกิดจากความสามารถที่จะทำให้คนอื่นกลัว การซู่ว่าจะลงโทษหากไม่ประพฤติหรือปฏิบัติตามจึงเป็นวิธีการขอร้องให้ยินยอม (Invoking Compliance) ที่รุนแรง อาจพบเห็นตัวอย่างของการลงโทษได้ในองค์การ เช่น การลดขั้นตำแหน่ง การตัดเงินเดือน การสั่งพักงานชั่วคราว การคงบำเหน็จรางวัล และการไล่ออกจากงาน เป็นต้น การใช้อำนาจที่เกิดจากการบังคับนี้จึงจำเป็นต้องใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นธรรม หากผู้ได้บังคับบัญชาไม่เข้าขั้นบนแข็งในการทำงานหรือไปวุ่นวายกับการทำงานของคนอื่น บุคลากรในองค์การอาจคาดหวังให้ผู้จัดการใช้อำนาจประเภทนี้แต่ในบางกรณีผู้จัดการจะต้องพิจารณาการใช้อำนาจนี้อย่างรอบคอบ ถ้าพบว่าบุคลากรบางคนทำงานอุ้ยอ้ายแต่ไปใช้การลงโทษพนักงานทั้งหมด โดยการไม่พิจารณาอย่างรอบคอบ ก็จะส่งผลกระทบต่อขบวนและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนผลผลิตขององค์การในทางเสียหายได้ ผู้จัดการจะพบว่าอัตราการเปลี่ยนงาน หรือการไปแสวงหางานทำในที่แห่งใหม่จะสูงขึ้นแม้ว่าการใช้อำนาจที่เกิดจากการบังคับจะเกิดผลในทางลบตามที่กล่าวมาแล้ว แต่อำนาจนี้ก็ยังเป็นฐานรองรับการยินยอมทำงานประจำ (Routine Work) ในแต่ละองค์การอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมการมาปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การทำงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

เสนาะ ติยะร (2544: 187) กล่าวว่าอำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เป็นอำนาจบังคับให้คนยอมรับ หรือยอมทำตามด้วยการซู่จะลงโทษทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางจิตวิทยาโดยทั่วไปจะใช้การลงโทษทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่โดยเริ่มตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด เช่น การต้านนิด้วยวาจา การต้านนิเป็นลายลักษณ์อักษร การลงโทษทางวินัย การปรับ การลดตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน มีผู้บริหารบางคนใช้การลงโทษด้วย คำพูดที่รุนแรง การดุลูกและการบังคับจิตใจ เป็นอำนาจเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งแน่นอนว่า เป็นเรื่องไม่ถูกต้อง และไม่เหมาะสมกับพุทธิกรรมทางการบริหาร ยิ่งใช้การลงโทษมากขึ้นเท่าไร อำนาจการลงโทษยิ่งมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้นและยิ่งผู้บริหารใช้อำนาจการลงโทษมากขึ้นเท่าไร การไม่ยอมรับในอำนาจและความรู้สึกเป็นศัตรูของผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่ใช้อำนาจการลงโทษมากแสดงให้เห็นว่าผู้นั้นมีความเป็นผู้นำน้อย

เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน ชนิดที่ ทองทาย, 2549: 25) กล่าวว่า อำนาจจากการบังคับบัญชาเป็นอำนาจที่ผู้ได้บังคับบัญชาบังคับรู้ว่าได้รับโทษหากผู้ได้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า อำนาจจากการบังคับ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เกิดจาก การที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอำนาจที่สามารถลงโทษได้เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่พุทธิกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น เมื่อนินเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ที่

ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ มีการลงโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้รายงานงานชี้แจงเหตุผลที่ละเอียดอ่อนหรือบ่องพร่องหน้าที่ เป็นผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเกรงกลัวยอมปฏิบัติตามคำสั่ง

5.3.4 อำนาจจาก การ อ้าง อิง (Referent Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึง อำนาจจากการ อ้าง อิง หลายทัศนะ ดังนี้

เทพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2540: 187) กล่าวถึง อำนาจการ อ้าง อิง (Reference Power) ว่า อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับระดับความน่าสนใจของบุคคลที่มีอำนาจนั้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีอำนาจน้อยกว่าแสดงตัวเข้ากับบุคคลซึ่งมีอำนาจมากกว่า และต้องการที่จะให้บุคคลที่มีอำนาจมากกว่าพอใจการขยันยอมทำงาน การยอมทำงานไม่จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศ และเกิดขึ้นโดยบุคคลนั้นไม่รู้ตัวว่าได้ถูกบังคับให้ทำ และการใช้อำนาจจากการให้รางวัลจะช่วยส่งเสริมให้เกิดอำนาจโดยการ อ้าง อิง

สงวน ช้างพัตร (2541: 231) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากการ อ้าง อิง (Referent Power) เกิดจากการที่บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดีหรือมีคุณลักษณะพิเศษอื่น จนเกิดอำนาจขึ้นในตัวเอง ลักษณะของบุคคล กิริยา ท่าทาง คำนิยม และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถทำให้คนอื่นมีความชื่นชม จนบุคคลนั้นมีชื่อเสียงและสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามได้ การมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นนี้มักพบเห็นการใช้อำนาจที่เกิดจากการ อ้าง อิง ในหลายรูปแบบ เช่น การปฏิบัติตามแนวทางของบุคคลที่มีชื่อเสียง การโฆษณาชื่ออาทัยผู้มีชื่อเสียงแนะนำผลิตภัณฑ์ของบริษัทโดยหวังผลว่าลูกค้าจะต้องซื้อสินค้า เพราะ พยายามเลียนแบบพฤติกรรมและเจตคติของผู้มีชื่อเสียงนั้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 63) กล่าวว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะขวัญดีเมื่อผู้บังคับบัญชาวางแผนอย่างที่ดี มีน้ำใจ มีความเมตตา กรุณา

เสนะ ติยะว์ (2544: 187) กล่าวว่า อำนาจ อ้าง อิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่คนอื่นอยากรับทำตามหรือเลียนแบบ อำนาจ อ้าง อิงเกิดจากความดึงดูดใจระหว่างบุคคล วิวัฒนาการมาจากการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับคนอื่นซึ่งทำให้บุคคลชื่นชมและยอมรับนับถือ อำนาจ อ้าง อิง เป็นนามธรรมที่มีพื้นฐานมาจาก การ อ้าง อิง ทัศนคติหรือความเป็นมาของคนนั้นในทางใดทางหนึ่ง โดยผู้ตามจะมีพฤติกรรมในการแต่งตัว การใช้เครื่องประดับอย่างเดียวกัน การมาทำงานในเวลาเดียวกันและการยึดถือปรัชญาและแนวคิดทางการบริหารแบบเดียวกัน การเลียนแบบ หรือทำตามผู้นำที่เรียกว่า อำนาจ อ้าง อิง นั้น อาจเออบนอย่างที่ดีหรือไม่ดีได้แล้วแต่ว่าแบบอย่างหรือความดึงดูดใจนั้นเกิดจากคุณสมบัติหรือลักษณะอะไรที่อยู่ในตัวผู้นำ

วิชัยร วิทยอุดม (2547: 375) กล่าวถึง อำนาจอ้างอิง (Referent Power) ว่า เป็นความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมอีกนัยหนึ่งได้ เพราะบุคคลต้องการซึ่งชัดกับที่มาของอำนาจ ในกรณีนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังหัวหน้า เพราะมีความต้องการที่จะกระทำ สามารถสังเกตเห็นหรือ เชื่อฟังในตัวหัวหน้างาน ความเชื่อฟังนี้อาจจะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาชอบในบุคลิกลักษณะของ ตัวหัวหน้างาน และพยายามทำในสิ่งที่ตัวหัวหน้าต้องการจะให้กระทำในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามที่จะหลีกเลี่ยงถึงการกระทบบงสิ่งที่รบกวน กับความล้มพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน นวัฒนธรรม บุนประสิตร์, 2550: 23) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (Reference Power) เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประณญาทีอาอย่างผู้บริหาร ความเชื่อของอำนาจขึ้นอยู่กับความรู้สึก และประณณาดังกล่าวแล้วของ ผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สืบเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน บวชพรรยาเดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งมาก่อน

สรุปได้ว่า อำนาจจากการอ้างอิง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มายาก การแสดงออกในลักษณะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเกิดจากการมีวุฒิภาวะสูง มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความเที่ยงตรงยุติธรรม โปร่งใส ให้เกียรติและเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากสังคม

5.3.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึง อำนาจ ความเชี่ยวชาญ หลายทัศนะ ดังนี้

เทพนม เมืองmann และสวิง สุวรรณ (2540: 187) กล่าวถึง อำนาจ ความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ว่า อำนาจประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งมีความรู้หรือ ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยที่อีกบุคคลหนึ่งไม่มี ถ้าความชำนาญนั้นสอดคล้องกับ เป้าหมายและความต้องการของบุคคลที่มีพลังน้อยกว่า การปฏิบัติตามก็มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นจะต้องอาศัยการนิเทศ อย่างไรก็ตาม พลังโดยความเชี่ยวชาญนี้จะจำกัดเฉพาะในวง วิชาการบางอย่าง ซึ่งสามารถจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถได้อย่างชัดเจนเท่านั้น

สงวน ช้างพัตร (2541: 230) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านจนเป็นที่ยอมรับ และสามารถให้ คำแนะนำ สอนงานและการให้คำปรึกษาหรือคนอื่นได้ บุคลากรจึงมักขอคำปรึกษา คำแนะนำจาก ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนปฏิบัติตามคำแนะนำนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า หัวหน้างาน มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจงานต่าง ๆ เป็นอย่างดีอย่างไรก็ตามผู้จัดการจะต้องยอมรับว่างานที่ต้อง ใช้เทคนิคระดับสูงหรือมีความยุ่งยากซับซ้อนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีความชำนาญมากกว่าตนเอง

เสนาะ ติยะร์ (2544: 188) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลต่อกันอื่น เพราะว่าบุคคลนั้นมี ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการมีความรู้ มีข้อมูล และมีวิธีการใช้ความรู้และข้อมูลนั้นที่ คนอื่นไม่มีหรือทำไม่ได้ ยิ่งความรู้และข้อมูลมีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร และยิ่งมีคนจำนวนน้อย ที่มีความรู้และข้อมูล อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปคนที่จะเป็น หัวผู้บริหารและผู้นำจะต้องยังมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นตามด้วย

วิชัย วิทยอุดม (2547: 375) กล่าวถึง อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) ว่าเป็นความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นได้ โดยอาศัยความเป็นผู้รู้ความ เชี่ยวชาญ หรือการพิจารณาตัดสิน โดยบุคคลอื่นไม่มีในสิ่งเหล่านี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลในฐานะผู้เชี่ยวชาญ จะต้องมีความรู้ว่าอะไรที่สมควรจะปฏิบัติหรือวิธีการปฏิบัติมากกว่า ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญต้องมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องบ้างแต่ไม่ใช่ทั้งหมด อำนาจในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญ อาจจะเกิดขึ้นมาได้จากการฝึกหัด การศึกษาที่สูงขึ้นเป็นความสามารถที่เกิดจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญของผู้ใช้อำนาจ ที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษาอบรม ประสบการณ์ การมีส่วนร่วมในสถาบันทางอาชีพ และการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนต้น ๆ ของโครงการ

เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน นวัฒนทรัมป์ ประดิตร์, 2550: 25) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา_r รู้ว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้น รับผิดชอบอยู่ ให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญ ที่ผู้บริหารมีหนึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งขึ้นซึ่ง โดยมาก แล้วก็มักเอาตัวผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแหละ เป็นเกณฑ์อิทธิพลของอำนาจนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางปัญญา ในผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก ยอมรับในความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่าผู้บริหารมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเป็นลักษณะ ความคงทนของความรู้ ความคิด หรือพฤติกรรมอัน เกิดจากอำนาจชนิดนี้จะคงอยู่ต่ำนานเท่าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดการลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏ อยู่หรือไม่ก็ตาม

สรุปได้ว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่เกิดมาจากการมีความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลมีคุณวุฒิสูง มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ในระเบียบ นโยบาย มีประสบการณ์เชี่ยวชาญ มีทักษะการบริหาร มีการพัฒนางานให้ทันสมัย สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ ในการบริหาร และเป็นต้นแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งาน โดยมีการริเริ่ม โครงการหรือ งานใหม่ ๆ เสนอ และมีความมั่นใจเด็ดเดี่ยว สามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Morale เป็นคำที่ได้มีการกล่าวถึงทุกวงการบริหารไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ หรือบริหารการศึกษาแต่ความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญยังไม่ค่อยแพร่หลายเท่าไหร่นัก และเป็นคำที่ยากต่อการให้คำนิยาม ขวัญ

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานหากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอดีที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้เมื่อหน่าย และไม่พอดีที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร (วุฒิชาติ เดือนสุคนธ์, 2542: 11)

1. ความหมายของขวัญ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ (Morale) เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน เชื่อกันว่า มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุข สบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกอาการร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้นหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

สรุป พะยอมແย়েম (2541: 66) ได้ให้ความหมายของขวัญ คือ สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำการต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ

วิชัย หวานเพชร (2543: 115) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ คือ สภาพจิตใจที่เกี่ยวข้อง กับความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแสดงออกมาเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบ เพื่อให้สภาพการณ์หรืองานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

คุณ อันันต์พคุณ (2543: 211) ให้ความหมาย ขวัญ หมายถึง สภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

กมล ชนพประภัคร (2544: 40) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึงสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อม

ในองค์การที่อยู่ร่วมตัวผู้นั้น และจะมีปฏิกริยาต่อกลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ (2545: 20) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึงสภาพของจิตใจที่เกี่ยวกับความคิดหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อธุรกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่งพนักงานจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม

ปริญาร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 134) กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเมื่อยชา ความเบียดเมีย ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น

เดวิส (Davis 1962 อ้างใน กรณ์ คงสุนทรกิจกุล, 2550: 18) ให้ความหมายว่า ขวัญหมายถึง หัศน์คติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจ และอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดในองค์การ

ฟลิปโป (Flippo 1970 อ้างใน กรณ์ คงสุนทรกิจกุล, 2550: 18) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

เวปสเตอร์ (Webster 1994 อ้างใน กรณ์ คงสุนทรกิจกุล, 2550: 18) พจนานุกรมอธิบายความหมายของคำว่า Morale ซึ่งตรงกับคำว่า ขวัญ ว่าเป็นสภาพของจิตใจที่นำมำสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจ ที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

จากความหมายของขวัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ขวัญ เป็นภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นลักษณะที่ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ

ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ลักษณะงานนั้นมีปัจจัยที่เป็นเครื่องชูงใจมากบุคคล ในหน่วยงานยอมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากรажาน ทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เต็มใจปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงได้มีผู้ให้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้ คือ

2.1 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของไฮร์ชเบอร์ก (Herzberg Two – Factors Theory of Motivation)

เออร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959: 113) ที่ศึกษามนุษย์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ที่เรียกว่า The Motivation – Hygiene Theory โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฎิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนับสนุนความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยอันได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จลุลล์และประสบความสำเร็จอย่างเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและ平安ปลิ้ม ในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) การได้รับการยอมรับนักถือหมายถึง การได้รับการยอมรับนักถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้ อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างได้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแห่งอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริม สร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีขึ้นแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.1.2 ปัจจัยค้าจุน (maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัย

ปัจจัยค้าจุนหรือปัจจัยสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยที่จะคำนวณให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ต่อผลลัพธ์ไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากการยกเว้นออกตัวบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน
นั้นๆ เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคล
จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถ
ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง
การติดต่อไม่ว่าจะเป็นคริยาหรือวิชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มี
ความเข้าใจซึ้งกันและกัน

4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มี
เกียรติและศักดิ์ศรี

5)นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ
ติดต่อสื่อสารภายในองค์การสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในของงาน เช่น แสง เสียง
อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ
อีกด้วย

6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับ¹
จากการในหน้าที่ของเขาร เช่นการที่บุคคลต้องลุกขึ้นไปทำงานที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว²
ทำให้เขามีความสุขและไม่พ้อใจกับการทำงานในแห่งใหม่

7) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง
ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

8) วิธีการปกรองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เออร์เซเบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ
จะต้องมีค่าเป็นมากเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคล
จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขภาพอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ
จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสถาบันอนามัยมีหน้าที่
ที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ เออร์เซเบอร์ก (Herzberg) ใช้ให้เห็นว่าการนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย คือ³
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มาเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา
ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงาน
ที่ดี มีความพึงพอใจในงาน

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need – Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970: 69) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายในเวลาต่อมา โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ คือ

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและ ไม่มีที่สิ้นสุด แต่ลิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่ กับว่า เขาไม่ลิ่งนั้นแล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดหาก ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะ ไม่เป็นสิ่งจูงใจพุติกรรมอีกด่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจพุติกรรม

3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับของ ความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูง ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจ ไว้ว่า การจูงใจ จะเป็นไปตามลำดับ ของ ความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับขั้น ของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะตามลำดับ จากต่ำไปสูง ดังนี้ คือ

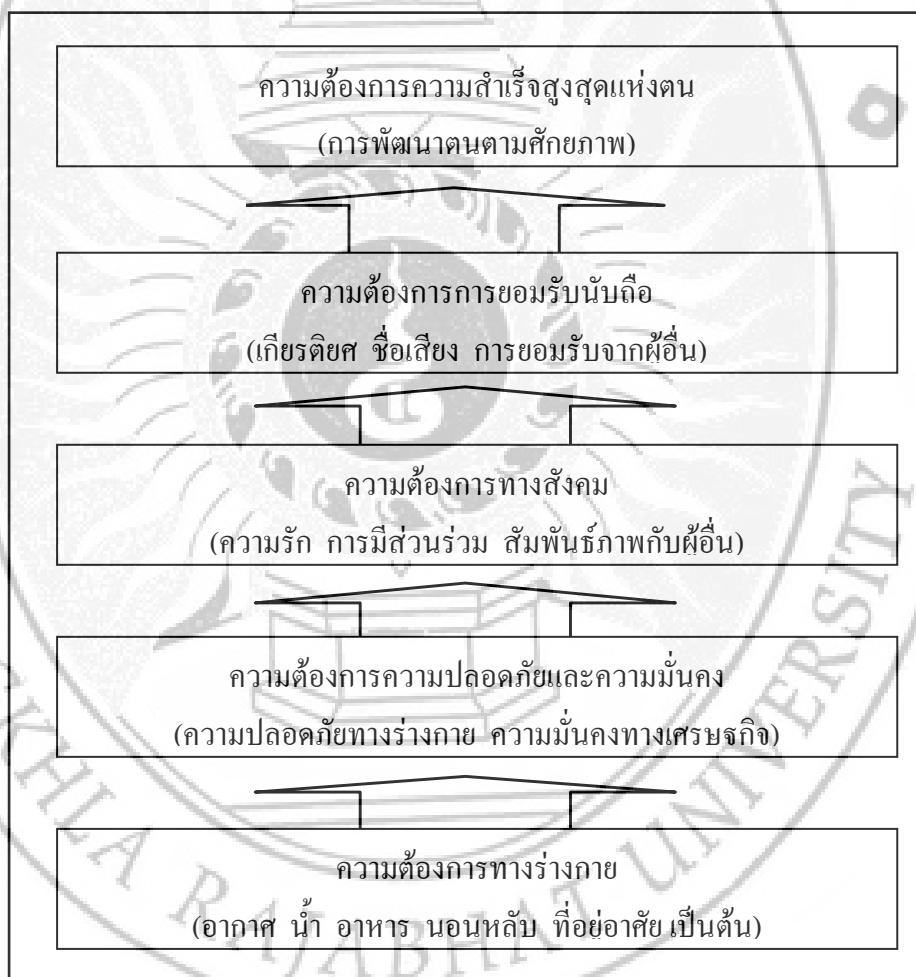
1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์ จำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยาภัยโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อ พุติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองในด้านนี้ โดย ปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทำงานอ้อม คือ การ จ่ายเงินค่าจ้าง

2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควร มนุษย์ก็จะมีความต้องการใน ขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังที่คนได้รับ การตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงกว่า ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็น สิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพุติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) หรือ ความต้องการที่มีฐานะเด่นทางสังคม นับเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับสูงขึ้นมาอีกหรือการมีศักดิ์ศรี ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม มีมิติภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Realization or Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระ สำหรับลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ มีลักษณะเรียงตามลำดับจากต่ำไปสูง สรุปได้ตาม แผนภูมิที่ 3 ดังต่อไปนี้



แผนภูมิ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2546: 136)

จากการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมิได้เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการในลำดับต้นๆ จะไม่สามารถเป็นสิ่งชูงไว้ได้อีกเมื่อใดที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการขึ้นพื้นฐานก่อน

3. ความสำคัญของขวัญ

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541: 320) กล่าวไว้ว่า องค์การใดถ้ามีขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี คนจะละทิ้งหน้าที่การทำงาน เนื่องจาก ปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ โอนเข้ามามาก ลาออกจากบอย ประสิทธิภาพในการทำงานจึงต่ำผลเสียก็เกิดแก่ผู้รับบริการหรือประชาชนแต่ ถ้าองค์การได้มีการเสริมสร้างขวัญหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดี บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานสูง กำลังขวัญของสมาชิกโดยรวมสูง ความร่วมมือต่อองค์การ ซึ่งสัมภัยต่อหมู่คณะมีสูง ความสามัคคีของหมู่คณะรวมพลังกันทำงานมีมาก ความเข้าใจระหว่างบุคคลกับหน่วยงานมีสูง เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในหน่วยงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานเพื่อองค์การมากขึ้น

ศวี อันันต์นพคุณ (2543: 212) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคน เป็นอย่างมาก คนมีความรู้ และความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อุปกรณ์และเพียงพอที่จะไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดแสดงว่า ขวัญของบุคคล หรือกลุ่มนบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

บรรยงค์ โตจินดา (2546: 378) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์การถ้าพนักงานเป็นผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์การ นั้น ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามกับขันได้

พูลสุข สังขรุ่ง (2546: 160) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น ผลิตผลก็มีปริมาณเพิ่มและมีคุณภาพดี ความสูญเปล่าหรือสิ่งที่ต้องเสียไปในการปฏิบัติงานมีน้อยมาก การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีขวัญสูง จึงเป็นหน้าที่อันหนึ่งที่สำคัญของฝ่าย

การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ขวัญของหมู่คณะหรือองค์การ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญที่ดีขององค์การ จะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกือกถูต่อการปฏิบัติงานมากมายดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) สร้างความจริงกับมีสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลให้ด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามอย่างในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
- 4) สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
- 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ขวัญจะมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การ โดยการบริหารงานบุคคลจะต้องเสริมสร้าง และบำรุงขวัญของพนักงาน เพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ถ้าผู้ที่มีความสามารถดีหากแต่ขวัญไม่ดี ก็อาจจะทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่องานผลผลิต ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น วินัย และความสำเร็จของหน่วยงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง รวมไปถึงผู้มารับบริการ และชุมชน รวมถึงมีผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานขององค์การ

4. องค์ประกอบของขวัญ

ฉบับพลด ขันธ์ ไขข (2506: 11-12 อ้างถึงในสุเจตนา ชุดแผน 2543: 12 - 13) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแนวความคิด ทางทฤษฎีการศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงาน โดยได้พิจารณาองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) สภาพการปฏิบัติงาน
- 2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
- 3) ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) การมีการคิดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
- 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ
- 7) ความมั่นคงปลอดภัย
- 8) การระบุตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 9) โอกาสก้าวหน้า

- 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน
- 11) ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 12) ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายนอกหน่วยงาน
- 15) สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน
- 16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความต้องการ
- 17) สภาพความพอใจในงาน
- 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน
- 20) สวัสดิการของหน่วยงาน

วิชาชีพ แหวนเพชร (2543: 116-117) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดข้อบกพร่องในบริบทดังนี้

- 1) ความเป็นผู้นำของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานเกิดความครับเครียดอุ่น
- 2) ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน และบริษัทที่ทำอยู่
- 3) ความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสะอาด สะอัดสะอี มีระเบียบ บรรยายกาศดี และเครื่องมืออุปกรณ์พร้อม
- 5) ความมั่นคง ปลอดภัย
- 6) ค่าจ้าง หรือผลตอบแทนที่พึงได้
- 7) โอกาสที่จะก้าวหน้า

5. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อข้อบกพร่อง

สยาม ปิยานราธร (2541: 11-12) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่อยากทำงาน หรือปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์กรไม่มีข้อบกพร่องในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเรียนหาสาเหตุ และดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ซึ่งแบ่งได้ 4 ประการ คือ

- 1) ลักษณะงานงานที่ไม่ก้าวหน้า งานไม่ท้าทาย งานชำนาญน่าเบื่อหน่าย งานไม่ตรงกับความต้องการหรือความสามารถ งานเสี่ยงอันตราย งานไม่มั่นคง ทำงานไม่เสร็จ งานขาดประสิทธิภาพ ผิดพลาดบ่อยๆ

2) สิ่งตอบแทน เงินเดือนไม่คุ้ม สวัสดิการไม่ดี โบนัสไม่มี งานรื้นเริงไม่เคยจัด ขาดความชัดเจน ตำแหน่งไม่ยุติธรรม

3) บุคคล แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

3.1) ตนเอง บี้เกียจ ไร้ความสามารถ ไม่สนับสนุน ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่สนใจผู้อื่น เนยเนื้อยา ไม่กระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจ

3.2) หัวหน้า ล้าเอียง ไม่ยุติธรรม คอยับิด จี้จี้บ่น สนใจแต่งานไม่สนใจ คนก้าวไว้ ตำแหน่งเดียว ไม่ทำตามสัญญา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น คุกคามให้บังคับบัญชา ไม่เคยยกย่องชมเชย รับชอบแต่ผู้เดียว ไม่สนับสนุน

3.3) เพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นมิตร เลือยก้าว ขัดแย้งบ่อยๆ แตกความสามัคคี

3.4) ครอบครัว มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง มีหนี้สิน แยกกันอยู่

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์การทำงานไม่ครบ ขาดเทคโนโลยีอำนวย ความสะดวก บรรยายกาศการทำงานไม่ดี แสงสว่างไม่พอ ร้อน อบอ้าว เสียงอึกทึกครึกโครม

ศจ. อนันต์นพคุณ (2543: 212-213) ได้กล่าวไว้ว่าการที่สมาร์ทในองค์กรจะมีวัฒนาสูง หรือต่ำเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 2 ประเด็น คือ ปัจจัยทางด้านบุคคล และปัจจัยทางด้านวัตถุ ดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1) ลักษณะท่าทีและบทบาทผู้บริหาร ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานหาก ผู้บริหารมีสัมพันธภาพอันดีมีท่าทีเป็นกันเองและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยายกาศ ในการทำงานมีชีวิตชีวาและขวัญดี แต่ถ้าผู้บริหารวางแผนตัวแบบเจ้ายังผู้วางแผนนั้นขาดความนุ่มนวลสัมพันธ์ ที่ดี ไม่มีความจริงใจโดยแต่จับผิดอยู่ร่ำไปจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดใจวัญ เพราะผู้บริหารเป็น เสเมือนสะพานเชื่อม โยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์การเป็น อย่างมาก

1.2) สถานภาพและการยอมรับนับถือ การที่คนได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นไม่ว่า จะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็น การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ได้รับรางวัลเมื่อทำงานอย่างดี อย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จก็จะทำ ให้มีขวัญสูงในการที่จะทำงาน

1.3) ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน และ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานก็จะเป็นผลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจที่จะร่วม

แรงร่วมใจทำงาน และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือ สมาชิกขององค์กรมีวัฒนธรรมที่

1.4) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต รวมทั้ง อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ หากสภาพกายไม่แข็งแรงหรือสภาพจิตไม่ปกติแล้วย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาในการทำงานให้เกิดผลดีได้

2) ปัจจัยด้านวัตถุ ประกอบด้วย

2.1) ผลประโยชน์เกื้อกูล การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ ผู้ปฏิบัติงานดี ค่าตอบแทนล่วงหน้า การได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมรวมทั้งค่ารักษาพยาบาลและเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุและอื่น ๆ ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกขององค์กรมีความกระตือรือร้น ต่อการปฏิบัติหน้าที่工作任务ด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีวัฒนธรรมที่ดี

2.2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่工作任务 การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง工作任务ให้สูงขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้า จากความสามารถในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีวัฒน์ในการฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้งานนั้นลุล่วงไปด้วยดี

2.3) สภาพการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไร้เสียงรบกวน มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สิ่งต่างๆเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างบุญในการทำงานให้ดีขึ้น

2.4) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ภูมิปัญญา ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะถ้าสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจชัดเจนในระบบ และวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้วเขาก็จะสามารถอุทิศเวลาให้แก่งาน มีวัฒน์ในการทำงานดีขึ้น

2.5) ความพึงพอใจในหน้าที่工作任务ที่มีอยู่ในการทำงานนั้นถ้าบุคคลได้รับมอบหมายงาน หรือรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของตนแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่ง ความสุขในการทำงานทำให้บรรลุผลสำเร็จ

2.6) ความมั่นคงปลอดภัย เป็นปัจจัยหนึ่งของมนุษย์ที่ต้องการจะได้รับความคุ้มครอง จากภัยอันตรายต่าง ๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดให้บุคคลการรู้สึกมั่นคงในหน้าที่工作任务 ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวัฒน์

2.7) การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลการมีวัฒน์ดีขึ้น เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับสถานภาพของสมาชิกในองค์กร แผนการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รายงานประจำปี เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒน์ในการทำงานนั้น ส่วน

ให้ผู้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขึ้นพื้นฐานของมนุษย์หรือเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับนั่นเองซึ่งมีมากหมายหลายประการ ทั้งนี้แล้วแต่ ผู้บริหารจะยึดปัจจัยใดบางครั้งอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญๆ หรือบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็กน้อยเท่านั้นแล้วแต่สถานการณ์

สมิต สัชญุการ (2546: 90-91) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมนักงานมีหลายสิ่งที่หัวหน้าจะต้องระมัดระวัง ให้ความสนใจไม่ให้เกิดผลในทางไม่ดี ด้วยการพิจารณาถึง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายในการบริหารให้พนักงานเกิดการรับรู้และยอมรับตั้งแต่ต้น เพราะถ้าพนักงานเกิดการปฏิเสธก็จะคิดอยู่เสมอว่าหน่วยงานทำงานไม่เป็นระบบ เพราะมีความคิดไปคนละทาง การปกครองบังคับบัญชาที่มีผลอย่างมากต่อวัฒนากำลังใจของพนักงาน จะต้องมีลักษณะการรองคนรองงานมากกว่าการบังคับคีย์ชิล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความพึงพอใจในงาน และค่าตอบแทนรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพที่เห็นว่ามีความถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้เกิดความรัก ความสนุกในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ

บริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 151-152) ได้พิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมนักงาน ดังนี้

1) ลักษณะการทำงานและ บทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สำนึนชอบระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็จขององค์กร

2) ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

3) ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรทั้งของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4) การให้บ้านหนึ่งรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความขันขันแข็งในการทำงานและมีขวัญ

5) สภาพการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ของผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้กีดามที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพแล้วย่อมจะไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

จากทัศนะและแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สรุปว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานหรือทำให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นยอมอุทิศเวลาให้กับงานที่ทำต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้น

เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายในการบริหารงานของผู้บริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ และสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนปัจจัยส่วนบุคคลด้านนี้มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งสิ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และพยายามเสริมสร้าง หรือหาแนวทาง ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ ขวัญในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์การให้ได้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีมากماขึ้นอยู่กับว่าจะยืดเวลาสิ่งใดมาเป็นเกณฑ์

6. การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและรับรู้ เพราะขวัญเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ โดยผู้บริหารต้องเอาใจใส่และลองสังเกตุสภาพการณ์ทั่ว ๆ ไป ภายในองค์การของตนเอง หากพบอาการที่สามารถบ่งชี้ถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานที่ตกต่ำก็ควรจะหาวิธีในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอในการเสริมสร้างขวัญไว้ดังนี้

พูนสุข สังข์รุ่ง (2546: 163-166) ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานมีวิธีการสำคัญดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน กำลังขวัญที่ดี ย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสถานการณ์หรือค่านิยม ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ ประการแรกที่ควรจะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยในองค์การ

2) วางแผนมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลลัพธ์เรื่องของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน ยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ดี เพื่อการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าว ย่อมจะสามารถป้องกันความล้าอึดหูและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อม化ใน การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็จะมีความประسังค์จะได้ค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพและยคงมาตรฐานการของชีพของตน ซึ่งหมายถึงว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมลง แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีไม่ใช่อยู่ที่การกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความสนใจ

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นได้เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่งย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นภายในองค์การนั้น หากเราได้รับการยอมรับจากกลุ่มหากว่ามีขวัญดีก็ได้ เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้เราจะเห็นว่าวัฒนธรรมของกลุ่มโดยทั่วไปมีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มย่อยๆ เหล่านี้ผสมกันได้ จะทำให้วัฒนธรรมของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วยและส่งผลไปถึงขวัญ โดยส่วนรวมขององค์การทั้งองค์การได้

6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีขึ้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

สมพงศ์ เกณมสิน (2546: 303) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมี มากมาย และลดหลั่นแต่ก่อต่างกันออกไป แต่ที่สำคัญก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และ วิธีการผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติการกิจกรรมนี้มีหลายวิธี แต่วิธีที่ ได้รับความสนใจและนิยมมากหนึ่งวิธี ก็คือ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

บริยาพร วงศ์อนุตร โภจน์ (2547: 143) กล่าวถึงวิธีการที่จะสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากลิ่งที่ตนเองปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุ ก็ได้รับผล ในเมืองใจด้วย

1) การจัดแหล่งสันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

2) การพูดผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่างๆ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้าให้มาเยี่ยมเยือน พนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสัมสารฯ จัดทำโปสเตอร์ คำขวัญ ต่างๆ ขึ้นเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้เกิด ความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงและ อย่างมีความหมาย ต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะนั้นๆ ก็สามารถช่วยเพิ่มขวัญได้

3) การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำการแนะนำแนวทางใช้เพื่อทำ หน้าที่ให้คำปรึกษา ปัญหาด้านต่างๆ แก่พนักงานและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางจิตวิทยา การบริหารงานบุคคล

4) การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน

โดยสรุป การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการโน้มน้าวจิตใจ ของครูให้มีความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติการกิจกรรมหน้าที่ของตน ด้วยความพึงพอใจและเต็มใจ เมื่อ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ก็จะส่งผลให้ผลงานที่ปรากฏออกมา มีคุณภาพมีมาตรฐาน และเชื่อถือได้

8. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามองค์ประกอบ

4 ด้าน คือ

8.1 ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน เช่น ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อร่วมงานในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคี เคราะห์นับถือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อร่วมงาน มีกิจกรรมพบปะสัมมาร์ทร์ร่วมกันกับผู้บริหาร เช่น ชมรม สมาคม กีฬา นันทนการ หรือการรับประทานอาหารร่วมกัน ทำให้ทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนผู้บริหารให้โอกาสเข้าพบเพื่อชี้แจงหรือสอบถามความคืบหน้าของการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวได้ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิมูลย์กุล, 2549: 12) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพกับเพื่อร่วมงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้เช่นกันดังที่ บริยาร วงศ์อนุตร โรจน์ (2547:151) ได้กล่าวถึงเพื่อร่วมงานไว้ว่า เพื่อร่วมงานก็คือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อร่วมงาน มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อร่วมงาน มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับความต้องการสัมพันธ์ในทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969: 507 อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิมูลย์กุล, 2549: 13) ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคมที่มี ความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เช่น สามารถในครอบครัวเพื่อนฝูง เพื่อร่วมงาน และคนที่ต้องการมีความสัมพันธ์ด้วย

8.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่นมีความตั้งใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย ระบบและวิธีดำเนินงาน มีความรับผิดชอบกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมต่อสถานภาพ และได้รับผลตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ จนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ตลอดจนได้รับเกียรติและรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิมูลย์กุล, 2549: 12) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ครู อาจารย์โดยทั่วไปต้องการสภาพการทำงานที่มีลักษณะดังดูดิจิทัล ไม่

อุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่ทำงานทันสมัย กลืน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ บางแห่งมีการปลูกต้นไม้ตกแต่งตามอาคารอย่างสวยงาม สดชื่น ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และบัณฑุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีได้แก่ ค่าจ้างของงานที่เหมาะสมกับภาระงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน โอกาส ก้าวหน้า ประชาธิปไตยในการทำงานตลอดจนความมีระเบียบและสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุที่เหมาะสม และเพียงพอ ในทางตรงกันข้ามถ้า จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีก็จะทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นการทำลายบัณฑุนและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งจะมีผลต่อระบบที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและต่อตนเองอีกด้วย (ดำรงค์ ชลสุข, 2537: 66)

8.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับความมั่นคงของตำแหน่ง งานและองค์การมีความถาวรในการทำงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพหรือความมีเชื่อถึ่ง ของสถานศึกษา รวมทั้งการปกป้องคุ้มครองและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือเกื้อกูลยามเดือดร้อนและจำเป็นตลอดจนมีค่าตอบแทน ค่าตำแหน่งให้แก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอน ซึ่งสอดคล้อง กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และเป็นความต้องการขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ (Maslow อ้างอิง มาจาก ศรัณย์พงศ์ วินูลย์กุล, 2549: 14) และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของເຊ່ວົງເບຣ່ອກ (Herzberg, 1959 อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วินูลย์กุล, 2549: 13) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานลักษณะปัจจัยนี้จะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานเป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในเศรษฐกิจและความมั่นคงในหน้าที่การงานสถานะทางสังคมด้วย

8.4 ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินความดีความชอบ ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการ ความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ (Maslow อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วินูลย์กุล, 2549: 14) และทฤษฎีสองปัจจัยของເຊ່ວົງເບຣ່ອກ (Herzberg, 1959 อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วินูลย์กุล, 2549: 13) นอกจากนี้ และดำรงค์ ชลสุข (2537: 67) ได้สรุป ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานໄວ້ໃນแนวเดียวกันว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมและใช้ระบบคุณธรรมมาใช้ใน การบริหารงานบุคคล เนื่องจาก

บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานต่างห่วงความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน ผู้บังคับบัญชา ต้องไม่มีอคติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ โดยอนุญาตให้ล้าศึกษาต่อ ดูงานอบรม โดยไม่ปิดกั้นหรือขัดขวาง ดังนั้น ความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ขวัญของแต่ละคนเป็นความรู้สึก เป็นการสะท้อนเจตคติที่มี ทั้งด้านบวกและด้านลบของบุคลากรต่อหน่วยงาน การมีขวัญดีจะมีความสนับสนุนในการทำงาน ร่าเริง ไม่เครียด มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มองเห็นงานที่ทำนั้น มีคุณค่าและมีแรงจูงใจไฟแรงอุทิสูง แม้ว่างานนั้นจะอยู่ในภาวะที่มีความกดดันสูงก็ตาม แต่ถ้าคนมีขวัญไม่ดีก็จะมีอาการตระหนกหัวใจจากที่กล่าวมาทั้งหมด

แนวคิดทางการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 3 มาตรา 20 มีสาระสำคัญคือ การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2547: 13)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกเป็น สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภายใต้การบริหารของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาอาชีวศึกษาเหล่านี้มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) โดยตรง สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้การบริหารของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา บางส่วนอาจจัดการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครุเทknิคชั้นสูง (ปทส.) และปริญญาตรีสาขateknik ในโดยที่เน้นปฏิบัติอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2547: 15)

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อสามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการ ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นการลงทุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการที่ประเทศจะมีบุคลากรที่มีทักษะและมีแรงงาน ได้หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับการอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543: 6) ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับ (ปริยาพร วงศ์อนุตร โภจน์, 2542: 11) ที่

กล่าวว่าการอาชีวศึกษาในอดีตมุ่งหวังเพียงให้มีทักษะในวิชาชีพเพื่อฐาน ซึ่งถ่ายทอดกันมาในระบบครอบครัวรวมอาชีวศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความถูกต้องมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัวมากขึ้น เกิดการแย่งชิงทางด้านแรงงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แรงงานจำเป็นต้องใช้ทักษะฝีมือและความรอบรู้ ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

1. ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา

ประยาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2542: 18-19) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา มีสาระสำคัญคือ

- 1) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลต่อเมื่อ สามารถพัฒนาให้ผู้เรียน มีนิสัยปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้อย่างดี
- 2) สามารถพัฒนาผู้เรียนมีนิสัยของคิด
- 3) สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยในการทำงานให้ได้มาตรฐาน
- 4) สามารถจัดให้ผู้เรียนเลือกเรียน ได้ตามความสามารถและความต้องการ
- 5) สามารถจัดให้ผู้เรียนเลือกเรียน ได้ตามความถนัดและความสนใจ
- 6) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล ได้ก็ต่อเมื่อ สามารถจัดฝึกนิสัยให้ผู้เรียน ได้มีการฝึกช้าๆ เพื่อให้เกิดทักษะอาชีพที่เนื่องกับการทำงานจริง
- 7) มีครุผู้สอนประสบการณ์สูงมากๆ
- 8) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล ได้ก็ต่อเมื่อ ให้ผู้เรียนได้ทำช้า ๆ กันจนเกิดทักษะลงข้นของมาตรฐานอาชีพ
- 9) การอาชีวศึกษาต้องฝึกให้ถูกต้องตามความต้องการของตลาด
- 10) ต้องสร้างนิสัยการทำงานให้แก่ผู้เรียน โดยทำตามทฤษฎีการฝึกงาน คือต้องฝึกด้วยเครื่องมือเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์จริงที่มีขนาด คุณภาพมาตรฐานของตลาดแรงงาน
- 11) เมื่อหาระยะของอาชีวศึกษาต้องเขียนขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ และกำลังทำงานอยู่ในวงการนั้น
- 12) การอาชีวศึกษาต้องเน้นให้ผู้เรียน ได้ศึกษานิื้อหาเฉพาะอาชีพนั้นอย่างเชี่ยวชาญจริง ๆ
- 13) การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์เมื่อปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งการบริการ คือการให้บริการที่จะให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มที่ประกอบอาชีพนั้น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 14) การอาชีวศึกษาต้องปฏิบัติ ตามทฤษฎีของกลุ่มผู้เรียน คือฝึกให้ตรงตามที่สังคมต้องการและจัดให้เหมาะสมกับบุคคลเรียนแต่ละกลุ่ม

จากประเด็นดังที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับ ธีรุตติ บุณย์โสภณ (2543: 23) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึกซึ่ง จำลองสภาพ แวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษา และออกไปประกอบอาชีพ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักร เช่นเดียวกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครุภัณฑ์สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่ง

หากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและฝึกอบรม ในด้านอาชีพในระดับต่างๆ เพื่อให้ประกอบอาชีพ หรือไปทำงานตามที่ต้องการได้เป้าหมายสำคัญ อยู่ที่มีงานทำ มีรายได้ ดังนั้นในกระบวนการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาจะเน้นในเรื่องการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้ทันที หรือสร้างความก้าวหน้าในการอาชีพ

2. ความหมายของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การอาชีวศึกษา แตกต่างกัน ดังนี้

การอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้าน วิชาชีพระดับปีเมื่อ ระดับเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2551: 21)

สมคิด ชนะเรืองสกุล ไทย (2544: 122) ได้ให้ความหมาย คือ การอาชีวศึกษา เป็นการ จัดการศึกษาที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะและมีเอกลักษณ์แตกต่างจากหลักสูตรอื่น โดยมีแนวคิดว่า การ อาชีวศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาและจัดเตรียมบุคคลด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ทางวิชาการเพื่อการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณธรรมอีกทั้งยังเป็นการจัดเตรียม บุคคลเพื่อรับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยการให้ความรู้และฝึกอบรม

ชัยยุทธ แก้วประภา และคณะ (2544: 13) ได้ให้ความหมาย คือ การศึกษาวิชาชีพสาขา ต่าง ๆ ทั้งในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียนและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อม ให้กับบุคคลในการประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นสังคมและสภาพ เศรษฐกิจของประเทศ

ธีรุตติ บุณย์โสภณ (2543: 5) ระบุว่า การอาชีวศึกษามาถึงการจัดการศึกษาเพื่อเตรียม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพโดยจัดเป็นกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนา และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะหรือความชำนาญ ด้านความรู้ ความเข้าใจ และ ด้านเจตคติ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (ม.ป.ป.: ๕) ได้กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการเตรียมบุคลากร ด้านฝีมือ ระดับคุณภาพที่ต่ำกว่าสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ

บริยาร วงศ์อนุตร โกรจน์ (2542: 13) ได้กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการศึกษาเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพ เป็นการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ความสามารถ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างอุปนัยที่ดี และจำเป็นในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 8) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ กระบวนการเสริมรู้ ทักษะ และเจตคติในด้านวิชาชีพแก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป โดยต้องเป็นไป ตามความต้องการกำลังคนของห้องคัน และของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ และสามารถดำรงชีวิต ได้อย่างพำสุก

จากการศึกษาความหมายของการอาชีวศึกษา สามารถสรุปความหมายของการอาชีวศึกษา ได้ว่า เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มี ความสามารถและประสบการณ์ตามที่ตนเองสนใจ สามารถก่อให้เกิดอาชีพและมีรายได้ ส่งผลต่อ การดำรงชีวิต อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา ประเทศ และประเทศที่กำลังพัฒนา จำต้องอาศัยเทคโนโลยี และคนที่มีคุณภาพ มีอาชีพที่เหมาะสม กับตนเอง ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การอาชีวศึกษาจึงเป็นกระบวนการการศึกษา ประเภทหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ

3. ระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 การจัดการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ชื่อเดิมกรมอาชีวศึกษา) จัดตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำ หน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ การจัดการศึกษา ในด้านวิชาชีพและเป็นกระบวนการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติให้แก่ผู้เรียนให้สามารถประกอบวิชาชีพได้ตามความถนัด มีความสนใจมีรายได้ เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตอย่างพำสุกในสังคม การอาชีวศึกษา จึงเป็นการศึกษาที่ต้องให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง (กรมอาชีวศึกษา, 2534: 1-2) กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่และการกิจหลักในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับ ช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ และ สนับสนุนความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ

โดยกรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ตามหลักสูตร ในแต่ละระดับ โดยจัดตั้งสถานศึกษาขึ้น จำแนกตามลักษณะงาน ได้ 6 ประเภท คือ (กรมอาชีวศึกษา 2538: 43)

- 1) วิทยาลัยเทคนิค เป็นสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนประเภทช่างอุตสาหกรรม ในระดับปวช. ปวส. ปวท. และปทส. สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
- 2) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรม เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนประเภทพาณิชยกรรม ในระดับ ปวช. ปวส. ปวท. และปทส. สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในระดับปวช. และปทส. และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- 4) วิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนประเภทเกษตรกรรม ในระดับปวช. ปวส. และประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น (แบบสามหน่วยกิต) สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม
- 5) วิทยาลัยการอาชีพ เป็นสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนประเภทพาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม ในระดับ ปวช. ปวส. และประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น สังกัดกองการศึกษาอาชีพ (เป็นสถานศึกษาระดับจำกัด)
- 6) วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนประเภทพาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม ตามความต้องการของท้องถิ่นและสถานประกอบการ ในระดับปวช. (แบบสามหน่วยกิต) และประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น สังกัดกองการศึกษาอาชีพ (เป็นสถานศึกษาระดับจังหวัด)

3.2. การบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยอนุมัติของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2552 ว่าด้วยระเบียบข้อบังคับ และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 2-20)

3.2.1 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพ ของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังกล่าวต่อไปนี้

1) จัดการให้มีความทันสมัย ยึดหยุ่น สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ผู้เน้นการปฏิบัติงานจริง ตอบความพร้อม และศักยภาพของสถานศึกษา

2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากร ด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร ทั้งรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดทำทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มี สมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นผลเมื่อถึงช่วงสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน และท้องถิ่น

6) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7) นำนวัตกรรมศาสตร์ศิลป์วัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พลานามัย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามนี้คือ

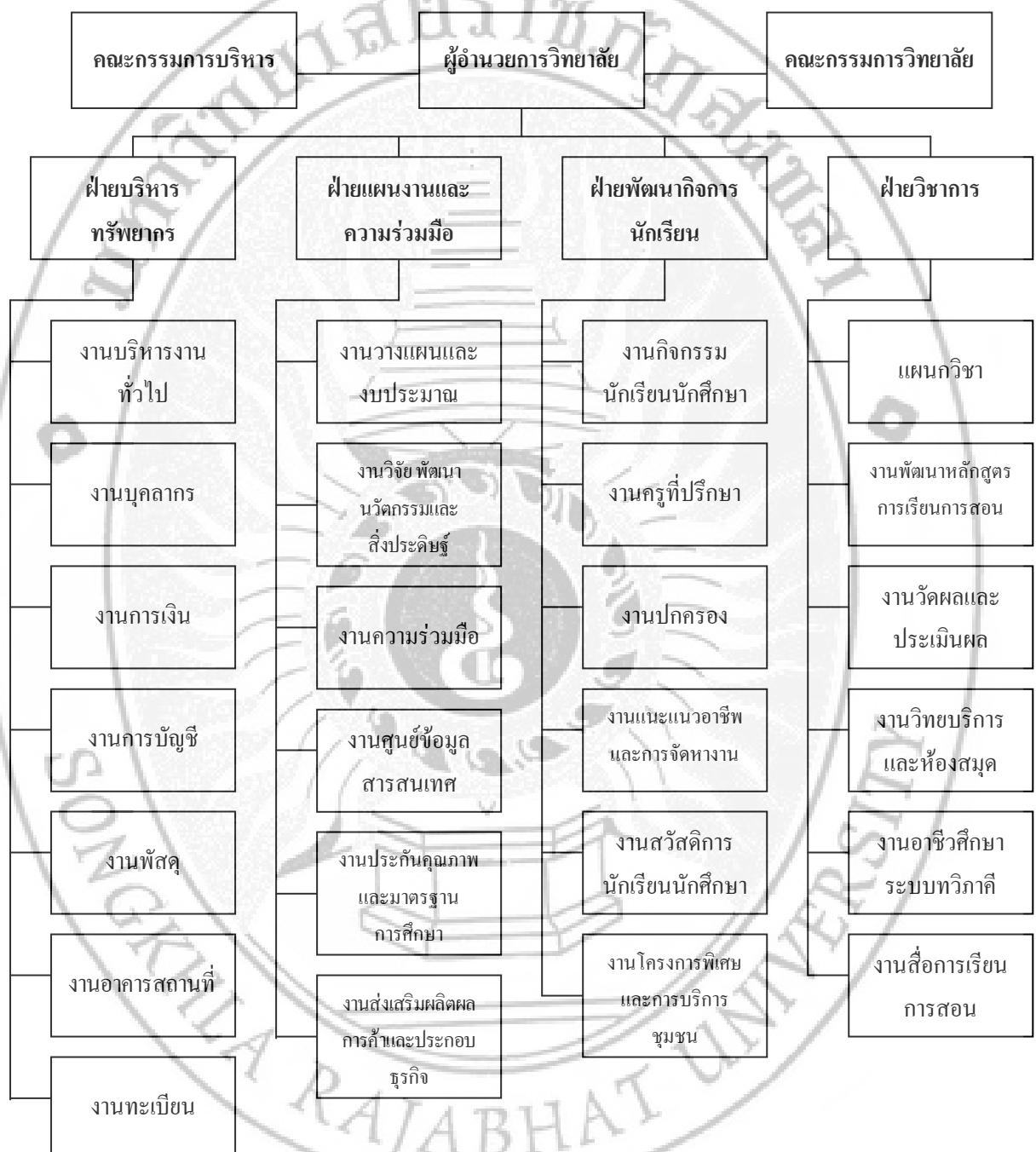
1) บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

- 4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบอกรอบและตามอัชญาศัย
- 5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
- 7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์
- 8) จัดทำมาตรฐานและการงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน
- 11) จัดระบบความคุ้มภัยในสถานศึกษา
- 12) จัดระบบการคุ้มครองเด็กและผู้เรียน
- 13) เมื่อผู้แทนของสถานศึกษาในกิจกรรมทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษาตามเงื่อนไขประมวลที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ
- 14) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

3.2.3 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ตามแผนภูมิ 4



แผนภูมิ 4 แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552: 23)

4. ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

4.1 การศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่ควบคู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด และได้ทำประโยชน์ให้สังคมไทยมาช้านานแล้ว การจัดการศึกษาได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ การศึกษาเอกชนหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาที่เอกชนหรือองค์กรบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนเอง หรือใช้ทุนทรัพย์ส่วนบุคคลโดยมีกิจกรรมที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชน หรือองค์กรบุคคลทั่วไป และในกรณีที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะต้องดำเนินงานในฐานะของภาคเอกชน ผู้จัดกิจกรรมดังกล่าว มีชื่อเรียก ต่าง ๆ กัน ได้แก่ ผู้จัดการ เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต

2) ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุ อุปกรณ์ และเงินทุน จะต้องมาจากภาคเอกชนเป็นหลัก

3) วัตถุประสงค์เป็นการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะ กลุ่มนี้ได้จัดให้กับบุคคลทั่วไปเพื่อมุ่งเน้นโรงเรียนของรัฐบาล

4) ผู้เรียนโดยปกติผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคม และเหตุยุคจีนในระดับเดียวกัน ในกรณีหากมีจำนวนผู้เรียนรวมกันทุกผลลัพธ์มากกว่า 7 คน ขึ้นไป สถานที่นั้นก็จะได้ ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน (ด้านงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2535: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด ๕ (ส่วนที่ ๓) ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน มีสาระสำคัญ คือ มาตรา ๔๓ การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ มาตรา ๔๔ ให้สถานศึกษาเอกชน ตามมาตรา ๑๙ (๒) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนคุณย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพื้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๔๕ ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเบตเต้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้ โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาตรา ๔๖ รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึงตนเอง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, ๒๕๔๗: ๒๗-๒๙)

4.2 การอาชีวศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาคเอกชน มีจุดเด่นหลายประการเมื่อเทียบกับการจัดการศึกษาของภาครัฐบาล เนื่องจากภาคเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูงกว่า มีความรวดเร็วในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจัดทำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และมีความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้ศึกว่ารัฐบาล นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนยังเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวเนื่องผูกพันกับนักธุรกิจอื่นในวงการธุรกิจด้วยกัน และมีการซ่วยเหลือกันได้มาก ทำให้สถานศึกษาเอกชนสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั้งหมดทั่วประเทศ อยู่ในความควบคุมดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลโดยกลุ่มงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกองหนึ่งในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

4.3 บทบาทของการอาชีวศึกษาเอกชน

การอาชีวศึกษาเอกชน นับว่ามีบทบาทต่อชุมชนหลายด้าน กล่าวคือ บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ มีการจัดบริการที่สนองความต้องการของประชาชนและสังคม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้แก่ การบริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดบริการพาหนะรับส่ง การจัดหอพัก โรงเรียนเอกชนมีการเน้นด้านระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการในหลายสาขา เช่น ภาษาต่างประเทศ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

การอาชีวศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่ช่วยพัฒนากำลังคน และองค์ความรู้ในสายอาชีพเพื่อป้อนสู่ระบบเศรษฐกิจ ซึ่งนับได้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการ

พัฒนาเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้า และการเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย มีงานวิจัยที่สนับสนุนการอาชีวศึกษา ได้แก่ (บุญเนตร ห้องตรง, 2543: 95) ศึกษาวิจัย แนวโน้ม การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนของสถานศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าพบว่า คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความรู้ ความสามารถสูงในทางทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาต่อ ระดับสูง ได้เท่าเทียมกับ ผู้สำเร็จการศึกษา จากสถานศึกษาของภาครัฐ รูปแบบของการอาชีวศึกษา ในทศวรรษหน้าจะต้องมี การเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมที่เคยผลิตคนเพื่อใช้ในประเทศไทย ในอนาคตจะต้องผลิตคนให้สามารถ ออก ไปทำงานในต่างประเทศได้ ผู้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบต่องานนั้น ได้อีกทั้ง (ศิริพรวณ ชุมนุม, 2546: 24-28) ได้กล่าวถึงสภาพการจัดการ อาชีวศึกษาว่ามีการจัดเตรียม โครงสร้างระบบงานใหม่ไปบางส่วนแล้ว ดังนั้น การที่จะดำเนินการ เช่นนี้ได้ จึงมีความจำเป็นให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาออกจำกันของคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้เหตุผลดังนี้

1) การยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา แม้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาชีพที่ สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายในการถ่ายทอดคุณลักษณะการทำงานที่ กิจกรรม ประกอบอาชีพ สร้างรายได้โดยให้ความสำคัญที่ทักษะการปฏิบัติงาน และการนำการสร้าง การพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและการบริการมีก้าล ทำการดำเนินงานที่ แตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การยกระดับคุณภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็จะไม่สามารถกระทำได้

2) การสร้างความต่อเนื่องเชื่อมโยงในการเรียนรู้ การอาชีวศึกษาจะสามารถจัดระบบ การเรียนรู้ได้ 3 ลักษณะคือ ระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา ระบบหัวใจ และระบบการเทียบ ประสบการณ์ ระบบการเรียนรู้ทั้ง 3 ลักษณะนี้สามารถบูรณาการและเชื่อมโยงกันได้ อันจะนำไปสู่ การผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพทั้งระดับกึ่งฝีมือ ฝีมือ เทคนิคและเทคโนโลยี ซึ่งมุ่งเน้นการประกอบ อาชีพในสังคม และการใช้งาน มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ จึงอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ในสภาพ งานจริง การสร้างความต่อเนื่องเชื่อมโยงของกระบวนการเรียนรู้วิชาชีพ กับโลกของงานจะทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพกว่า

3.) ความเป็นอิสระของสถานศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษามีลักษณะการบริหารจัดการ ที่ค่อนข้างเป็นอิสระมากกว่าสถานศึกษาระดับอื่น การเข้าไปอยู่ภายใต้การกำกับของเขตพื้นที่ การศึกษาถือเป็นการรวมอำนาจ และจะสร้างความไม่เป็นอิสระแก่สถานศึกษา อันจะทำให้การบริหาร จัดการและสร้างคุณภาพ ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไดரับบทบาทสำคัญของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนต่อการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1) ช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ภาคเอกชน ได้มีส่วนรับผิดชอบจัด การศึกษามาโดยตลอด ถือว่าได้ช่วยให้รัฐประยุคปะรปณ์ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาอย่างมาก

2) การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนไทย ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมอย่างมากเป็นเวลานานแล้ว โดยเฉพาะการ ให้การศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ทั่วถึงเพียงพอ เช่น อนุบาลศึกษา อาชีวศึกษา ตลอดจนการศึกษาเพื่อ สนับสนุนความต้องการเฉพาะกลุ่มหรือบริการพิเศษที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง เช่น การ ฝึกอบรมด้านระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม

3) การพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทย จากผลของการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2532 ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของ ประเทศไทยด้วยการที่ได้จัดการศึกษาและบริการชุมชน เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดชุมชนเป็นโรงเรียนใกล้ บ้านและได้ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีโอกาสได้รับการศึกษาเด่น เรียน เช่น โรงเรียนการกุศลของวัด โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสงเคราะห์เด็ก ยากจน สำหรับโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของผู้ปกครอง สามารถผลิตผู้เรียนจำนวน มากออกไปประกอบอาชีพ และหรือมีบทบาทในวงการอาชีพต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน, 2543: 19-20)

จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย ฉะนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษายอดนิยมของผู้ปกครอง ต้องพยายามสร้าง ความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เป็นที่ไว้วางใจของรัฐบาล ผู้ปกครอง และ ประชาชนทั่วไป (สมจิต อุดม, 2547: 3) สำหรับกลุ่มที่สามารถสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษา เอกชน มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543: 15-16)

- 1) พัฒนาครุฑีมีความรู้ความสามารถ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ดี ทัดเทียมกับสถานศึกษารัฐบาลในด้านความรู้ความสามารถ และค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- 2) มีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนงาน โครงการที่ชัดเจน
- 3) มีการส่งเสริมด้านวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- 4) ให้สถานศึกษาเก็บค่าธรรมเนียมตามความเป็นจริง
- 5) มีการประเมินภายนอกรับรองคุณภาพ มาตรฐานของสถานศึกษา
- 6) กระตุ้นให้เจ้าของสถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการ พัฒนาสถานศึกษา

- 7) ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล
- 8) บริหารจัดการให้สถานศึกษาเป็นสากล มีผู้บริหารมืออาชีพ มีจิตสำนึกของความเป็นครู สรุปได้ว่า บทบาทของอาชีวศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง นอกจากนี้ยังเป็น สิ่งที่กระตุ้นให้การศึกษาภาครัฐต้องปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงย่อมเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐ รวมทั้งเป็นการขัดหรือ ลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา ซึ่งนับเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

4.4 ระบบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

รุ่ง แก้วแดง (2541: 12) กล่าวว่า การที่จะบริหารสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จ ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ก็ต้อง สถานศึกษาที่มีการบริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีร่องน้ำ 2 เรื่อง ก็ต้อง เรื่องการจัดลำดับความสำคัญ ของงานสถานศึกษา และเรื่องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสถานศึกษา

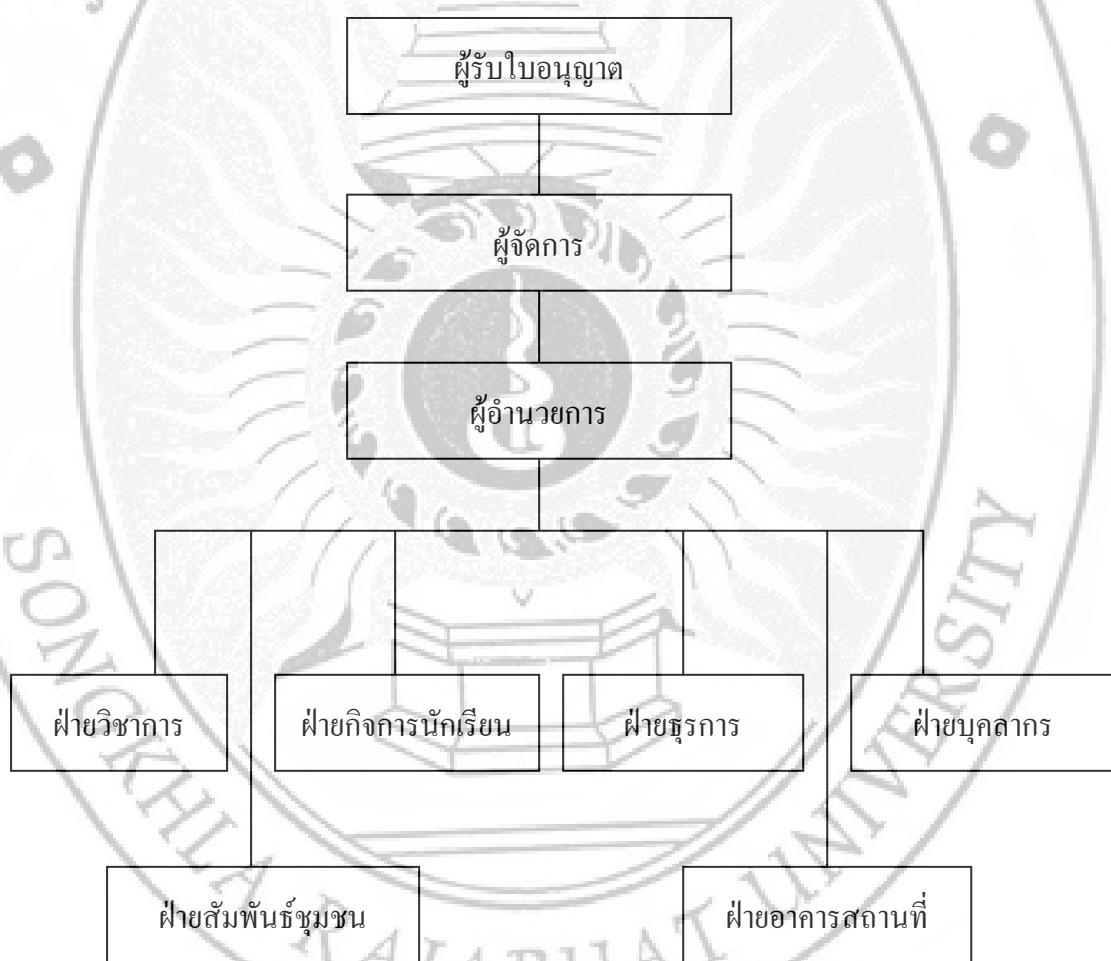
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542: 5) ได้ให้ความหมายการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนว่า หมายถึง การที่ผู้บริหาร ได้ใช้ความพยายามต่างๆ ในการจัดสรร ทรัพยากร ได้แก่ คน เงินวัสดุ ลิ่งของ และการจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียน การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นักเรียนมีคุณภาพอันเพียงประสงค์ของสังคม

การบริหารภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มิได้มีการกำหนดครุปแบบโครงสร้าง องค์กรที่แน่นอนไว้ แต่ละสถานศึกษาอาจมีรูปแบบเป็นของตนเอง หรือจัดตามระบบของสถานศึกษา โดยอนุโลม ซึ่งจะมีผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ

ระบบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ในด้านการบริหารทั่วไป และ การกำหนดนโยบายขึ้นอยู่กับ ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ล้วนผู้อำนวยการเน้นในด้าน การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีการจัดการบริหารงานขึ้นอยู่กับ เจ้าของซึ่งอาจจะเป็นหุ้นส่วน หรือเจ้าของคนเดียวไม่เหมือนกันในแต่ละสถานศึกษา ตามกฎหมายการ จัดตั้ง โรงเรียนเอกชน ต้องมีใบรับอนุญาตและต้องเป็นนิติบุคคล ในกระบวนการสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน มีการจัดการเรียนการสอนใช้หลักสูตร สถาบันการอาชีวศึกษา และการบริหารงาน สถานศึกษามีระเบียบ มีขั้นตอนที่ละเอียดและรวดเร็วไม่ล่าช้า การตัดสินใจค่อนข้างรวดเร็วซึ่งทำ ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี เครื่องมือในการจัดการเรียน การสอน ครุภาระส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับล่าง ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และ อนุมัติโครงการต่าง ๆ โดยผู้บริหารทั้งสิ้น กฎระเบียบเข้มงวดในการปฏิบัติงานสอนนักเรียน มี

การจัดนิเทศครุทุกภาคเรียนเนื่องจากต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักเรียน การแต่งกายของครูมีการแต่งกายเป็นเครื่องแบบของทางสถานศึกษาที่จัดหาให้ ซึ่งทำให้ครูมีระเบียบในการทำงานค่อนข้างจะเคร่งครัด จะมีการจัดการประชุม ติดตามผลงานตลอดเวลา จึงทำให้ผลงานรวดเร็ว ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา ไม่ล่าช้า สถานศึกษาอาจใช้ศึกษาเอกสาร จะมีลักษณะเหมือนกับการทำงานขององค์การในภาคเอกชนทั่วไป ดังนั้น ครุทุกคนต้องทำงานหนักและกระตือรือร้นตลอดเวลา ต้องพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเสมอ เนื่องจากสถานศึกษาอาจใช้ศึกษาเอกสารด้องทำการสอนเพื่อที่จะผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับที่รัฐบาลกำหนด



แผนภูมิ 5 แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542: 6)

บทบาทหน้าที่ตามโครงการสร้างตามแผนภูมิมีดังนี้

1) ผู้รับใบอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาต มีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบการดำเนินกิจการของสถานศึกษาในการดำเนินและเลิกด้วยกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายเบี้ยบ คำสั่ง ประกาศและนโยบายของทางราชการให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนเมืองทางราชการร้องขอสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าศึกษาต่อตามโอกาสอันควร เผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ผู้อำนวยการหรือครูพึงได้รับ และต้องไม่กระทำการใด อันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น ในการดำเนินกิจการของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 7)

2) ผู้จัดการ

ผู้จัดการ มีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ เสนอแนะ ผู้รับใบอนุญาตให้จัดทำอุปกรณ์การสอน หนังสืออุปกรณ์การสอน การประเมินผลหลักสูตร เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์กีฬา ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของสถานศึกษาและจำนวนนักเรียน บำรุงรักษา ซ่อมแซมทรัพย์สินที่ต้องใช้เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษารวมทั้งบริเวณสถานที่ อาคารและอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้มีสภาพที่จะใช้การได้ดีและปลอดภัย สนับสนุนและ ส่งเสริม โดยความเห็นชอบของผู้รับใบอนุญาต ให้ผู้อำนวยการหรือครู ได้เข้ารับการอบรมหรือล้มนาทางวิชาการ ในโอกาสอันควร ควบคุมดูแลร่วมมั่นคงให้นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้การสอนนักเรียนได้ผลดีด้วยความร่วมมือกันทั้งสถานศึกษาและทางบ้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2542: 8)

3) ผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ไทย ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้ง หรือละทิ้งหน้าที่การงาน ช่วยเหลือกิจการของสถานศึกษาและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมิน การใช้หนังสือเรียนและคู่มือการเรียนการสอนตามหลักสูตร แนะนำให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ในหน้าที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ เอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ ในด้านความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนเมืองทางราชการร้องขอ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าศึกษาต่อตามโอกาสอันควร และต้องไม่กระทำการอันอาจ

ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น ในการดำเนินกิจการของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 9)

4) ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นครูประจำและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 11)

5.) ฝ่ายบุคคล

ฝ่ายบุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดความต้องการด้านบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของทางสถานศึกษา วิเคราะห์งาน โดยการวางแผนกำลังคน กำหนดตำแหน่งเงินเดือนและค่าจ้าง สรรหาคัดเลือกบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 16)

6) ฝ่ายกิจการนักเรียน

ฝ่ายกิจการนักเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ในงานของฝ่ายกิจการนักเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของทางสถานศึกษาและดูแลความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ หัวหน้าระดับและมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมพัฒนาให้กับนักเรียน และดูแลในเรื่องของสารสภาพติดให้กับนักเรียนนักศึกษา พร้อมกับเป็นที่ปรึกษาและแนะนำปัญหาต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน และลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 13)

7) ฝ่ายธุรการ

ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รับผิดชอบในการจัดทำบัญชี ให้กับทางสถานศึกษางานเอกสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดูแลเกี่ยวกับ กฏระเบียบ สวัสดิการต่าง ๆ งบประมาณการเงินของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลากรและการใช้จ่ายของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ งานบริการต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 15)

8) ฝ่ายอาคารสถานที่

ฝ่ายอาคารสถานที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายอาคารสถานที่ ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รับผิดชอบดูแล

ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบตลอดจนห้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุณและปรับปรุง
อาคารสถานที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 17)

9) ฝ่ายสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ฝ่ายสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายและ
การปฏิบัติงาน ของฝ่ายสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา
รับผิดชอบวางแผน ควบคุม ประสานงานและเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชนเป็นแหล่งวิทยาการให้แก่
ชุมชน สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน, 2542: 18)

5. อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ประกอบด้วยสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ และสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีจุดประสงค์ในการแต่งตั้งอาชีวศึกษาจังหวัด
ทั้งนี้สืบเนื่องจากได้พิจารณาเห็นสมควรให้มีการรวมกลุ่มวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออี่าง
อื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดความ
เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย
การจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2547 เพื่อให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2547 เป็นต้นไป
เป็นผลให้ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มกรมอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค
พ.ศ. 2534 ต้องถูกยกเลิกไป ตามความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2534 และมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
และคณะกรรมการกรมอาชีวศึกษาจังหวัด ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบดังกล่าวต้องถูกยกเลิกไปด้วย
ดังระเบียบใน ข้อ 3 ได้กำหนดว่า อาชีวศึกษาจังหวัด หมายความว่า วิทยาลัยในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งเดียวหรือหลายแห่งในเดลีจะจังหวัด หรือวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
ซึ่งรวมกันเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด นั้น ๆ ข้อ 5 สำหรับอาชีวศึกษาจังหวัด ที่มีวิทยาลัยหลายแห่ง^{แห่ง}
ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธาน และรองประธานอีกคนหนึ่ง ให้ประธานเลือกคณะกรรมการ
คนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม สำหรับผู้
ได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานและรองประธานให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปีการศึกษา สำหรับ
ประธานอาจได้รับเลือกตั้งได้ไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

อาชีวศึกษาจังหวัด ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง ซึ่งดำเนินการสอนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร

วิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในประเภทวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม

สถานศึกษาอาชีวศึกษางังหัวดสงขลา เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาจำนวน 9 แห่ง ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 3 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา 2) วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์ สงขลา 3) วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา ตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่จำนวน 2 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่ 2) วิทยาลัยการอาชีพหลวงประชาน รายภูรนิกร ตั้งอยู่ในอำเภอรัตภูมิจำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา ตั้งอยู่ในอำเภอสทิงพระจำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพสมเด็จเจ้าพะโภ คือ ตั้งอยู่ในอำเภอจะนะ จำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคจะนะ ตั้งอยู่ในอำเภอนาทวี จำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพนาทวี

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาจำนวน 12 แห่ง ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 4 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีพมิชยการสงขลา 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาริหารธุรกิจวิทยาสงขลา 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีราชราโนบลี 4) วิทยาลัยเทคโนโลยีสงขลา ตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ จำนวน 7 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีโนรีช่างกลภาคใต้ 2) โรงเรียนพาณิชยการหาดใหญ่ 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีโนรีนราดใหญ่ 4) โรงเรียนส่องแสงพมิชช์การ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่บริหารธุรกิจสาคด 6) วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่อำนวยวิทย์ 7) วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพมิชยการ และตั้งอยู่ในอำเภอ邦กล่า 1 แห่ง คือ โรงเรียนหาดใหญ่เทคโนโลยี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้อ่านฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้อ่านฯ ประกอบด้วยงานในวิจัย 2 ประเภท คือ งานวิจัยในประเภทและงานวิจัยต่างประเทศ

1.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นิพนธ์ ระศิตานันท์ (2541: 56-59) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อ่านของผู้บริหาร โรงเรียนกับบัญช่องครุ สังกัดสำนักงานการประ同胞ศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน同胞ศึกษากับบัญช่องครุ สังกัดสำนักงานการ同胞ศึกษาจังหวัดสงขลา มีระดับ

การใช้อ่านอาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายฐานมีการใช้อ่านอาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อ่านอาจอ้างอิง อ่านอาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

สูรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2541: 76) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อ่านอาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับขวัญของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การใช้อ่านอาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบกับขวัญของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวัณ ตีระถะ (2545:71) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ตามตัวแปรด้านเพศไม่แตกต่างกัน

พิพวรรณ แสงทับทิม (2547: 67) ได้ศึกษาการใช้อ่านอาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อ่านอาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารใช้อ่านอาจการบังคับ 強くสุด รองลงมาอ่านอาจอ้างอิง อ่านอาจเชี่ยวชาญ อ่านอาจตามกฎหมาย และอ่านอาจการให้รางวัล เป็นลำดับสุดท้าย

ประทีป ศรีรักษา (2547: 38) ได้ศึกษาการใช้อ่านอาจของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน อำเภอทางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้อ่านอาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกขนาดของสถานศึกษา ปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อ่านมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษางานขนาดกลางและขนาดใหญ่

สุพรรณ แก้วกัณหา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อ่านอาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอทางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) การใช้อ่านอาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอทางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยคือ อ่านอาจบารมี อ่านอาจความเชี่ยวชาญ อ่านอาจรางวัล อ่านอาจตามกฎหมาย และอยู่ในระดับปานกลาง คือ อ่านอาจการบังคับ 2) การใช้อ่านอาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา แสนไอกล้า (2548: 78) ได้ศึกษาร่องการใช้อ่านอาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อ่านอาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ การใช้อ่านอาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า โดยรวม

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สำนักงานให้รางวัลและสำนักงานอ้างอิง แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิตย์ ทองทาย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สำนักงานของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1 พนวฯ 1) การใช้สำนักงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสำนักงานจากการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง nok/n อยู่ในระดับมาก 2) การใช้สำนักงานของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กษิก กชินวงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้สำนักงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พนวฯ การสำนักงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปเป็นน้อยดังนี้ สำนักงานตามกฎหมาย สำนักงานอ้างอิง สำนักงานเชี่ยวชาญ สำนักงานให้รางวัล และสำนักงานบังคับและการใช้สำนักงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการใช้สำนักงานในการบริหารโดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการใช้สำนักงานด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่าการใช้สำนักงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้สำนักงานในการบริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจริญชัย บรรเลงรرمย์ (2550: 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สำนักงานในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี พนวฯ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานต่างกันมีพฤติกรรมการใช้สำนักงานไม่แตกต่างกัน

นวลจันทร์ บุนประสิตตร (2550: 63) ที่ได้ศึกษาการใช้สำนักงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พนวฯ การใช้สำนักงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นสำนักงานการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

วีໄດ ล่าสิงห์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้สำนักงานของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัย พนวฯ 1) การใช้สำนักงานของผู้บริหาร ด้านการให้รางวัลโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ด้านอำนาจตามกฎหมาย พนวฯ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ด้านอำนาจจากการบังคับ พนวฯ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551: 102) ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนปรินส์ร้อยแยลส์วิทยาลัย ผลการวิจัย พนวฯ ผู้อ่อนนุ่มเป็นอย่างเดียว แต่ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถด้านทางวิชาการ ใช้ความรู้ความสามารถด้านการบริหารในการปฏิบัติงาน และใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน และได้ใช้อำนาจการให้รางวัลบุคลากร โดยยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติตามที่สั่งการสำเร็จ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ได้บังคับบัญชาต่อสาธารณะ บำรุงชวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ثانัน ดวงดี (2551: 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ธงไชย อนันตพิรุก (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังขละ เขต 3 ผลการวิจัย พนวฯ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังขละ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังขละ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังขละ เขต 3 พนวฯ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

เกริมลิทธิ์ รุ่งรัช (2553: 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองพัทaya จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองพัทaya จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และ อำนาจตามกฎหมาย

1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แคมบล (Camball, 1989: 31-44) ได้ทำการศึกษาการใช้รูปแบบอำนวยเพื่อการพัฒนาองค์กร ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเมืองอนทาริโอประเทศแคนาดา พบว่า ผู้บริหารแบบนี้ดีหน้าที่เป็นหลัก โดยรวมอำนวยการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารฝ่ายเดียว โดยปราศจากข้อมูลเพียงพอและพยายามปิดกั้นของทางการสื่อสาร โดยผู้บริหารทางท่างเพิ่มอำนาจให้แก่ตนเองเพื่อเพิ่มมาตรการควบคุมงบประมาณที่จำกัดโดยใช้วิธีสร้างสถานการณ์วิกฤต ด้านงบประมาณ ให้เกิดความกังวลใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีการต่างๆ

ไฮร์เซย์ (Hersey, 1993: 566-570) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนวยสถานการณ์และอำนวยประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่างๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤต พบว่า ในสถานการณ์วิกฤตสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤตมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง เป็นลำดับ

คลี (Klein, 1999) เชื่อว่าอำนวยเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลทางสังคม อำนวยทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการบริหาร เพรนช์ และราเวน (French & Raven, 1959) ได้จำแนกฐานอำนวยทางสังคมออกเป็น 5 ฐาน คือ อำนวยการให้รางวัล อำนวยบังคับ อำนวยตามกฎหมาย อำนวยอ้างอิง ในสถานีอนามัย ได้มองเห็นความสำคัญของฐานอำนวยนี้ย่างไรรวมทั้งความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและอำนวยความเชี่ยวชาญจุดประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อตรวจสอบว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการปกครอง โดยใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา 276 คน ผู้บังคับบัญชา 38 คน โดยใช้เครื่องมือชุดเดียวกันประเมินฐานอำนวย เพื่อประเมินความพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีต่อการปกครอง และผลงานทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีมุ่งมองที่ต่างกันอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนวย อำนวยตามกฎหมายมากที่สุด และอีกสิ่งหนึ่งที่พบคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอำนวยความเชี่ยวชาญและอำนวยอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้แต่ไม่สามารถกำหนดได้ว่า ฐานอำนวยและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธ์กับผลงานโดยทั่วไปได้ผลการศึกษาระบบนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยก่อนหน้านี้ และน่าจะได้รับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมต่อไป

เชนสกี้ (Kshensky, 1990) ได้ศึกษาการใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในการบริหาร โรงเรียน ครูใหญ่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง จะใช้อำนาจอย่างชัญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัย จากต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจ พบว่า งานวิจัยเหล่านี้นั้นต่างก็ใช้ตัวแบบ แนวความคิด หรือหลักการใช้อำนาจของเฟรนซ์และราเวน ที่ใช้อำนาจทั้ง 5 ด้าน ในการบริหาร โดยตัวผู้บริหาร เองมีพฤติกรรมการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจทางกฎหมาย แต่อาจจะมีบางรายที่พัฒนา ตัวแบบ แนวคิดขึ้นมาใช้ตามความเหมาะสม สำหรับงานวิจัยภายในประเทศ จากการให้ข้อมูล ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ทราบว่ายอมรับผู้บริหารที่พฤติกรรมการใช้อำนาจทางกฎหมาย และอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งการใช้อำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบกับขวัญ การใช้อำนาจบังคับและอำนาจอ้างอิงจะสัมพันธ์กับความท้อแท้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารต้องใช้อำนาจ ให้เหมาะสมกับโอกาส

2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญประกอบด้วยงานในวิจัย 2 ประเภท คือ งานวิจัยในประเทศและ งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยในประเทศ

ได้มีนักวิชาการ/นักการศึกษาในระดับบัณฑิต ได้ทำการศึกษาไว้ก่อนข้างมากอาจจะ เป็นการศึกษาเฉพาะขวัญหรือเป็นการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญผู้วิจัยทำการคัดเลือกมา เนพารายที่สนใจ

สมพร เทพมา (2542: 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับขวัญและปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ขวัญของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการเกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ布ว่า ครู-อาจารย์ที่มีภูมิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นระดับ ขวัญไม่แตกต่างกัน

บุศยมาศ แสงเงิน (2545: 166) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม พ布ว่า อญ្យในระดับมาก

สุวนี ตีระตะ (2545: 71) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พ布ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ

นิศาพร ศรีพลัง (2548: 85) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพวัฒนกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่า หัวญี่ปุ่นกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนมีหัวญี่ปุ่นและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550: 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร : กรณ์ศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เมืองบางเขน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีหัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อรุณี เจริญจิตรกรรม (2550: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครุภัคบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบร่วมกับงานครูที่มีเพศแตกต่างกันมีหัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธงไชย อนันตพิรรค (2551: 61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับหัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า หัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

บดินทร์ สามหมื่น (2551: 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหัวญี่ปุ่นกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า หัวญี่ปุ่นกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสถานภาพ การดำรงชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และหัวญี่ปุ่นกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการ

ดนัย กัลยาราช (2552: 102) ได้ศึกษา หัวญี่ปุ่นกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลาง ทุ่งสะ โตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมแล้วครู ส่วนใหญ่มีหัวญี่ปุ่นกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ครูส่วนใหญ่มีหัวญี่ปุ่นกำลังใจเรื่องความสำเร็จในการทำงานสถานภาพและการยอมรับนับถือด้วยกันหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงของงาน และชีวิตส่วนตัว

ศรินทิพย์ พยัคฆ์หาญ (2552: 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหัวญี่ปุ่นในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายชัยสวัสดิ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการของครูอำเภอรัฐปะทเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการของครูอำเภอรัฐปะทเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการของครูอำเภอรัฐปะทเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มิทเชล (Mitchell, 2002) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญของครูกับทัศนะของครุต่อพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม ในที่สัมภาษณ์ ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าครุที่มีขวัญสูงให้คะแนนพฤติกรรมสูงกว่า ครุที่มีขวัญปานกลางหรือต่ำหรือไม่ก่อนตัวอย่างเป็นครุโรงเรียนมัธยมที่เลือกมาจากที่กษสได้ใช้เครื่องมือวิจัยคือ การวัดความคิดเห็นครุของมหาวิทยาลัยเพรอร์ด (Perdue Teacher Opinionative- PTO) และแบบสอบถามอธิบายพฤติกรรมผู้นำ (Questionnaire Form XII) (LBDQ) ชุดที่ 12 กลุ่มตัวอย่างเป็นครุ 450 คน ได้แบบสอบถามกลับคืน 180 คน คิดเป็น 44.4% ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครุที่มีขวัญสูงและปานกลางในการให้คะแนน พฤติกรรมของผู้บริหารในแบบสอบถามย่อง 7 ใน 12 ชุด คือแบบสอบถามชุดที่ 9 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครุที่มีขวัญสูง กดง และต่ำ ในการให้คะแนนแบบสอบถามชุด 2, 3, 8, 10 และ 11 และโดยเฉลี่ยในชุดที่ 11 อย่างน้อยในสามกลุ่มขวัญของครุ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มครุที่มีขวัญสูงและต่ำ และการให้คะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารในแบบสอบถามทั้ง 12 ชุด

ชาาน โถส (Santos, 2003) ได้วิจัยทัศนะต่อประสิทธิผลของครุใหญ่ และขวัญของครุโรงเรียนมัธยมในภาวะความก่อการร้าย กลุ่มตัวอย่างเป็นครุโรงเรียนมัธยม จำนวน 250 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสำรวจทัศนะครุ (Teacher Outlook and Perception Survey) แบบประเมินประสิทธิผลของครุใหญ่ (Audit of Principal Effectiveness) ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยด้านประชารธรรมและทัศนะต่อประสิทธิผลของครุใหญ่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อระดับขวัญของครุ โดยเฉพาะครุที่ปฏิบัติงานตลอดปี หรือครุสัญญาจ้างฉุกเฉิน หรือสัญญาจ้างพิเศษ (Special Contracts) มีระดับขวัญสูงกว่า และครุซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้มีประสิทธิผล แต่ครุผิวขาวมีขวัญต่ำกว่าครุไม่ใช่ผิวขาว และครุมัธยมต้นมีขวัญต่ำกว่าครุมัธยมปลาย ระดับขวัญของครุโดยรวมอยู่ต่ำกว่าระดับ 5 ในมาตรฐาน 7 ระดับ

แม肯นิต (McNitt, 2003) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์และการปฏิบัติงานของโรงเรียนของครุประตอนเมือง: การใช้ภาษาผู้นำ ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบขวัญของครุชั้นอนุบาล ป.1 และป.2 กับครุชั้น ป.3 ที่ได้ทดสอบขวัญ (MAD Test) การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐาน

ไว้ว่าครูที่ได้ทดสอบกับไม่ได้ทดสอบมีขวัญไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในขวัญของครู ป.3 ที่ได้ทำการทดสอบวัดขวัญในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานสูง กลาง และต่ำ กับครูที่ไม่ได้ทดสอบ และพบว่ามีหลายด้าน ซึ่งมีความคงเด่นคงวา เกี่ยวกับความรู้สึกในทางลบของครูในทุกกลุ่ม การยอมรับส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับนักเรียน และการบริหารของโรงเรียนเป็นสามด้านความรู้สึก เป็นลบมากที่สุด การขาดความชื่นชมในสิ่งที่ครูทำในสิ่งที่ครูนำมานำสู่โรงเรียน เป็นต้น ที่มีความสำคัญ ที่สุด การขาดพฤติกรรมนักเรียนในทางบวกและแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบอันสำคัญในการสัมพันธ์ กับนักเรียน การขาดความเคารพนับถือจากผู้ปกครอง การมีเวลาไม่เพียงพอ ทำงานประจำให้เสร็จ และงานประจำมากเกินไป เป็นด้านที่อ้างถึง เมื่อพิจารณาถึงด้านบริหารแล้วจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาข้างต้น

จารงนจิน (Jarnagin, 2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการ โรงเรียน และขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลแห่งมอลลูจ แทนเนสซี กลุ่มตัวอย่าง คือครูในโรงเรียนมัธยมของรัฐฯ 10 โรงเรียน จำนวน 664 คน และผู้อำนวยการ โรงเรียนจำนวน 10 คน โดยมีประเด็นในการวิจัย คือ 1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจ โดยทั่วไปของครู 2) ศึกษาระดับความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการ โรงเรียนทั้งในทัศนะของตนเองและของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจ ระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย 4) ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเป็นผู้นำในทัศนะของตนเองสูงกว่าระดับความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติจริงตามทัศนะของครู ในโรงเรียนที่สังเกตเห็นได้ 3) มีข้อแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจนระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับ ขวัญกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

โดยสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยภาคในประเทศและงานวิจัย จากต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับขวัญ พบว่า ถึงแม่นักวิชาการต่าง ๆ จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็เดิมเห็นความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ครูมีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และสถานภาพการสมรสต่างกันนั้นก็ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความรู้สึกเป็นล่วงหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีภาระหน้าที่ค่อยหมั่นตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามความต้องการ