

การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ

A STUDY OF ADMINISTRATIVE POWER PERFORMANCE OF INDUSTRIAL
AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGE DIRECTORS



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 35943
วัน, เดือน, ปี..... 3 ก.ค. 2543

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะของโรงเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ISBN 974-622-823-4

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF ADMINISTRATIVE POWER PERFORMANCE OF INDUSTRIAL
AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGE DIRECTORS**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบ ISBN 974-622-823-4 2000 ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2000

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

และต้องขออนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ	
นักศึกษา	ว่าที่ร้อยตรี ณรงค์ เกษตรภิบาล	
รหัสประจำตัว	36063126	
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต	
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา	
พ.ศ.	2543	
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.เมธี	ปิลันธนาพันธ์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. วราพรรณ	น้อยสุวรรณ
	ผศ. เนาวรัตน์	วิไลชนม์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาการใช้อำนาจ ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์
- 2) ศึกษาการใช้อำนาจ ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และขนาดของสถานศึกษา
- 3) เปรียบเทียบการใช้อำนาจ ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ 82 คน ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ 268 คน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพในด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ด้านการอ้างอิง ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการให้รางวัล ด้านตามกฎหมาย และด้านการบังคับ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน
2. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง อยู่ในระดับ “ปานกลาง” และมีความคิดเห็นว่า ด้านความเชี่ยวชาญ

อยู่ในระดับ “มาก” ที่สวจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการอ้างอิง ด้านการให้รางวัล ด้านตามกฎหมาย และด้านการบังคับ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ด้านที่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่า ใช้อำนาจในระดับ “น้อย” คือ ด้านการบังคับ

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



Thesis Title	A Study of Administrative Power of Industrial and Community Education College Directors
Student	LET. Narong Kasetphibal
Student ID.	36063126
Degree	Master to Industrial Education in Vocational Administration
Programme	Industrial Education
Year	2000
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Methi Pилanthanon
Thesis Co-Advisor	Assist. Prof. Dr. Naowarat Vilaichon Dr. Warapan Noisuwan

ABSTRACT

The purposes of this research were :

1) To study the use of the directors' power in regard to legitimate power, reward power, coercive power, reference power and expert power in Industrial and community Education College as perceived by administrators and instructors.

2) To study the use of the directors' power in regard to legitimate power, reward power, coercive power, reference power and expert power in Industrial and community Education College as perceived by administrators and instructors in relation to the sizes of educational institutes.

3) To compare the use of the directors' power in regard to legitimate power, reward power, coercive power, reference power and expert power in Industrial and community Education College as perceived by administrators and instructors between the large and small size of educational institutes.

The subjects were 82 administrators and 268 instructors in Industrial and Community Education College.

The research instruments for collecting data were a rating scale questionnaires. Percentage, Mean, Standard deviation and t-test were applied to data analysis.

The results were as follow :

1) Both administrators and instructors' opinions towards the directors' power were 'Medium' in all aspects.

2) The administrators' attitude towards the directors' power in regard to legitimate power, reward power, coercive power, reference power were 'Medium' but expert power was 'High'. But the instructors' attitude towards the directors' power were 'Medium' in all aspects.

The attitude of administrators and instructors towards the directors' power has no difference.

3) The administrators and instructors' attitude towards the directors' power in both large and small size of educational institutes were 'Medium' in four aspects, except coercive power in large educational institutes was 'Low'.

The attitude of administrators and Instructors towards the directors' power in large and small size of educational institutes were not different.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา รongศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑานนท์ อาจารย์ ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ ในฐานะอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายอัมพร ภักดีชาติ อดีตผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา นายสนอง อิ่มเอม ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา นายประสิทธิ์ พร้อมมูล อดีตผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา นายสุเทพ ภิรมย์ราช อดีตผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา นายพันธ์ศักดิ์ โรจนากาศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี นายภัทรชัย ชีรภัทรสกุล ผู้อำนวยการกองออกแบบและก่อสร้าง นางสาวทัศนาศาสตร์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้กรุณาตรวจพิจารณาแก้ไขแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ของวิทยาลัยการอาชีพ กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกท่าน ที่สนับสนุนให้คำแนะนำในการทำวิจัยสำเร็จบรรลุลงด้วยดี

ณรงค์ เกษตรภิบาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์	3
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ความหมาย ของอำนาจ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล.....	6
2.2 อำนาจกับองค์การ	11
2.3 แหล่งที่มาของพลังอำนาจ	12
2.4 ฐานพลังอำนาจ.....	17
2.5 ผู้บริหารและการใช้อำนาจ	20
2.6 บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ.....	22
2.7 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	28
4.2 การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์	30
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการใช้อำนาจบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	53
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	53
5.2 การอภิปรายผล.....	58
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	67
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามประกอบการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ค. คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	82
ประวัติผู้เขียน.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 29
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจจากการให้รางวัลของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 31
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจจากการบังคับของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 32
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์..... 33
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจจากการอ้างอิงของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 35
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 36
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 37
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากการให้รางวัล ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 38
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากการบังคับ ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 39
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 40
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากการอ้างอิง ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์..... 42
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 43
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t สรุปการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์..... 44
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากการให้รางวัล ของผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก..... 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากการบังคับ ของผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	47
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	48
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากการอ้างอิง ของผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	50
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	51
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t สรุปเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงานหลายด้าน ทั้งด้านการวางแผน ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคคล และด้านการประสานสัมพันธ์ภายนอก ผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษา ที่จะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้แล้วนั้น จะต้องรู้จักการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ตามระเบียบแบบแผน และอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และอำนาจการบริหารที่ผู้บริหารพึงมีพึงใช้เพื่อจูงใจบุคคล และกลุ่มบุคคลทุกระดับในสถานศึกษา ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทำให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

พฤติกรรมในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในแต่ละสถานศึกษา จะเลือกปฏิบัติในลักษณะที่แตกต่างกันไป ตามสภาพของสิ่งแวดล้อม ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลในสถานศึกษานั้น เป็นกลุ่มที่ผู้บริหารได้ใช้อำนาจโดยตรง ตามโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา หากผู้บริหารไม่ระวังในการใช้อำนาจ จะทำให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแตกแยก ขาดความสามัคคี และขาดความเข้าใจในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาของรัฐนั้น จะมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่มาจากกระทรวง กรม และกอง ที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับสูงที่กำหนดระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานตามภาระกิจ

ในส่วนของกรมอาชีวศึกษานั้น มีสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตามลักษณะของการจัดการเรียนและการสอน ที่มีทั้งการจัดการศึกษาในระบบเป็นหลักสูตร ปวช. , ปวส. และการจัดการศึกษานอกระบบ ในลักษณะหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งได้แก่ หลักสูตรที่จัดในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งทั้งนี้ กรมอาชีวศึกษา ได้ให้นโยบาย เป้าหมายการดำเนินงาน และการมอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สิ่งเหล่านี้เป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพึงใช้อำนาจที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ โดยจะต้องใช้อำนาจอย่างเที่ยงธรรม และมีคุณธรรม อยู่บนรากฐานของความถูกต้อง และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร

ไม่ใช้อำนาจจนเกินความจำเป็น หรือตามความพอใจของตนเอง สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากในการตัดสินใจใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารซึ่งมีผลทั้งด้านบวก และด้านลบ อำนาจนั้นเป็นเครื่องมือทางการบริหารอย่างหนึ่ง ที่มีศักยภาพสูงที่จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย แต่ผู้บริหารจะต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง และตระหนักถึงความสำคัญของการใช้อำนาจ ที่จะส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา โดยจะต้องใช้อำนาจที่มีอยู่ให้

สอดคล้องกับกระบวนการบริหารรูปแบบอื่น และความต้องการของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู-อาจารย์ และประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ปัญญา จิตตรีมิตร (2537) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ซึ่งได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีว่า “การบริหารงานของท่านผู้อำนวยการแต่ละท่านนั้น ส่วนมากการบริหารจะใช้อำนาจในการสั่งการ โดยยึดตัวผู้อำนวยการเป็นหลัก โดยจะสั่งการตั้งแต่ว่าระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการลงมา ฝ่ายปฏิบัติจะเป็นผู้คอยรับคำสั่งโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา”

จากการสัมภาษณ์ บรรเจิด ศรีสวัสดิ์ (2537) ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยการอาชีพนครนายก ได้ให้ความคิดเห็นที่ “ในการบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการในวิทยาลัยนั้น ท่านจะใช้ในลักษณะแรงจูงใจ ให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยช่วยกันทำงาน ให้มีการเสนอแนวคิดในการทำงาน มีการกระจายอำนาจจากเบื้องบนลงมาตามลำดับขั้น ให้ความสำคัญของแต่ละฝ่าย แต่ละงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา”

จากการสัมภาษณ์แนวการบริหารของผู้ผู้อำนวยการทั้ง 2 แห่งนั้น เห็นได้ว่า มีความแตกต่างกันในการใช้อำนาจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ ที่ทำการเปิดสอนในปีการศึกษา 2537 ว่า การใช้อำนาจในการบริหารเป็นอย่างไร และจะมีความแตกต่างมากน้อยเพียงใด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. การใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง ด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของผู้บริหาร ครู - อาจารย์ มีความแตกต่างกัน
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง ด้านความเชี่ยวชาญ แตกต่าง

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยยึดกรอบแนวคิดของ French และ Raven (1974 : 248-251) เพื่อการวิจัย ดังนี้

1. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจจากการให้คุณ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา
2. อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจจากการบังคับให้โทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา
3. อำนาจตามกฎหมายและตามตำแหน่งหน้าที่ (Legitimate Power) เป็นอำนาจของตำแหน่งที่มีพื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง ผู้บริหารที่มีความชอบธรรม ที่จะใช้อำนาจจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่
4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากที่ผู้อื่นให้การยอมรับ นิยมชมชอบ หรือปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง อำนาจจากการอ้างอิงไม่จำเป็นต้องเกิดจากการมีตำแหน่งบริหาร
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือมีข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.5 ขอบเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ทั่วประเทศ ที่เปิดดำเนินการสอนตั้งแต่เริ่มเปิดการเรียนการสอนจนถึงปีการศึกษา 2537 จำนวน 27 แห่ง

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย หัวหน้าคณะ ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ ที่เปิดสอนจนถึงปีการศึกษา 2537 ทั้งหมด 27 แห่ง จำนวน 396 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น

1.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1.1.1 ผู้บริหาร

1.1.1.2 ครู - อาจารย์

1.1.2 ขนาดของวิทยาลัยการอาชีพทั้ง 27 แห่ง

1.1.2.1 วิทยาลัยขนาดใหญ่

1.1.2.2 วิทยาลัยขนาดเล็ก

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
2. อำนาจการบังคับ (Coercive Power)
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power)
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

1.7 คำนิยามศัพท์

1. การใช้อำนาจการบริหาร หมายถึง ความสามารถ หรือสิ่งที่สามารถทำให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

1.1 อำนาจในการให้รางวัล หมายถึง อำนาจของผู้บังคับบัญชา ที่สามารถจะให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในรูปของเงินทอง วัตถุสิ่งของ หรือเกียรติยศ ชื่อเสียง

1.2 อำนาจจากการบังคับ หมายถึง อำนาจของผู้บังคับบัญชา ที่สามารถขู่บังคับ หรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หรือสามารถจะก่อความยุ่งยากใจ หรือความลำบากใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่เป็นการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ที่ผู้ที่อยู่ในการบังคับลำดับชั้นต่ำกว่า จะต้องยอมรับในอำนาจของผู้ที่อยู่ในการบังคับบัญชาลำดับชั้นที่สูงกว่า

1.4 อำนาจจากการอ้างอิง หมายถึง อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา อยากร่วมอย่าง หรือเลียนแบบ

1.5 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บังคับบัญชา ที่ได้มาจากการเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือมีความไว้วางใจได้ และเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถนั้น

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการที่ทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา ในตำแหน่งสูงสุดของวิทยาลัยการอาชีพ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาในวิทยาลัยการอาชีพ ทั้ง 4 ฝ่าย ตามแผนการบริหารราชการของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา

3. คณะครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในแผนกและคณะต่าง ๆ ในวิทยาลัยการอาชีพ ทั้ง 27 แห่ง

4. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขนาด ตามจำนวนนักศึกษา คือ ขนาดเล็กมีจำนวนนักศึกษาไม่เกิน 1,000 คน ขนาดใหญ่มีจำนวนนักศึกษาตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป



บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษา มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) นอกจากนี้ ได้จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน และการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ตามความต้องการของท้องถิ่น และจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ วิทยาลัยการอาชีวศึกษา จึงได้พิจารณา ขยายการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวศึกษา ระดับอำเภอขึ้นในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติระยะที่ 7 ซึ่งมีผลต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติระยะที่ 8 ที่ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวศึกษา ระดับอำเภอเพิ่มขึ้นอีก ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาดำเนินการค้นคว้า ประกอบการศึกษาวิจัย ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของอำนาจ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล

2.2 อำนาจกับองค์การ

2.3 แหล่งที่มาของพลังอำนาจ

2.4 ฐานพลังอำนาจ

2.5 ผู้บริหารและการใช้อำนาจ

2.5.1 อำนาจจากการให้รางวัล

2.5.2 อำนาจการบังคับ

2.5.3 อำนาจตามกฎหมาย

2.5.4 อำนาจอ้างอิง

2.5.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

2.6 บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีวศึกษา

2.7 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของอำนาจ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล

อำนาจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้กิจกรรมของมนุษย์ในองค์กรเกิดการประสานกัน มีความเจริญก้าวหน้า และสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ อำนาจยังเป็น สิ่งแรกที่ประกันความคงอยู่ของกลุ่ม อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงคำว่าอำนาจ (Power) คนทั่ว ๆ ไป หรือแม้กระทั่งนักวิชาการมักจะใช้ และให้ความหมายแตกต่างกันออกไป โดยคำว่าอำนาจ (Power) และอำนาจ หน้าที่ (Authority) จะมีความหมายใกล้เคียงกันมาก

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจ (Power) พลังอำนาจมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "potere" ซึ่งหมายถึง การมีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือผู้อื่น (Winter. 1973 : 4) นอกจากนี้แล้ว Weber (1974 : 152) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจ คือ ความเป็นไปได้ในขอบเขตของสังคม ที่บุคคลหนึ่งจะสามารถทำงานของเขา ให้ลุ่ล่งโดยปราศจากการต่อต้าน ส่วน Schein (1965 : 13 - 14) นั้นเห็นว่า อำนาจเป็นความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น เปลี่ยนแปลงในท่าที หรือวิถีชีวิตได้เช่นเดียวกับ Seidenberg และ Snadowsky (1967 : 343) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลอื่น ให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ French และ Raven (1968 : 260) ที่ว่าอำนาจคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด เจตคติ จุดหมาย ความต้องการค่านิยมและอื่น ๆ ส่วน Arendt (1970 : 44) กล่าวไว้อย่างละเอียดว่า อำนาจมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของมนุษย์ อำนาจมิใช่สมบัติส่วนบุคคล แต่เป็นสมบัติของกลุ่มซึ่งจะคงอยู่ตราบเท่าที่กลุ่มยังคงเกาะกันอย่างเหนียวแน่นและเมื่อใดที่ไม่มีกลุ่มอำนาจก็หมดไป หรือไม่ปรากฏให้เห็น นอกจากนี้ Winter (1973 : 10) ก็ได้ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่บุคคลหนึ่งกระทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้บังเกิดผล ทั้งที่ตั้งใจ และไม่ตั้งใจต่อพฤติกรรม หรือความรู้สึกของอีกบุคคลหนึ่ง ในขณะที่ Coser (1976 : 126) กล่าวว่า อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม ที่บุคคลหนึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ทางสังคมได้ ทำนองเดียวกับ Warren (1977 : 239) ที่มีความเห็นว่า อำนาจเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจควบคุมชะตาชีวิตของบุคคลอื่น โดยการที่ผู้มีอำนาจสร้างความชอบธรรมในการใช้ด้วยการบังคับหรือแสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจนั้น เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล

นอกเหนือจากความหมายดังกล่าว Lukes (1980 : 27 - 28) ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับ เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวมนั้นก็คือ พลังอำนาจซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Yukl (1981 : 18) ที่กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ใช้ในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ เช่นเดียวกับ Luthans (1985 : 447) ได้ให้ความหมายว่า พลังอำนาจ คือ ความสามารถที่ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่าง หรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ทิศทางหนึ่ง ปรัชญา เวสาร์ซซ์ และอรุณ รักธรรม (2522 : 519) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นความสามารถ หรือพลังที่มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติ จักรกฤษณ์ นรินดิผดุงการ (2525 : 25) นั้นเชื่อว่า พลังอำนาจเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมผู้อื่น หรือความสามารถในการป้องกันมิให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตนซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2529 : 30) ได้กล่าวว่า อำนาจมีลักษณะเป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งถ้าปราศจากอำนาจนี้แล้วพฤติกรรม หรือการกระทำเช่นนั้นจะไม่เกิดขึ้นขณะที่ สุชาติ กรเพชรปภาณี (2522 : 63 - 64) ได้ทำการวิจัย เรื่อง มูลฐานอำนาจ ของนักวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

....พลังอำนาจที่อาจารย์คณะครุศาสตร์เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม เรียงตามลำดับ

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจ

อ้างอิง พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจการบังคับเพศไม่มีผลให้เกิดการเชื่อฟัง

ไม่ว่าการมีเด้าฟังสน อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และ/หรือปฏิบัติตามฐานพลังอำนาจแตกต่างกัน อาจารย์ที่มี และไม่มีประสบการณ์การบริหารนั้น ไม่มีผลให้การเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามฐานพลังอำนาจที่แตกต่างกัน ฐานพลังอำนาจ ของอาจารย์ที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับเพศชาย มีการใช้ฐานพลังอำนาจโดยส่วนรวมสูงกว่าเพศหญิง....

ในทำนองเดียวกัน ลลิตา ฤกษ์สำราญ (2522 : 87 - 89) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานพลังอำนาจทางสังคมของอาจารย์ และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งพบว่า

....ผู้บริหารโรงเรียนใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการบังคับพลังอำนาจข่าวสารฟังพาในระดับมาก และใช้พลังอำนาจการให้รางวัลในระดับปานกลาง พลังอำนาจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจตามกฎหมาย....

ในทำนองเดียวกัน สุธยา เขื่อนันท์ (2531 : 133 - 134) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้จัดการ และครูใหญ่ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจการทำงาน ของครูในโรงเรียน ของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และพบว่า

....1 ผู้จัดการมีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจฟังพา อยู่ในระดับปานกลาง และใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจฟังพาแตกต่างกัน....

....2 ครูใหญ่มีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจฟังพา อยู่ในระดับปานกลาง ครูใหญ่ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจแต่ละฐานแตกต่างกัน....

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและระดับบุคลิกภาพของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ของ สิทธิศักดิ์ นิระทัย (2531 : 125) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เลือกใช้พลังอำนาจอ้างอิงมากที่สุด ซึ่งข้อค้นพบนี้แตกต่างจากการศึกษาของ ซุชาติ สะอาด (2532 : 133 - 134) ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มีการใช้พลังอำนาจอ้างอิงเลย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนาดใหญ่ ใช้พลังอำนาจการให้รางวัลมากที่สุด ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ใช้พลังอำนาจอ้างอิงมากที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใช้พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจอ้างอิงมากที่สุด

จากความหมาย และข้อค้นพบ จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถ หรืออิทธิพลของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ความต้องการ หรือจุดหมายของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งไปในทิศทางที่ต้องการ และการใช้อำนาจของมนุษย์ในองค์กรนั้น จะแปรเปลี่ยนไปตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ คุณวุฒิ ประเภทของสายงาน ประสบการณ์ สาขาวิชาที่สังกัด ขนาดของหน่วยงาน เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ (authority) ตามความคิดเห็นของ Dubin (1951 : 188) นั้น อำนาจหน้าที่เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากสถาบัน หรือองค์การ (institutionalized power) ส่วน Simon (1959 : 2) ได้ให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ในรูปของพฤติกรรม โดยกล่าวว่า ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับอำนาจหน้าที่ได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลต้องการให้พฤติกรรมของตนถูกชี้แนะ โดยการตัดสินใจของบุคคลอื่น เพราะเชื่อในการตัดสินใจนั้น สำหรับ Homans (1974 : 41) นั้น เรียกอำนาจหน้าที่ว่าเป็นความน่าจะเป็นไปได้ของคำสั่งบังคับบัญชา หรือคำสั่งทุกคำสั่งจากแหล่งที่กำหนดจะได้รับการเชื่อฟังหรือปฏิบัติตาม แต่อำนาจหน้าที่มิได้รวมถึงการใช้พลังอำนาจ หรืออิทธิพลทุกรูปแบบต่อผู้อื่น สำหรับ Katz และ Khan (1966 : 218) ได้ให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ไว้ว่า หมายถึง พลังอำนาจตามตัวบทกฎหมายซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่ หรืออำนาจตามตัวบทกฎหมายนี้ จะต้องเป็นที่ยอมรับว่าเป็นพลังอำนาจที่เหมาะสม ทั้งจากผู้ที่มีพลังอำนาจผู้ที่อยู่ใต้พลังอำนาจ และบุคคลอื่น ๆ ด้วย เช่นเดียวกับ Boles และ Davenport (1975 : 132) ที่ให้แนวคิดว่า อำนาจหน้าที่เป็นความสัมพันธ์อย่างหนึ่งของบุคคล โดยที่บุคคลหนึ่งยอมรับอย่างมีเหตุผล ในสิทธิที่จะให้บุคคลอื่นตัดสินใจแทนตนเอง

นอกจากนี้แล้ว อุทัย ทิรัญโต (2526 : 261) ยังได้ให้ความหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ว่า หมายถึง สิทธิที่จะสั่งการใด ๆ ได้ตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร จะได้รับมอบอำนาจหน้าที่โดยกฎหมาย หรือระเบียบ คำสั่ง ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น สามารถใช้อำนาจหน้าที่โดยกฎหมาย หรือระเบียบคำสั่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น สามารถใช้อำนาจหน้าที่ที่บริหารงาน หรือปกครองบังคับบัญชา ผู้มีขึ้น หรือตำแหน่งต่ำกว่า กล่าวได้ว่า อำนาจหน้าที่เป็นพลังอำนาจอย่างหนึ่ง ที่อยู่ภายนอกกายมนุษย์ เกิดจากกฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ อำนาจหน้าที่เกิดจากตำแหน่งมิใช่ติดอยู่ที่ตัวบุคคล และจะหมดไปเมื่อบุคคลพ้นจากตำแหน่ง ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ อำนาจหน้าที่สามารถมอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ เพราะมิใช่สิ่งเฉพาะตัว หรือเกิดจากการแสวงหา แต่เกิดจากตำแหน่ง และ

ปัทสนานทางสังคม ในทำนองเดียวกัน อรุณ รักรธรรม (2532 : 49 - 50) กล่าวว่า พลังอำนาจชนิดนี้จะเป็นลักษณะเฉพาะของการติดต่อสื่อสารของคำสั่งในองค์กรที่เป็นทางการ (formal organization) ซึ่งสอดคล้อง

น้อยเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ กล่าวคือ บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่มาก ก็จะมีความรับผิดชอบมาก ดังนั้น การจัดการที่ดี จึงต้องกำหนดให้อำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบได้สัดส่วนกันด้วย

กล่าวได้ว่า อำนาจหน้าที่เป็นมิติหนึ่งของพลังอำนาจ และเกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ในองค์การ อำนาจหน้าที่เกิดจากตัวบทกฎหมาย เพื่อเป็นเครื่องมือให้กับผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์การ

อิทธิพล (influence) ความหมายของอิทธิพลตามความคิดเห็นของ Katz และ Khan (1966 : 218) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งบุคคลหนึ่งกระทำลงไปในทางที่ก่อให้เกิดผล ตามที่ตั้งใจไว้ เช่นเดียวกับ Horton และ Hunt (1968 : 321) ที่กล่าวว่าอิทธิพลหมายถึงความสามารถที่จะชักจูง การตัดสินใจ และการกระทำของบุคคลอื่น ทำนองเดียวกับ Scott และ Mitchell (1972 : 211) ซึ่งกล่าวว่า อิทธิพลเป็นการดำเนินการทางสังคม โดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่สามารถชักจูงอีกบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้ กระทำตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติแล้วฝ่ายหลังจะไม่ทำเช่นนั้น Harold และ Jame (1975 : 132) ได้กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อิทธิพลเป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะ ที่ฝ่ายหนึ่งได้กระทำลงไปอัน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งด้านความคิด และเจตคติ ซึ่ง Herbert (1959 : 162) กล่าวว่า แม้แต่การจูงใจ กลี้ยกล่อม และการเสนอแนะ ต่างก็เป็นรูปแบบของ อิทธิพลทั้งสิ้น เซวาร์ โฟฟิรุณโรจน์ (2530 : 413) ได้กล่าวถึง อิทธิพลว่า โดยปกติแล้วการใช้อิทธิพลนั้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจเป็นตัวหนุน ไม่ว่าจะพลังอำนาจที่แท้จริง หรือเชื่อว่ามีพลังอำนาจ ซึ่งในสภาพที่เป็นจริงอาจไม่มีก็ได้ ดังนั้น ผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น จึงเรียกว่าผู้ใช้พลังอำนาจ และผู้ถูกใช้พลังอำนาจเรียกว่า เป้าหมายของอิทธิพล ในขณะที่ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2527 : 355) มีความเห็นว่า

....ความหมายของอิทธิพลมีความใกล้เคียงกับ ความหมายของพลังอำนาจมาก จุดที่แตกต่างกัน ก็คือ อิทธิพลจะมีความรุนแรงน้อยกว่าพลังอำนาจ กล่าวคือ หากผู้อยู่ใต้อิทธิพล ไม่ปฏิบัติตามความประสงค์ ผู้มีอิทธิพลก็ไม่สามารถลงโทษผู้อยู่ใต้อิทธิพลได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพราะสิ่งที่ผู้มีอิทธิพลจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อิทธิพล ที่ไม่ยอมปฏิบัติตาม มีเพียงนโยบาย (manipulation) อันได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ การให้กำลังใจ และการชักชวน ซึ่งต่างจากสิ่งที่ผู้มีพลังอำนาจกระทำ ต่อผู้อยู่ใต้พลังอำนาจ ซึ่งมีความรุนแรงมากกว่า เช่น การขู่บังคับ และ การใช้กำลัง....

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าพลังอำนาจก็คือมิติของอิทธิพล (power as dimension of influence) กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า พลังอำนาจ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพล (capacity to influence) นั่นเอง พลังอำนาจ (power) มีความหมายแตกต่างจาก "อำนาจหน้าที่" (authority) อย่างชัดเจน เพราะคำว่า "อำนาจหน้าที่" มีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง และสถานภาพส่วนตัว

2.2 อำนาจกับองค์การ

โลว์ส แสแนลคิริพันธ์ (2520 : 175 - 178) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นจะสังเกตเห็นได้เมื่อมีการใช้ ทั้งนี้ เพราะเป็นเพียงพลังงาน ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึก หรือความคิดของอีกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในขณะเดียวกัน ลีริวฒ หงษ์พานิช (2519 : 47) มีความเห็นว่า พลังอำนาจก็เช่นเดียวกับกฎระเบียบอื่น ๆ โดยตัวพลังอำนาจเองยากที่จะนำมาประเมินได้ ค่าของพลังอำนาจจะชัดแจ้งก็ต่อเมื่อ ได้วิเคราะห์จากการใช้ในสภาพการณ์ต่าง ๆ การใช้พลังอำนาจอย่างไม่ถูกต้อง ฟุ่มเฟือย ละเว้นในบางจุดการใช้พลังอำนาจ เพื่อผลประโยชน์ของตนและกลุ่ม หรือเพื่อสนองตัณหาของตน พฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้สังคมมีความขัดแย้ง ตั้งแต่ระดับหน่วยงานไปจนถึงระดับประเทศ ถึงแม้พลังอำนาจจะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ในการจัดระเบียบสังคม แต่หากมีการใช้พลังอำนาจอย่างผิด ๆ ก็สามารถสร้างปัญหาให้แก่สังคมได้เช่นกัน

March และ Simon (1958 : 90) ได้กล่าวว่า การจะเข้ามาร่วมทำงานในองค์การนั้น โดยหลักการแล้วมนุษย์จะต้องยอมรับพลังอำนาจภายนอก (อำนาจหน้าที่) ซึ่งมีอยู่ในหน่วยงานนั้นว่ามีความสำคัญ และควรแก่การปฏิบัติ และมีความสำคัญเหนือพฤติกรรมของตนเองที่มีอยู่เดิม เพื่อความสำเร็จขององค์การนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Robert (1969 : 155) ที่กล่าวว่า คำว่า "พลังอำนาจภายนอก" นั้นหมายถึง สิ่งที่มีรากฐานมาจากตำแหน่งอย่างเป็นทางการ กฎหมาย และการบังคับ ซึ่งมีอยู่ในทุกหน่วยงาน

Simon (1970 : 180) กล่าวว่า ถ้ามองอำนาจในแง่นี้แล้วกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชา มีสิทธิจะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เสมอ และถือว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องเชื่อฟัง นอกจากนี้แล้ว Leavitt (1958 : 150 - 151) ยังเห็นว่า ควรทรงไว้ซึ่งอำนาจหน้าที่ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการสั่งให้ทำงานนั้นต่อไปหรือไม่ หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ขาดความริเริ่ม ไม่รู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ทำงานเฉพาะที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง หรือบอกให้ทำเท่านั้น ในที่สุดก็จะมีปัญหาเกิดขึ้น คือ ไม่แตกต่างอะไรกับการปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาทำคนเดียว ซึ่งล้าหลังผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ไม่สามารถจะทำงานทุกอย่าง ในองค์การให้สำเร็จได้ Presthus (1958 : 57) ได้กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมทราบว่าการควบคุมจากผู้บังคับบัญชานั้น ย่อมจะสำเร็จไม่ได้หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต่อต้าน หรือขัดขืนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือไม่ยอมรับอำนาจหน้าที่ ดังนั้น Gerloff (1985 : 172) มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจ (power) เป็นเครื่องเกือกอยู่เบื้องหลัง ซึ่งพลังอำนาจนี้ เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ระหว่างผู้บริหาร กับสมาชิกในองค์การ อรุณ รักธรรม (2527 : 58) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจว่า

....เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้ทำหน้าที่บริหารองค์การในระดับต่าง ๆ จะต้องมี เพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การค้นคิด ริเริ่ม วางแผนจัดตั้งองค์การ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เอกสารนี้ ติดต่อกับสื่อสาร และควบคุม ควบคุมไปกับการตัดสินใจ เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามสิ่งที่วางไว้ ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าผู้บริหารมีพลังอำนาจเพียงพอ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลมากพอ ที่จะทำให้งิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์การมีบทบาทก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงข้ามการที่ผู้บริหารขาดพลังอำนาจหรือไม่เพียงพอ ย่อมทำให้ไม่มีอิทธิพลที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ในองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้....

ดังนั้น พลังอำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้าง และกิจกรรมขององค์การ เข้าด้วยกัน นอกจากพลังอำนาจจะเป็นพลังผลักดันกลไกต่าง ๆ ภายในองค์การให้ทำงานไปตามปกติ ในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การแล้ว พลังอำนาจยังเป็นฐานของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอีกด้วย ในทางกลับกัน ความรับผิดชอบ ก็เป็นทางที่ทำให้บุคคลสามารถจะได้อำนาจซึ่งพลังอำนาจ Bernard อ้างโดย ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2522 : 42) ได้ให้ทัศนะว่า

ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับพลังอำนาจ ของผู้บังคับบัญชาก็ต่อเมื่อ

- (1) เขาสามารถเข้าใจในคำสั่ง และเชื่อว่าการใช้พลังอำนาจต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (2) การใช้พลังอำนาจดังกล่าว จะไม่ขัดกับประโยชน์ส่วนตัว ส่วนเสียของตน
- (3) คำสั่งนั้นจะต้องเป็นเรื่องที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้

ในทำนองเดียวกัน ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2522 : 42) ยังให้ความเห็นว่า

....อำนาจหน้าที่ (authority) และพลังอำนาจ (power) มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด อำนาจหน้าที่นั้น มิได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการเท่านั้น หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารเป็นสำคัญที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจของตนขึ้นมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ นอกเหนือไปจากอำนาจหน้าที่ในองค์การ

2.3 แหล่งที่มาของพลังอำนาจ

แนวคิดในเรื่องพลังอำนาจ มีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ อ้างโดย ทินพันท์ นาคะตะ (2525 : 71) พยายามศึกษาว่าทำไมจึงแสวงหาพลังอำนาจ ซึ่งได้คำตอบว่า ผู้นำต่างแสวงหาพลังอำนาจเพื่อจะใช้พลังอำนาจให้เกิดประโยชน์แก่สังคมต่อมา Weber ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจ และกล่าวถึง แหล่งที่มาของพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. พลังอำนาจตามกฎหมาย (legal power) เป็นพลังอำนาจที่มีอยู่บนพื้นฐานของ กฎหมายกำหนดไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่งกล่าวคือ สามารถขยายไปสู่บุคคลและ ตำแหน่งเฉพาะตามที่กฎหมายระบุและภายในขอบเขตของหน้าที่ในหน่วยงานเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พลังอำนาจตามประเพณี (traditional power) เป็นพลังอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคลซึ่งได้ใช้พลังอำนาจนั้นมาในอดีตเป็นพลังอำนาจ ของตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับเชื่อฟังปฏิบัติตาม ซึ่งบุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งนี้ ได้รับพลังอำนาจที่เป็นมรดกตกทอดมาจากประเพณี ค่านิยมจากอดีต

3. พลังอำนาจบารมี (charismatic power) เป็นพลังอำนาจที่ได้รับจากการยกย่องบูชา หรือความนับถือในตัวบุคคลเป็นพิเศษ จากคุณลักษณะที่ดีที่สุดในตัวเขา เป็นเรื่องของทัศนคติ หรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นค่านิยมที่ปกติร่วมกันภายในกลุ่ม (Weber. 1947 : 328 - 332)

ส่วน Blau (1964 : 19 - 25) ได้ชี้ให้เห็นแหล่งที่มาของพลังอำนาจอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ทรัพยากร ผู้ที่มีทรัพยากร เช่น ทรัพย์สินสมบัติ คະแนนเสียง เงินและตำแหน่ง จะเป็นผู้มีพลังอำนาจเหนือ ผู้ที่ไม่มีสิ่งเหล่านี้ และยังมีทรัพยากรมากเท่าไร ก็ยังมีพลังอำนาจมากขึ้นเท่านั้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 1969 Lasswell , Harold และ Kaplan (1969 : 87) เสนอปัจจัยบางประการซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นการเพิ่มพูนพลังอำนาจ เพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตามมากขึ้น เรียกว่า พลังอำนาจนิยม ซึ่งมี 8 ประการ ได้แก่ (1) อำนาจทางการเมือง (political power) (2) การยอมรับนับถือ (respect) (3) ความซื่อตรง (rectitude) (4) ความรัก (affection) (5) ความสมบูรณ์พูนสุข (wellbeing) (6) ความร่ำรวย (wealth) (7) ทักษะ (skill) (8) ความรอบรู้ (enlightenment) (Lasswell, Harold และ Kaplan. 1969 : 87)

ซึ่งสอดคล้องกับ Kimbrough และ Nunnery (1983 : 462) ที่ตั้งข้อสังเกตว่า

...ผู้ที่มีพลังอำนาจนั้น มักจะเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความรู้ดี มีตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นผู้ควบคุม หรือบังคับบัญชาคน เป็นผู้นำเชื่อถือมีความสามารถในการเป็นผู้นำ ปรากฏต่อสื่อมวลชนได้ง่าย มีฐานะทางสังคมดี มีความเป็นผู้นำกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นผู้ชำนาญการ ควบคุมเสียงเลือกตั้งได้ และมีความรู้เรื่องระบบการเมือง....

ในสังคมไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของพลังอำนาจหลายหน่วยงาน เช่น อรุณ รักธรรม (2524 : 64 - 70) ได้รวบรวมแหล่งพลังอำนาจไว้หลายแหล่ง ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ปฏิบัติย่อมแสดงถึง การมีพลังอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้น เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีพลังอำนาจด้วย
2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยพลังอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเราเรียกว่า "บริวาร" มากน้อยที่ร่วมทำงานอยู่ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคม หรือการคบเพื่อนกับบุคคลที่มีพลังอำนาจ เราย่อมจะมีอำนาจชนิดนั้น ๆ ไปด้วยในบางครั้ง ซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การงาน หรือสิ่งที่เรากำลังติดต่อสัมพันธ์ด้วยเป็นกรณีๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีพลังอำนาจมากน้อยตามสมาคมนั้น ๆ บุคคลนั้น ๆ และเรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาอีกด้วย

4. บุคลิกลักษณะ บุคลิกของบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้มีบุคลิกดีถือว่า เป็นผู้ได้เปรียบ หรือกำไร ในระยะแรกจะเป็นผู้ที่นำหน้าบิถือนำเคารพ นำเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยมิต้องมีการพูดจาสนทนาแต่ประการใด

5. มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กันเป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนต่อคนมนุษย์สัมพันธ์นับเป็น “พลังอำนาจภายใน” เป็นพลังอำนาจที่อยู่ในบุคคลนั่นเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่า “พลังภายใน” เป็น “สิทธิอำนาจ” ซึ่งเป็นสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้จะต้องใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งในทัศนคติของมนุษย์สัมพันธ์ย่อมเปรียบเสมือน “พลังอำนาจ” นั่นเอง

6. ชนิดของของที่ใช้ บางครั้งพลังอำนาจได้มาจากของที่ใช้ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจสัญลักษณ์ฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคม อาจจะพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดของหน่วยงาน รวมกระทั่งขนาด และที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถ เลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรมรูปภาพต่าง ๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัย ซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่า ย่อมมีพลังอำนาจเหนือบุคคลอื่น ที่ใช้ของราคาถูกเป็นธรรมดา

7. การควบคุมทรัพยากรรวม ตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่น ๆ การควบคุมทรัพยากรย่อมหมายถึง การมีพลังอำนาจ หรือคนที่มีทรัพยากรสมบัติมาก มีที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบิถวาร และพลังอำนาจ

8. ประเพณีนิยม ผู้ที่อยู่ใต้พลังอำนาจยอมรับนับถือผู้มีพลังอำนาจ ในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้พลังอำนาจ หรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบ ประเพณีมากกว่า ยอมรับนับถือ เพราะกฎเกณฑ์ นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ที่นั่นมา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื่อฟัง และยำเกรงผู้อาวุโสเสมอมา ยากที่จะปฏิเสธได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ น้องเชื่อฟังพี่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นพลังอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

9. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา กรุณา

รสสุคนธ์ พหลเทพ (103 - 105) ได้กล่าวว่า แหล่งที่มาของพลังอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. พลังอำนาจจากฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะ หรือผู้มีเงิน เป็นอันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติ จะทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดี และเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจราบรื่น ไม่เดือดร้อน เนื่องจากภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา พลังอำนาจชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับ คนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวยุติมีสุข

2. พลังอำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ ร่วมสุข ความจริงใจจะช่วยยึดเหนี่ยวนำใจคนไว้ได้

3. พลังอำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธ ได้หยั่งรากลึกกลงในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาานาน ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับกำหัวใจคนไว้ได้

4. พลังอำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่า ผิด และยังสังคมไทย ก่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมด้วยแล้ว พลังอำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่เป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5. พลังอำนาจการเมือง ในองค์การมีการให้พลังอำนาจการเมือง ทั้งพลังอำนาจการเมืองภายนอก และพลังอำนาจการเมืองภายในองค์การ คือ ทำอย่างไรคนหนึ่งจึงจะก้าวหน้า เลยหน้าคนอื่น ๆ ในองค์การ แต่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือ การที่ทำอย่างไร จึงจะได้พลังอำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การปิดแข็ง ปิดขา การชักบันไดหนี

6. พลังอำนาจการรัฐสถานการณ์ และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ทุกครั้งที่ใช้พลังอำนาจ ไม่ว่าจะพลังอำนาจประเภทใด จำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้พลังอำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อพลังอำนาจที่ใช้ การใช้พลังอำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7. พลังอำนาจเกิดจากการรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบ ระเบียบ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ หรือสูตรสำเร็จเก่า ๆ ไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหา สุดแล้วแต่ว่า ปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์ประกอบของกาลเวลา และสถานที่ มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาแต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกระทันหัน ย่อมไม่รอบคอบ ผิดพลาด

ง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่า ปัญหาจะเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง

นอกจากนี้แล้ว ทฤษฎี ปุตุระเศรณี (2539 : 29 - 32) ได้แบ่งที่มาของอำนาจได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. อำนาจตามกฎหมาย หรือ อำนาจโดยชอบธรรม (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่มีอยู่ตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร เป็นอำนาจโดยตำแหน่งชอบธรรม ตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ซึ่งแต่ละตำแหน่ง ก็มีอำนาจมากน้อยแตกต่างกันไปตามลำดับชั้นที่ได้แบ่งไว้ เช่น ผู้จัดการทั่วไป ย่อมมีอำนาจมากกว่าผู้จัดการแผนกที่อยู่ระดับต่ำกว่า ตามโครงสร้างขององค์การอำนาจโดยชอบธรรมนี้ เป็นอำนาจที่ไม่ติดตัวบุคคล ถ้าบุคคลพ้นจากตำแหน่งนั้นๆ อำนาจก็หมดไปด้วย ไม่ติดตามบุคคลไป อำนาจยังคงติดอยู่กับตำแหน่ง สำหรับผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต่อไป

2. อำนาจประเมินความดีความชอบ (Reward Power) เป็นอำนาจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้นำ ในการที่จะให้คุณ ให้โทษ แก่สมาชิกในกลุ่มได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามผู้นำ เพราะมีความเชื่อว่า หากตนปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ จะได้รับความดีความชอบ ไม่ทางใด ก็ทางหนึ่ง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ได้รับมอบหมายงานที่ตนเองชอบ เป็นต้น

3. อำนาจขู่บังคับ (Coercive Power) เป็นการข่มขู่ให้เกิดความกลัวการลงโทษ ซึ่งการลงโทษ อาจออกมาในรูปแบบของการตัดเงินเดือน การทำทัณฑ์บน ไล่ออก หรือให้ออก เป็นต้น ซึ่งอำนาจเช่นนี้ เรามักพบเห็นเสมอในการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่ง “คุณต้องให้เขาส่งมาให้โรงงานเราภายในสุดสัปดาห์นี้เท่านั้น ไม่เช่นนั้นคุณอาจต้องมองหางานใหม่ทำ”

อำนาจขู่บังคับนั้น หากจะเปรียบเทียบกับอำนาจให้คุณ ให้โทษแล้ว ผลที่ได้จากการใช้อำนาจข่มขู่ จะเป็นไปในทางลบ หรือเป็นบวก น้อยกว่าการใช้อำนาจให้คุณ ให้โทษ สาเหตุเพราะการลงโทษนั้นไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ดี ในการทำงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงข้ามกับรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในทางบวกที่จูงใจ เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า และทำงานด้วยความเต็มใจ ปราศจากความกลัวไม่ตกอยู่ภายใต้ภาวะความกดดัน การทำงานภายใต้ความกดดัน ส่งผลถึงประสิทธิภาพ และคุณภาพในการทำงานที่ต่ำลง และในบางกรณี อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางลบได้เช่น การยกยอกเงิน หรือทรัพย์สินของบริษัท การทำงานผิดพลาดซ้ำๆ บ่อยๆ ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่า ผู้นำไม่ควรใช้อำนาจขู่บังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างใดก็ตาม หากต้องเลือกใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และตัวบุคคล จึงจะเกิดผลลัพธ์ตามที่ประสงค์

4. อำนาจอ้างอิง (Reference Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากมุมมองของสมาชิกในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาโดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะยอมปฏิบัติตามบุคคล

ใด ย่อมต้องมีความเชื่อถือ มีความชื่นชอบ ชื่นชมในตัวบุคคลนั้น ๆ เช่นกัน หากผู้นำเป็นบุคคลที่ผู้ตามนิยมชมชอบ ผู้ตามก็มีแนวโน้มที่จะยอมตามโดยง่าย และอยากที่จะเป็น เช่น ผู้นำของตน ดังนั้น ผู้นำที่มีอำนาจประเภทนี้ จะต้องมียุทธลักษณะอุปนิสัย ชื่อเสียง ที่เป็นที่ชื่นชม และยอมรับของผู้ตาม

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ เชี่ยวชาญด้านการเกษตร เป็นต้น ดังนั้น บุคคลจึงยอมเชื่อ และปฏิบัติตาม อยากรู้ก็ถาม อำนาจจากความรู้ ความเชี่ยวชาญนี้ มีข้อจำกัดอยู่เฉพาะในส่วนที่ผู้นำมีความเชี่ยวชาญเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นฐานที่มาของอำนาจของผู้นำ ผู้นำบางท่านอาจมีอำนาจเพียง 1-2 ประเภท และผู้นำจะใช้อำนาจแต่ละประเภท แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงต้องรู้ว่า ควรใช้อำนาจใด เวลาใด หรือต้องใช้ร่วมกับอำนาจอื่นใดหรือไม่ เพื่อให้ผลตามที่ประสงค์

2.4 ฐานพลังอำนาจ (Bases of Power)

แนวคิดที่มีต่อฐานพลังอำนาจนั้นมีหลายลักษณะ เช่น Etzioni (1967 : 12 - 21) จำแนกพลังอำนาจในองค์การออกเป็น 3 ประเภท คือ

- (1) พลังอำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่ หรือลงโทษ
- (2) พลังอำนาจจากสินน้ำใจ (renumerative power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือการให้ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา
- (3) พลังอำนาจจากความสัมพันธ์ทั่วไป (normative power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น ความต้องการ ความสำเร็จ ความเป็นเพื่อน และค่านิยมของกลุ่ม หรือการใช้ความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ปฏิบัติตามที่ต้องการ

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับฐานพลังอำนาจของ Peabody (1962 : 463 - 482) ได้จัดจำแนกฐานพลังอำนาจออกเป็น 4 ฐาน คือ

(1) พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เกิดจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดพลังอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานในองค์การ เพื่อใช้ในการออกคำสั่ง และก่อให้เกิดการเชื่อฟัง

(2) พลังอำนาจตามตำแหน่ง (position power) ในแต่ละองค์การจะมีการแบ่งสายการปฏิบัติงาน และการบังคับบัญชา (hierarchy) ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชารับว่า ขึ้นตรงต่อผู้ไม่ว่ากรณใด ๆ ทางสน อีกทงห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใดและผู้ใดมีพลังอำนาจในการให้รางวัล การลงโทษ รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

(3) พลังอำนาจความสามารถ (competence power) เกิดจากการมีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และ

(4) พลังอำนาจส่วนตัว (personal power) เกิดจากการมีมนุษย์สัมพันธ์ มีคุณธรรมก่อให้เกิดความนับถือ และศรัทธา ซึ่งจัดเป็นพลังอำนาจอ้างอิง หรือพลังอำนาจบารมี

ในทำนองเดียวกันกับทัศนะของ Robbing (1983 : 133) ที่กล่าวว่าฐานพลังอำนาจมี 4 ประเภท คือ

1. พลังอำนาจบังคับ (coercive power) พลังอำนาจบังคับขึ้นกับ ความกลัว เป็นผลทำให้คนยอมทำตาม เนื่องจากผู้ที่มีพลังอำนาจ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพ้นจากหน้าที่ หรือลดตำแหน่งได้
2. พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power) เกิดขึ้นจากบุคคลนั้นสามารถให้รางวัล เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง นายหน้า
3. พลังอำนาจชักชวน (persuasive power) เกิดขึ้นจากบุคคลที่สามารถตัดสินใจว่าจ้างจัดทำ สื่อสาร หรือมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานของกลุ่ม
4. พลังอำนาจความรู้ (knowledge power) เกิดจากความรอบรู้ หรือบุคคลนั้นสามารถควบคุมข่าวสาร ที่ข่าวนั้นจำเป็นในการตัดสินใจ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ และความเชี่ยวชาญ

ต่อมา Raven และ Kruglanski (1975 : 177 - 219) ได้นำเสนอพลังอำนาจที่หก คือ พลังอำนาจข่าวสาร (information power) นอกจากนี้ Hersey และ Blanchard ได้เพิ่มเติมพลังอำนาจที่ 7 คือ พลังอำนาจพึ่งพา (connection power) ฐานพลังอำนาจทั้ง 7 ประเภทนี้ ต่างได้รับการยอมรับ และมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ดังรายละเอียดในแต่ละประเภท ดังนี้

พลังอำนาจการบังคับ (coercive power) พลังอำนาจประเภทนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีพลังอำนาจนี้ จะมีความสามารถในการลงโทษผู้อื่น หรือการทำให้ผู้อื่นเกิดความเจ็บปวด และเสียหาย รูปแบบของพลังอำนาจประเภทนี้ คนทั่วไปมักมองว่าเป็นพลังอำนาจทางลบ ผู้นำที่มีพลังอำนาจการบังคับสูง จะมองว่าพลังอำนาจการบังคับนั้น เป็นวิธีการที่สามารถจูงใจให้ยินยอมปฏิบัติตาม เพราะหากละเลย หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะนำไปสู่การลงโทษได้ บางครั้งจึงเรียกว่า พลังอำนาจการให้โทษ

พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) พลังอำนาจประเภทนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ ความรู้ และทักษะของผู้นำ จึงทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ ศรัทธา นำเลื่อมใส และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำประเภทนี้มักจะถูกมองว่า เป็นผู้ที่สามารถถืออำนาจต่อการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยินยอม และปฏิบัติตาม

พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) พลังอำนาจประเภทนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ โดยปกติแล้ว ตำแหน่งยิ่งสูงพลังอำนาจตามกฎหมาย ก็มักจะมีแนวโน้มมากขึ้น และผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมายสูง ย่อมมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ บางครั้งเรียกว่า พลังอำนาจอันชอบธรรม

พลังอำนาจอ้างอิง (referent power) พลังอำนาจประเภทนี้จะเกิดจาก ความประสงค์ของผู้อื่นที่เป็นพวกเดียวกับตัวแทน หรือผู้มีพลังอำนาจโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับ หรือตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานภาพส่วนตัวของผู้นำ โดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่มีพลังอำนาจอ้างอิง จะได้รับความยินยอมนับถือ และศรัทธา จากบุคคลอื่น เพราะมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส และความนิยมชมชอบ การนับถือ ศรัทธา และการปฏิบัติต่อผู้นำเช่นนี้ ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งบางครั้งชมชอบการนับถือ ศรัทธา และการปฏิบัติต่อผู้นำเช่นนี้ ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งบางครั้งเรียกว่า พลังอำนาจบารมี

พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power) พลังอำนาจประเภทนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผู้นำในการให้รางวัล ทั้งที่เป็นรางวัลในลักษณะของวัตถุ และไม่ใช่วัตถุ ซึ่งเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการยินยอมปฏิบัติตาม โดยส่วนใหญ่แล้วรางวัล หรือสิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางบวก ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ

พลังอำนาจข่าวสาร (information power) เป็นพลังอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีหรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งบุคคลอื่นได้พิจารณา และสังเกตว่ามีประโยชน์ หรือคุณค่า ฐานพลังอำนาจนี้ จะมีอิทธิพลต่อบุคคล เมื่อบุคคลเหล่านั้นต้องการได้ข้อมูลข่าวสาร หรือต้องการที่จะเข้าไปคลุกคลี และมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นด้วย

พลังอำนาจพึ่งพา (connection power) พลังอำนาจประเภทนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ของผู้นำกับบุคคลที่มีอิทธิพล หรือมีความสำคัญ ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำที่มีพลังอำนาจพึ่งพา จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามได้ เพราะผู้อยู่ใต้พลังอำนาจนี้ มีจุดหมายที่จะได้รับความดีความชอบ หรือหลีกเลี่ยงความชอบธรรม บางครั้งเรียกพลังอำนาจแฝง (Hersey และ Blanchard. 1977 : 178)

นอกจากนั้นแล้ว Sharp (1973 : 11 - 12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของพลังอำนาจ มาจากสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือคนอื่น ๆ ให้ทำตาม โดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีพลังอำนาจเหนือ หรืออำนาจหน้าที่ เป็นที่มาอันสำคัญของพลังอำนาจ
2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ ย่อมมีพลังอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีติดต่อแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอบเขตของพลังอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตพลังอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทักษะติดต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีพลังอำนาจ และคนอื่น ๆ

5. การลงโทษที่มาอันดับสุดท้ายของพลังอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำการลงโทษ เป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟัง ให้อยอมรับในพลังอำนาจอาจ เป็นการลงโทษที่รุนแรง หรือไม่รุนแรงก็ได้

2.5 ผู้บริหารและการใช้อำนาจ

นอกเหนือจากความคิดเห็นต่อฐานอำนาจเหล่านี้แล้ว ก็ยังมีระบบการจำแนกฐานอำนาจ ตามแนวคิดของ French และ Raven (1959 : 150 - 167) ซึ่งได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ฐานอำนาจ ตามแนวคิดนี้ประกอบด้วย 5 ฐาน คือ

2.5.1 อำนาจการให้รางวัลหรือพลังอำนาจผลตอบแทน (reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อว่าการยอมปฏิบัติตาม จะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ ความเข้มของอำนาจจากการให้รางวัลนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2.5.2 อำนาจการบังคับหรือพลังอำนาจให้คนให้โทษ (coercive power) เกิดจากความกลัว ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจสูง หรือที่สามารถให้คน ให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ อำนาจที่เขามีอยู่ตามกฎหมาย หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์หรือไล่ออก ความเข้มของอำนาจการบังคับ หรือการลงโทษนี้ จะมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงและโดยตรง

2.5.3 อำนาจตามกฎหมาย หรือพลังอำนาจชอบธรรม (legitimate power) เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด พลังอำนาจตามกฎหมาย ก็มีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจตามกฎหมายมาก สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติ เพื่อมิให้เป็นการละเมิดต่อกฎหมาย

อำนาจตามกฎหมายเป็นค่านิยมภายในของบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่า ผู้ใช้อำนาจมีสิทธิ หรืออำนาจอันชอบธรรม ที่จะมามีอิทธิพลเหนือตน โดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมาย หรือความชอบธรรมนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ ที่เรียกว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) แต่ในบางกรณี อำนาจจากฐานอำนาจนี้ อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับ ความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับ ที่บุคคลนั้นมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง (อ้างใน เอกนพดล, 2537 : 13)

2.5.4 อำนาจอ้างอิง (referent power) เกิดจากคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นพลังอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรม ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจอ้างอิงหรือพลังอำนาจบารมีสูง จะเป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิก ลักษณะ การชอบพอ การนับถือ ยกย่อง ซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อำนาจจากการอ้างอิง เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมากยิ่งขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น (อ้างในเอก นพดล, 2537 : 13)

2.5.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความรู้จะได้รับการยอมรับนับถือ สิ่งเหล่านี้ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมกระทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ เหนือตน

เนื่องจากพลังอำนาจมีความสำคัญต่อองค์กร และการใช้พลังอำนาจสามารถก่อให้เกิดผลดี และผลเสียได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนัก และทำความเข้าใจ บริหารเรื่องพลังอำนาจให้ดี และวิธีที่จะใช้อำนาจนั้นอย่างชาญฉลาดด้วย ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2526 : 100) ได้เสนอแนวทาง และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. พยายามที่จะซื่อสัตย์และจริงใจกับผู้อื่น
2. หลีกเลี่ยงการดิ้นรนต่อสู้เพื่อพลังอำนาจโดยไม่จำเป็น
3. ชี้แจงให้ผู้อื่นทราบว่าจะการที่ดำเนินการอยู่ มีความประนีประนอมสิ่งจำเป็น คือ การเจรจา ต่อรองกัน
4. พึงเข้าใจเสมอว่าไม่เพียงแต่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ต้องการพลังอำนาจ
5. คำนึงเสมอว่าองค์การรวมเอากลุ่มต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน พลังอำนาจ และความขัดแย้ง เป็นสิ่งเกิดขึ้นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

จากการศึกษาเรื่องพลังอำนาจข้างต้น พอสรุปได้ว่า พลังอำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลบุคคลหนึ่ง ที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ และพลังอำนาจนั้น มีที่มาจากฐานพลังอำนาจต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการ จึงควรเสาะแสวงหาฐานพลังอำนาจนั้นมาเป็นปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานของตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพ

2.6 บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ

หน้าที่หลัก

1. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม (เน้นการสอนความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงานเป็นสำคัญ) เพื่อรับประกาศนียบัตร ตามหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

1.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

1.4 หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย

2. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาล และเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ

3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) มีระยะเวลาเรียนของหลักสูตร 3 ระยะ คือ 1, 2 และ 3 ปี ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีของหลักสูตรจะได้รับ ประกาศนียบัตรช่างฝีมือ จากกรมอาชีวศึกษา หลักสูตรนี้จะได้รับผู้สำเร็จการศึกษาจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า สำหรับ ปชม. ปีที่ 1 ส่วน ปชม. ปีที่ 2 และ 3 จะรับต่อจากชั้น ปชม. ปีที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

4. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีระยะเวลาเรียนตั้งแต่ 3 - 225 ชั่วโมง (หรือมากกว่านี้) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาตอนต้น หรืออยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า "อ่านออกเขียนได้") เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น และตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

5. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นอกกระบบ แก่นักเรียน-นักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

6. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอด ในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูงต่อเนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ขั้นสูง

7. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ตามความต้องการท้องถิ่น หรือที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย เช่น โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อค.กช.) และโครงการพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น

8. จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพ จากสถาบันการศึกษา ผู้มีประสบการณ์ และหรือผู้ชำนาญาน

หน้าที่รอง

1. ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น
2. เป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

2.7 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

- 1.1 บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ มอบหมาย
- 1.2 บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.3 บริหารสถานศึกษา ตามแผนนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
- 1.4 กำหนดแผนงานดำเนินงาน สิ่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุมติดตาม ผลงานของหน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่นๆ ของสถานศึกษา
- 1.5 กำหนดระเบียบ ขอบบังคับ เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
- 1.6 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา
- 1.7 ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 1.8 ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- 1.9 วินิจฉัยสั่งการเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่
- 1.10 อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติผลการสอบ
- 1.11 วิเคราะห์ประเมินผลรวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 1.12 นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 1.13 เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการ และองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษา

1.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในวงจำกัดและอาจมีข้อผิดพลาดได้ กรุณาอย่าได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการควบคุม ดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.3 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุม ดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน วางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัย และพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.4 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลทางการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคนเฝ้าต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรักษาการ ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ รวม 27 แห่ง ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพทั้ง 5 ภาคทั่วประเทศ จำนวน 889 คน ซึ่งประกอบด้วยประชากร ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร คือ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา รวม 27 แห่ง จำนวน 135 คน
2. ครู-อาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะ และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ของวิทยาลัยการอาชีพทั้ง 27 แห่ง จำนวน 754 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพทั้ง 27 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิทยาลัยการอาชีพที่เปิดทำการเรียน-การสอนแล้ว จำนวน 27 แห่ง แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ครู - อาจารย์

ขั้นที่ 2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในกลุ่มที่ 1 จะใช้ประชากรทั้งหมด 135 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหาร ส่วนกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ 754 คน จะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970 : 10) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 396 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยจะดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในวิทยาลัยการอาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แล้วกำหนดประเด็น และขอบเขตของคำถามด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ที่เกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ ครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการใช้อำนาจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะพิจารณาเลือกตอบจากคำถามของแต่ละข้อคือ

- | | | | |
|--------------------------------|-------|----|-----|
| 1. การใช้อำนาจการให้รางวัล | จำนวน | 12 | ข้อ |
| 2. การใช้อำนาจจากการบังคับ | จำนวน | 6 | ข้อ |
| 3. การใช้อำนาจตามกฎหมาย | จำนวน | 16 | ข้อ |
| 4. การใช้อำนาจจากการอ้างอิง | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 5. การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ | จำนวน | 11 | ข้อ |

3) นำร่างแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา แล้วนำแบบสอบถามพิจารณาร่วมกันกับอาจารย์ที่ปรึกษา รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | | |
|-------------------|---------------|---|
| 1. นายอัมพร | ภักดีชาติ | อดีตผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา |
| 2. นายประสิทธิ์ | พร้อมมูล | อดีตผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา |
| 3. นายสุเทพ | ภิรมย์ราช | อดีตผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา |
| 4. นายภัทรชัย | ธีรภัทรสกุล | ผู้อำนวยการกองออกแบบและก่อสร้าง |
| 5. นายสนอง | อิมเอม | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา |
| 6. นายพันธ์ศักดิ์ | โรจนากาศ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี |
| 7. นางสาวทัศนา | แสงวงศ์ศักดิ์ | อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร |

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี จำนวน ไม่ต่ำกว่า 30 คน อีกทีหนึ่ง มิให้ต้องเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

40 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ที่จับได้ค่า 0.92 ถือว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงพอ นำไปใช้เก็บข้อมูลได้

3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา จัดเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษามาแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจัดส่ง และเก็บแบบสอบถาม และได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ขอความร่วมมือจากผู้บริหารในการแจกแบบสอบถามให้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยการอาชีพ ที่เปิดการเรียนการสอนทั่วประเทศ จำนวน 27 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรอกแบบสอบถาม และขอให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม สำหรับสถานศึกษาที่ไม่ได้ส่งมาให้ตามกำหนด ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ทวงถาม และติดตามด้วยตนเอง ในบางสถานศึกษา ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 350 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งสิ้น 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.38 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป *SPSS/PC*[†] (Statistical Package for Social Science/Personal Computer) เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X})

3. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาการกระจายของคะแนนแต่ละด้าน และหาผลรวม

4. เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ ระหว่างทัศนะของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ และระหว่างขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า *t* - test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

SPSS/PC[†] (Statistical Package for Social Sciences) ในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ สังกัด กองการศึกษาศาสตร์ กรมอาชีวศึกษา ที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2537 จำนวน 27 สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง และ ด้านความเชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของ ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่เพื่อหาค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการใช้อำนาจ ทั้ง 5 ด้าน ศึกษาเป็นรายข้อ และรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น

4.3.1 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ เปรียบเทียบเป็นรายข้อ และรายด้าน โดยการทดสอบด้วยเทคนิคทางสถิติ t-test แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

4.3.2 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ทั้ง 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เปรียบเทียบเป็นรายข้อ และรายด้าน โดยการทดสอบด้วยเทคนิคทางสถิติ t-test แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ ที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2537 จำนวน 27 แห่ง จำแนกได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ / สถานภาพ	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	228	65.14
หญิง	122	34.86
รวม	350	100
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	82	23.43
ครู - อาจารย์	268	76.57
รวม	350	100
อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	154	44.00
ระหว่าง 35 - 50 ปี	170	48.57
มากกว่า 50 ปี	26	7.43
รวม	350	100
ระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบัน		
1 - 10 ปี	152	43.43
11 - 15 ปี	99	28.29
16 - 20 ปี	61	17.43
21 ปีขึ้นไป	38	10.85
รวม	350	100
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1 - 5 ปี	189	54.00
6 - 10 ปี	85	24.29
11 - 15 ปี	48	13.71
16 ปีขึ้นไป	28	8.00
รวม	350	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดใหญ่	199	56.86
ขนาดเล็ก	151	43.14
รวม	350	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 65.14 และเป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.86

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.43 ตำแหน่ง

ครู-อาจารย์ จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 76.57

ไม่ผ่านการคัดเลือกให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 50 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และส่วนน้อยที่สุด มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.43

ระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบัน ระหว่าง 1 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 รองลงมามีระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 ระยะเวลาระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.43 และมีระยะเวลามากกว่า 21 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.85

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาประสบการณ์ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29 มีประสบการณ์ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ขนาดสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 56.86 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14

4.2 ผลการศึกษาการใช้อำนาจ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู - อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านการให้รางวัล	N = 350		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สนับสนุนให้ ครู - อาจารย์ ศึกษาต่อภายในประเทศ	3.59	1.01	มาก	1
2	สนับสนุน ครู - อาจารย์ อบรม ดุงาน ภายในประเทศ	3.51	1.10	มาก	2
3	สนับสนุนให้ ครู - อาจารย์ ศึกษาต่างประเทศ	2.64	1.23	ปานกลาง	8
4	พิจารณาความดีความชอบให้ ครู-อาจารย์ ที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างยุติธรรม	3.18	1.21	ปานกลาง	4
5	มอบประกาศเกียรติบัตรแก่ ครู - อาจารย์ ที่มีมนุษย์ - สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชนทั่วไป	2.44	1.18	น้อย	11
6	สนับสนุน ครู - อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นให้ก้าวหน้าต่อหน้าที่	3.24	1.11	ปานกลาง	3
7	จัดอบรมการเขียนผลงานทางวิชาการให้แก่ครู-อาจารย์	2.58	1.13	ปานกลาง	9
8	จัดอบรมให้ ครู - อาจารย์ ได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพในสถานประกอบการจริง	2.65	1.13	ปานกลาง	7
9	ให้ครู-อาจารย์ ไปเป็นวิทยากรและแสดงความสามารถนอกสถานศึกษา	3.01	1.12	ปานกลาง	6
10	ให้รางวัลแก่ครู - อาจารย์ ในสถานศึกษาด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว	2.08	1.10	น้อย	12
11	ให้ครู - อาจารย์ ได้แสดงความรู้ความสามารถในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ	3.12	1.04	ปานกลาง	5
12	ให้โอกาส ครู - อาจารย์ ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถานศึกษา	2.48	1.07	น้อย	10
ค่าเฉลี่ยรวม		2.88	.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.82)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 7 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นลำดับที่ 1 คือ ข้อ 1 สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.01) ลำดับที่ 2 คือ ข้อ 2 สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ อบรมงานภายในประเทศ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.10) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 6 สนับสนุนครู-อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นให้ก้าวหน้าต่อหน้าที่

($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.11) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับท้าย ของด้านการให้รางวัล ซึ่งผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ลำดับที่ 12 คือ ข้อ 10 ให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = 1.10) ลำดับที่ 11 คือ ข้อ 5 มอบประกาศเกียรติบัตรแก่ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 1.18) ลำดับที่ 10 คือ ข้อ 12 ให้โอกาสครู-อาจารย์ ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.07)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการใช้อำนาจด้านการบังคับ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านการบังคับ	N = 350		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	กำหนดให้ครู-อาจารย์ มาปฏิบัติงานในวันหยุด	2.48	.99	น้อย	3
2	กำหนดให้ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3.00	.96	ปานกลาง	1
3	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติภาระนอกหน้าที่ราชการประจำ	2.74	1.04	ปานกลาง	2
4	ให้เก็บเงิน หรือเรียกรายเงินครู-อาจารย์ ในการกิจกรรมต่าง ๆ	2.48	1.17	น้อย	4
5	ให้ครู-อาจารย์ อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร	1.91	1.12	น้อย	6
6	ให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร	2.38	1.30	น้อย	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.50	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้อำนาจด้านการบังคับของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.71)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 6 ข้อ พบว่า การใช้อำนาจด้านการบังคับของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นลำดับที่ 1 คือ ข้อ 2 กำหนดให้ ครู - อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.96) ลำดับที่ 2 คือ ข้อ 3 ให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติภาระนอกหน้าที่ราชการประจำ ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการใช้อำนาจด้านตามกฎหมายของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูอาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านตามกฎหมาย	N = 350		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	พิจารณาolong โทษ ครู - อาจารย์ ที่เข้าสอนไม่ตรงเวลา อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ	2.49	.99	น้อย	14
2	พิจารณาolong โทษ ครู - อาจารย์ ที่มาปฏิบัติงานสายอย่าง จริงจังและสม่ำเสมอ	2.48	1.01	น้อย	15
3	พิจารณาolong โทษ ครู - อาจารย์ ที่ดื่มสุราในเวลาปฏิบัติราชการ การอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ	2.55	1.15	ปานกลาง	13
4	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แสดงกิริยา วาจาและมารยาทไม่ เหมาะสมอย่างจริงจัง	2.72	1.04	ปานกลาง	8
5	ตักเตือน ครู - อาจารย์ที่แต่งกายไม่สุภาพอย่างจริงจัง	2.70	1.04	ปานกลาง	10
6	ตักเตือน ครู - อาจารย์ที่แต่งกายไม่ตรงตามที่วิทยาลัย กำหนดอย่างจริงจัง	2.65	1.08	ปานกลาง	11
7	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่สูบบุหรี่ในห้องเรียนอย่างจริงจัง	2.79	1.18	ปานกลาง	7
8	ตรวจสอบผลการทำงานของ ครู-อาจารย์ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	2.92	1.04	ปานกลาง	6
9	พิจารณาolong โทษ ครู-อาจารย์ ที่ไม่อยู่เวรยามอย่างจริงจัง	2.72	1.11	ปานกลาง	8
10	ติดตามและตรวจสอบการอยู่เวรยามในเวลากลางวันของ ครู - อาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ	2.94	1.09	ปานกลาง	5
11	ติดตามและตรวจสอบการอยู่เวรยามในเวลากลางคืนของ ครู - อาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ	2.96	1.14	ปานกลาง	4
12	มีความพอใจตัดเงินเดือน ครู - อาจารย์ ที่กระทำความ ผิดทางวินัย	2.24	1.11	น้อย	16
13	ลงโทษครู - อาจารย์ ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับ บัญชาอย่างเที่ยงตรงและเป็นเหตุเป็นผล	2.65	1.11	ปานกลาง	11
14	แต่งตั้งครู - อาจารย์ ที่มีความสามารถและเหมาะสมให้ทำ หน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน	3.20	1.04	ปานกลาง	2
15	แต่งตั้งครู - อาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถเป็นคณะ กรรมการบริหารสถานศึกษา	3.22	1.05	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	อำนาจด้านตามกฎหมาย	N = 350		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
16	มอบหมายให้ครู - อาจารย์ ที่ไม่มีชั่วโมงสอนทำงาน ธุรการ	3.10	1.07	ปานกลาง	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.77	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 16 ข้อ พบว่า ระดับการใช้อำนาจด้านตามกฎหมายของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 13 ข้อ และระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นลำดับที่ 1 คือ ข้อ 15 แต่งตั้งครู-อาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.05) ลำดับที่ 2 คือ ข้อ 14 แต่งตั้งครู-อาจารย์ ที่มีความสามารถ และเหมาะสม ให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.04) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 16 มอบหมายให้ครู-อาจารย์ที่ไม่มีชั่วโมงสอนทำงาน ธุรการ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.07)

ส่วนรายข้อที่มีความคิดเห็น 3 ลำดับท้าย คือ ข้อ 1 พิจารณาลงโทษ ครู-อาจารย์ ที่เข้าสอนไม่ตรง เวลาอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.99) ข้อ 2 พิจารณาลงโทษครู-อาจารย์ ที่มาปฏิบัติงานสายอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.01) และข้อ 12 มีความพอใจตัดเงินเดือน ครู-อาจารย์ ที่กระทำความผิดทางวินัย ($\bar{X} = 2.24$, S.D. = 1.11) เป็นลำดับที่ 14, 15, 16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการใช้อำนาจด้านการอ้างอิงของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู - อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านการอ้างอิง	N = 350		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	เป็นผู้มีวาทะและอ้างอิงข้อมูลในการพูดให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อถือ	3.36	1.05	ปานกลาง	3
2	ใช้ความเป็นผู้ที่มีประวัติทางการศึกษาดีเด่นอ้างอิงในการบริหารงาน	3.16	1.00	ปานกลาง	7
3	ใช้ความเป็นผู้บริหารดีเด่นของตนในการบริหารงาน	3.06	1.02	ปานกลาง	9
4	ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยรางวัลพระราชทานอ้างอิงในการทำงาน	2.62	1.07	ปานกลาง	10
5	ใช้ความเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ส่างผ่าเผยเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน	3.16	1.06	ปานกลาง	7
6	ใช้ภาวะผู้นำของตนที่เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ที่ทันสมัยในการทำงาน	3.39	1.08	ปานกลาง	1
7	นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ	3.26	1.07	ปานกลาง	6
8	ใช้ความเป็นผู้ที่มีเพื่อนอยู่ในทุกวงการเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา	3.29	1.15	ปานกลาง	4
9	ใช้ความเป็นผู้ที่มีความขยัน อดทน และซื่อสัตย์อย่างเสมอต้นเสมอปลายในการบริหารงาน	3.39	1.15	ปานกลาง	1
10	ใช้ความเป็นผู้ที่พูดจาอ่อนหวาน ไพเราะ สุภาพอย่างเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน	3.28	1.19	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.20	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้อำนาจด้านการอ้างอิงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.85)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 10 ข้อ พบว่า ระดับการใช้อำนาจจากการอ้างอิงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็น ลำดับที่ 1 คือ ข้อ 9 ใช้ความเป็นผู้ที่มีความขยันอดทน และซื่อสัตย์อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.15) และข้อ 6 ใช้ภาวะผู้นำของตน ที่เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มที่ทันสมัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.08) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 1 เป็นผู้มีวาทะ และอ้างอิงข้อมูลในการพูดให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.05)

ส่วนรายข้อที่มีความคิดเห็น 3 ลำดับท้าย คือ ข้อ 5 ใช้ความเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ส่างผ่าเผยเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.06) ข้อ 3 ใช้ความเป็นผู้บริหารดีเด่นของตนในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารงาน ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.02) และข้อ 4 ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยรางวัลพระราชทาน อ้างอิง
ในการทำงาน ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.07) เป็นลำดับที่ 7, 9, 10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ	N = 350		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์เป็นประโยชน์ต่อการ บริหารงาน	3.05	1.13	ปานกลาง	11
2	ใช้หลักและทฤษฎีในการบริหารงานวิทยาลัย	3.13	1.10	ปานกลาง	8
3	ทันเหตุการณ์ข่าวสารของการเมืองและการศึกษา	3.49	1.05	ปานกลาง	1
4	มีจิตวิทยาในการปกครอง ครู-อาจารย์	3.14	1.23	ปานกลาง	7
5	มอบหมายงานให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติอย่างฉลาด	3.19	1.11	ปานกลาง	4
6	มีดุลยพินิจในการสั่งงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.19	1.07	ปานกลาง	4
7	มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติในการ บริหารงาน	3.24	1.07	ปานกลาง	3
8	มีความชำนาญในการวิเคราะห์ วิจัย ในการปฏิบัติงาน	3.18	1.05	ปานกลาง	6
9	มีความสามารถให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัย	3.10	1.14	ปานกลาง	9
10	มีความสามารถในการหางบสนับสนุนในการพัฒนาวิทยาลัย	3.26	1.16	ปานกลาง	2
11	มีความสามารถทางวิชาการจนวิทยาลัยได้รับการยกย่อง	3.08	1.11	ปานกลาง	10
ค่าเฉลี่ยรวม		3.19	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$,
S.D. = 0.91)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 11 ข้อ พบว่า ระดับการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มี
ความคิดเห็น ลำดับที่ 1 คือ ข้อ 3 ทันเหตุการณ์ข่าวสารของการเมือง และการศึกษา ($\bar{X} = 3.49$,
S.D. = 1.05) ลำดับที่ 2 คือ ข้อ 10 มีความสามารถในการหางบสนับสนุนในการพัฒนาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.26$,
S.D. = 1.16) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 7 มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติในการบริหารงาน
($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.07)

ส่วนรายข้อที่มีความคิดเห็น 3 ลำดับท้าย คือ ข้อ 9 มีความสามารถให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
วิทยาลัย ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.14) ข้อ 11 มีความสามารถทางวิชาการ จนวิทยาลัยได้รับการยกย่อง
แม้ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} = 3.08 , S.D. = 1.11) ข้อ 1 ใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน
 (\bar{X} = 3.05 , S.D. = 1.13) เป็นลำดับที่ 9, 10, 11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปการใช้อำนาจการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ของผู้อำนวยการ
 วิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

การใช้อำนาจบริหาร	N = 350		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการให้รางวัล	2.88	.82	ปานกลาง	3
ด้านการบังคับ	2.50	0.71	ปานกลาง	5
ด้านตามกฎหมาย	2.77	0.79	ปานกลาง	4
ด้านการอ้างอิง	3.20	0.85	ปานกลาง	1
ด้านความเชี่ยวชาญ	3.19	0.91	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัย
 การอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.20 โดย
 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.91 , S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างน้อย ได้แก่ การใช้อำนาจด้านการ
 บังคับ (\bar{X} = 2.50 , S.D. = 0.71) กับการใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย (\bar{X} = 2.77 , S.D. = 0.79) ส่วน
 การใช้อำนาจระดับปานกลาง ก่อนข้างสูง ได้แก่ การใช้อำนาจด้านการอ้างอิง (\bar{X} = 3.20 , S.D. = 0.85) กับการ
 ใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ (\bar{X} = 3.19 , S.D. = 0.91)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ของ
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล
ของผู้บริหาร ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
		ผู้บริหาร N = 82				ครู - อาจารย์ N = 268				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	
1	สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ศึกษาต่อภายใน ประเทศ	4.01	.97	มาก	1	3.46	.99	ปาน กลาง	1	4.35*
2	สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ อบรม ดูงาน ภายใน ประเทศ	3.90	1.02	มาก	2	3.39	1.09	ปาน กลาง	2	3.71*
3	สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ศึกษาดูงานต่าง ประเทศ	2.87	1.33	ปาน กลาง	10	2.57	1.19	ปาน กลาง	7	1.82
4	พิจารณาความดีความชอบให้ครู-อาจารย์ ที่ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างยุติ ธรรม	3.74	1.16	มาก	4	3.01	1.18	ปาน กลาง	4	4.95*
5	มอบประกาศเกียรติบัตรแก่ครู - อาจารย์ ที่มี มนุษย-สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ประชาชนทั่วไป	2.89	1.18	ปาน กลาง	9	2.31	1.15	น้อย	11	3.88*
6	สนับสนุนครู-อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดี เด่นให้ก้าวหน้าต่อหน้าที่	3.75	1.01	มาก	3	3.08	1.09	ปาน กลาง	3	5.14*
7	จัดอบรมการเขียนผลงานทางวิชาการ ให้แก่ ครู-อาจารย์	2.92	1.08	ปาน กลาง	8	2.47	1.13	น้อย	9	3.24*
8	จัดอบรมให้ครู-อาจารย์ ได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ วิชาชีพในสถานประกอบการจริง	3.19	1.04	ปาน กลาง	7	2.49	1.11	น้อย	8	5.24*
9	ให้ครู-อาจารย์ ไปเป็นวิทยากร และแสดง ความสามารถนอกสถานศึกษา	3.51	1.09	มาก	5	2.86	1.09	ปาน กลาง	6	4.69*
10	ให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาด้วย เงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว	2.34	1.15	น้อย	12	2.01	1.07	น้อย	12	2.30*
11	ให้ครู-อาจารย์ ได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ	3.50	.98	มาก	6	3.01	1.04	ปาน กลาง	4	3.85*
12	ให้โอกาสแก่ ครู - อาจารย์ ไปหารายได้งาน พิเศษ นอกสถานศึกษา	2.59	1.01	ปาน กลาง	11	2.45	1.08	น้อย	10	1.12
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	0.75	ปาน กลาง		2.76	0.8	ปาน กลาง		5.06*

* P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ต่อการใช้อำนาจ ด้านการให้รางวัล ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 12 ข้อ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ ในข้อ 3 สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ศึกษาดูงานต่างประเทศ และข้อ 12 ให้โอกาสแก่ครู-อาจารย์ ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถานที่ กิจการ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านการบังคับ ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านการบังคับ	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
		ผู้บริหาร N = 82		ครู - อาจารย์ N = 268				ค่า t		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.		ระดับ ความ คิด เห็น	
1	กำหนดให้ ครู-อาจารย์ มาปฏิบัติงานในวันหยุด	2.36	.89	น้อย	3	2.51	1.02	ปาน กลาง	5	-1.31
2	กำหนดให้ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่กำหนดไว้ตามปกติ	3.19	.92	ปาน กลาง	1	2.94	.97	ปาน กลาง	1	2.16*
3	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติภาระนอกหน้าที่ราชการประจำ	2.84	1.07	ปาน กลาง	2	2.71	1.04	ปาน กลาง	2	.93
4	ให้เก็บเงิน หรือเรียไรเงิน ครู-อาจารย์ ในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ	1.98	1.07	น้อย	4	2.63	1.16	ปาน กลาง	3	-4.66*
5	ให้ครู-อาจารย์ อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร	1.50	.82	น้อย	6	2.04	1.17	น้อย	6	-3.91*
6	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร	1.87	1.03	น้อย	5	2.54	1.34	ปาน กลาง	4	-4.13*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.29	0.63	ปาน กลาง		2.56	0.72	ปาน กลาง		-3.07*

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ต่อการใช้อำนาจ ด้านการบังคับ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 2 กำหนดให้ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่กำหนดไว้ตามปกติ ข้อ 4 ให้เก็บเงิน หรือเรียกเงินครู-อาจารย์ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ข้อ 5 อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร และข้อ 6 ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านตามกฎหมายของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านตามกฎหมาย	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
		ผู้บริหาร N = 82				ครู - อาจารย์ N = 268				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	
1	พิจารณาalongโทษครู-อาจารย์ที่เข้าสอนไม่ตรงเวลาอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ	2.64	1.01	ปานกลาง	15	2.44	.99	น้อย	14	1.56
2	พิจารณาalongโทษ ครู-อาจารย์ ที่มาปฏิบัติงานสายอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ	2.67	1.10	ปานกลาง	14	2.42	.97	น้อย	15	1.78
3	พิจารณาalongโทษครู-อาจารย์ ที่ดื่มสุราในเวลปฏิบัติราชการอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ	2.76	1.32	ปานกลาง	11	2.49	1.09	น้อย	13	1.90
4	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แสดงกิริยา วาจา และมารยาทไม่เหมาะสมอย่างจริงจัง	2.95	1.14	ปานกลาง	8	2.64	1.00	ปานกลาง	8	2.15*
5	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แต่งกายไม่สุภาพอย่างจริงจัง	2.91	1.06	ปานกลาง	10	2.63	1.03	ปานกลาง	10	2.10*
6	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แต่งกายไม่ตรงตามที่วิทยาลัยกำหนดอย่างจริงจัง	2.79	1.10	ปานกลาง	12	2.61	1.08	ปานกลาง	12	1.30
7	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่สูบบุหรี่ในห้องเรียนอย่างจริงจัง	2.95	1.28	ปานกลาง	8	2.74	1.15	ปานกลาง	7	1.32
8	ตรวจสอบผลการทำงานของ ครู-อาจารย์ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	3.40	.94	ปานกลาง	4	2.78	1.03	ปานกลาง	6	5.09*
9	พิจารณาalongโทษ ครู - อาจารย์ ที่ไม่อยู่เวรยามอย่างจริงจัง	2.98	1.18	ปานกลาง	7	2.64	1.07	ปานกลาง	8	2.32*
10	ติดตาม และตรวจสอบการอยู่เวร-ยามในเวลากลางวัน ของครู - อาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ	3.23	1.16	ปานกลาง	6	2.85	1.06	ปานกลาง	5	2.64*
11	ติดตาม และตรวจสอบการอยู่เวร-ยามในเวลากลางคืน ของครู - อาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ	3.29	1.20	ปานกลาง	5	2.86	1.10	ปานกลาง	4	2.89*

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	อำนาจด้านตามกฎหมาย	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
		ผู้บริหาร N = 82				ครู - อาจารย์ N = 268				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
12	มีความพอใจตัดเงินเดือน ครู - อาจารย์ ที่กระทำความผิดทางวินัย	2.10	1.17	น้อย	16	2.29	1.09	น้อย ที่สุด	16	-1.24
13	ลงโทษครู - อาจารย์ ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา อย่างเที่ยงตรง และเป็นเหตุเป็นผล	2.70	1.31	ปาน กลาง	13	2.63	1.05	ปาน กลาง	10	.52
14	แต่งตั้ง ครู - อาจารย์ ที่มีความสามารถ และเหมาะสม ให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกและหัวหน้างาน	3.58	1.03	มาก	2	3.08	1.02	ปาน กลาง	2	3.87*
16	มอบหมายให้ ครู - อาจารย์ ที่ไม่มีชั่วโมงสอนทำงานธุรการ	3.43	.97	ปาน กลาง	3	3.00	1.08	ปาน กลาง	3	3.48*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.00	0.83	ปาน กลาง		2.70	2.75	ปาน กลาง		3.07*

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ต่อการใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 ข้อ ในข้อ 15 แต่งตั้งครู-อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ข้อ 14 แต่งตั้งครู-อาจารย์ที่มีความสามารถ และเหมาะสม ให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน และข้อ 16 มอบหมายให้ครู-อาจารย์ที่ไม่มีชั่วโมงสอน ทำงานธุรการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านการอ้างอิง
ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านการอ้างอิง	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
		ผู้บริหาร N = 82				ครู - อาจารย์ N = 268				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ	
1	เป็นผู้ที่มีวาทะ และอ้างอิงข้อมูลในการพูดให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อถือ	3.65	.95	มาก	3	3.27	1.06	ปานกลาง	2	3.05*
2	ใช้ความเป็นผู้ที่มีประวัติทางด้านการศึกษาดีเด่นอ้างอิงในการบริหารงาน	3.24	.92	ปานกลาง	10	3.13	1.02	ปานกลาง	7	.92
3	ใช้ความเป็นผู้บริหารดีเด่นของตนในการบริหารงาน	3.25	.94	ปานกลาง	9	3.00	1.04	ปานกลาง	9	2.10*
4	ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยรางวัลพระราชทานอ้างอิงในการทำงาน	2.54	1.12	ปานกลาง	7	2.64	1.06	ปานกลาง	10	-72
5	ใช้ความเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงส่งผ่านเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน	3.28	1.01	ปานกลาง	8	3.13	1.08	ปานกลาง	7	1.13
6	ใช้ภาวะผู้นำของตนที่เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ที่ทันสมัยในการทำงาน	3.62	.89	มาก	4	3.32	1.12	ปานกลาง	1	2.16*
7	นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ	3.58	.88	มาก	5	3.17	1.10	ปานกลาง	5	3.47*
8	ใช้ความเป็นผู้ที่มีเพื่อนอยู่ในทุกวงการเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา	3.71	1.06	มาก	2	3.16	1.13	ปานกลาง	6	4.06*
9	ใช้ความเป็นผู้ที่มีความขยัน อดทน และซื่อสัตย์อย่างเสมอต้น เสมอปลาย ในการบริหารงาน	3.81	1.06	มาก	1	3.26	1.15	ปานกลาง	3	3.99*
10	ใช้ความเป็นผู้ที่พูดจาอ่อนหวาน ไพเราะสุภาพอย่างเสมอต้น เสมอปลาย ในการทำงาน	3.57	1.11	มาก	6	3.20	1.20	ปานกลาง	4	2.60*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.70	ปานกลาง		3.13	0.88	ปานกลาง		3.15*

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ต่อการใช้อำนาจด้านการอ้างอิงของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านการอ้างอิงของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อ 2 ใช้ความเป็นผู้ที่มีประวัติทางการศึกษาคดีเด่นอ้างอิงในการบริหารงาน ข้อ 4 ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยรางวัลพระราชทานอ้างอิงในการทำงาน และข้อ 5 ใช้ความเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ส่งผ่าเผย เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ข้อ	อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
		ผู้บริหาร N = 82				ครู - อาจารย์ N = 268				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่	
1	ใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน	3.39	1.15	ปานกลาง	10	2.94	1.11	ปานกลาง	11	3.06*
2	ใช้หลัก และทฤษฎีในการบริหารงานวิทยาลัย	3.52	.98	ปานกลาง	5	3.01	1.11	ปานกลาง	8	3.98*
3	ทันเหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมืองการศึกษา	3.84	.96	มาก	1	3.38	1.05	ปานกลาง	1	3.65*
4	มีจิตวิทยาในการปกครองครู-อาจารย์	3.47	1.13	ปานกลาง	7	3.04	1.25	ปานกลาง	7	2.96*
5	มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติอย่างฉลาด	3.59	.99	มาก	2	3.07	1.11	ปานกลาง	6	4.05*
6	มีดุลยพินิจในการสั่งงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.56	.90	มาก	3	3.08	1.10	ปานกลาง	4	3.98*
7	มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติในการบริหารงาน	3.47	.95	ปานกลาง	7	3.17	1.09	ปานกลาง	2	2.37*
8	มีความชำนาญในการวิเคราะห์ วิจัย ในการปฏิบัติงาน	3.48	.89	ปานกลาง	6	3.08	1.08	ปานกลาง	4	3.39*
9	มีความสามารถให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัย	3.46	1.02	ปานกลาง	9	2.99	1.16	ปานกลาง	10	3.50*
10	มีความสามารถในการหางบสนับสนุนในการพัฒนาวิทยาลัย	3.56	1.04	มาก	3	3.17	1.18	ปานกลาง	2	2.83*
11	มีความสามารถทางวิชาการจนวิทยาลัยได้รับการยกย่อง	3.34	.90	ปานกลาง	11	3.00	1.15	ปานกลาง	9	2.73*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.52	0.75	มาก		3.09	0.93	ปานกลาง		4.27*

* P < 0.05

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ต่อการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู - อาจารย์ มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ด้านความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์ ทุกข้อ และยังมีข้อน่าสังเกต คือ ผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการเหมือนกันเป็นลำดับที่ 1 ในเรื่องทันเหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมืองการศึกษา (ข้อ 3)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t สรุปรูปการใช้อำนาจการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ของผู้อำนวยการ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

การใช้อำนาจ	ระหว่างความคิดเห็นของ								ค่า t
	ผู้บริหาร N = 82				ครู-อาจารย์ N = 268				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่	
ด้านการให้รางวัล	3.27	0.75	ปานกลาง	3	2.76	0.08	ปานกลาง	3	5.06*
ด้านการบังคับ	2.29	0.63	ปานกลาง	5	2.56	0.72	ปานกลาง	5	-3.07*
ด้านตามกฎหมาย	3.00	0.83	ปานกลาง	4	2.70	0.75	ปานกลาง	4	3.07*
ด้านการอ้างอิง	3.43	0.70	ปานกลาง	2	3.13	0.88	ปานกลาง	2	3.15*
ด้านความเชี่ยวชาญ	3.52	0.75	มาก	1	3.09	0.93	ปานกลาง	1	4.27*
รวม	3.10	.52	ปานกลาง		2.85	.59	ปานกลาง		3.47*

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลสรุปเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน และพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน ในด้านความเชี่ยวชาญ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ในด้านการบังคับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการใช้อำนาจ ทั้ง 5 ด้าน ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ระหว่างขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4.14 - 4.19

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อ	อำนาจด้านการให้รางวัล	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	
1	สนับสนุนให้ครู - อาจารย์ ศึกษาต่อภายในประเทศ	3.58	1.01	มาก	1	3.60	1.00	มาก	1	-20
2	สนับสนุนให้ ครู - อาจารย์ อบรม ดูงานภายใน ประเทศ	3.46	1.14	ปาน กลาง	2	3.58	1.02	มาก	2	-1.03
3	สนับสนุนให้ ครู - อาจารย์ ศึกษา ดูงานต่างประเทศ	2.64	1.25	ปาน กลาง	7	2.62	1.21	ปาน กลาง	9	.15
4	พิจารณาความดีความชอบให้ ครู - อาจารย์ ที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างยุติธรรม	3.13	1.21	ปาน กลาง	4	3.25	1.24	ปาน กลาง	3	-92
5	มอบประกาศเกียรติบัตรแก่ ครู - อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป	2.31	1.14	น้อย	11	2.58	1.20	ปาน กลาง	10	-2.11*
6	สนับสนุน ครู - อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นให้ก้าวหน้าต่อหน้าที่	3.18	1.13	ปาน กลาง	3	3.31	1.08	ปาน กลาง	4	-1.07
7	จัดอบรมการเขียนผลงานทางวิชาการ ให้แก่ ครู - อาจารย์	2.59	1.17	ปาน กลาง	8	2.53	1.08	ปาน กลาง	11	.48
8	จัดอบรมให้ ครู - อาจารย์ ได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพในสถานประกอบการจริง	2.58	1.13	ปาน กลาง	9	2.72	1.13	ปาน กลาง	7	-1.12
9	ให้ครู-อาจารย์ ไปเป็นวิทยากร และแสดงความสามารถ นอกสถานศึกษา	2.98	1.13	ปาน กลาง	6	3.06	1.11	ปาน กลาง	6	-.68
10	ให้รางวัลแก่ครู - อาจารย์ ในสถานศึกษา ด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว	2.00	1.04	น้อย	12	2.15	1.15	น้อย	12	-1.28
11	ให้ ครู-อาจารย์ ได้แสดงความรู้ ความสามารถในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ	3.13	1.05	ปาน กลาง	4	3.14	1.03	ปาน กลาง	5	-.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ห้ามนำไปใช้ซ้ำโดยไม่ขออนุญาตเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อ	อำนาจด้านการให้รางวัล	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
12	ให้โอกาสแก่ ครู - อาจารย์ ไปหารายได้ งานพิเศษนอกสถานศึกษา	2.35	1.03	น้อย	10	2.68	1.09	ปาน กลาง	8	-2.86*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.83	.82	ปาน กลาง		2.94	.81	ปาน กลาง		- 1.22

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู - อาจารย์ ในสถานศึกษา
ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวม
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ
ขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 10 ข้อ และมีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ให้โอกาสแก่ครู-อาจารย์ ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถาน
ศึกษา กับมอบประกาศนียบัตรแก่ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านการบังคับของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อ	อำนาจด้านการบังคับ	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 191				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่	
1	กำหนดให้ ครู-อาจารย์ มาปฏิบัติงานในวันหยุด	2.42	.95	น้อย	4	2.58	1.04	ปาน กลาง	3	-1.53
2	กำหนดให้ ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่กำหนดไว้ตามปกติ	2.87	.97	ปาน กลาง	1	3.19	.91	ปาน กลาง	1	-3.10*
3	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติภาระนอกหน้าที่ราชการประจำ	2.65	.99	ปาน กลาง	2	2.86	1.12	ปาน กลาง	2	-1.76
4	ให้เก็บเงินหรือเรียกเงินครู-อาจารย์ ใน การทำ กิจกรรมต่าง ๆ	2.51	1.15	ปาน กลาง	3	2.46	1.19	น้อย	4	.36
5	ให้ครู-อาจารย์ อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร	1.92	1.09	น้อย	6	1.92	1.18	น้อย	6	-.04
6	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ของ ผู้บริหาร	2.34	1.36	น้อย	5	2.45	1.23	น้อย	5	-.80
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.45	.68	น้อย		2.58	.74	ปาน กลาง		-1.62

จากตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจด้านการบังคับของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05 จำนวน 5 ข้อ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อ 2 กำหนดให้ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่กำหนดไว้ตามปกติ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านตาม
กฎหมาย ของผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษา
ขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อ	อำนาจด้านตามกฎหมาย	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
1	พิจารณาผลงานครู - อาจารย์ ที่เข้าสอนไม่ตรง เวลา อย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ	2.43	.92	น้อย	15	2.57	1.08	ปาน กลาง	14	-1.29
2	พิจารณาผลงานครู - อาจารย์ ที่มาปฏิบัติงาน สายอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ	2.45	.97	น้อย	14	2.52	1.06	ปาน กลาง	15	-.67
3	พิจารณาผลงานครู - อาจารย์ ที่เต็มสุราใน เวลาปฏิบัติราชการอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ	2.50	1.14	ปาน กลาง	13	2.60	1.14	ปาน กลาง	12	-.86
4	ดักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แสดงกิริยา วาจา และ มารยาท ไม่เหมาะสมอย่างจริงจัง	2.72	1.00	ปาน กลาง	8	2.71	1.09	ปาน กลาง	9	.04
5	ดักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แต่งกายไม่สุภาพ อย่างจริงจัง	2.71	1.06	ปาน กลาง	10	2.68	1.03	ปาน กลาง	10	.25
6	ดักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แต่งกายไม่ตรงตามที่ วิทยาลัยกำหนดอย่างจริงจัง	2.69	1.08	ปาน กลาง	11	2.60	1.09	ปาน กลาง	12	.76
7	ดักเตือน ครู-อาจารย์ ที่สูบบุหรี่ในห้องเรียน อย่างจริงจัง	2.76	1.13	ปาน กลาง	7	2.82	1.26	ปาน กลาง	7	-.49
8	ตรวจสอบผลการทำงานของ ครู-อาจารย์ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	2.90	1.06	ปาน กลาง	5	2.94	1.00	ปาน กลาง	6	-.32
9	พิจารณาผลงานครู - อาจารย์ ที่ไม่อยู่เวร-ยาม อย่างจริงจัง	2.72	1.13	ปาน กลาง	8	2.74	1.08	ปาน กลาง	8	-.19
10	ติดตาม และตรวจสอบการอยู่เวร-ยามในเวลา กลางวัน ของครู - อาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ	2.92	1.11	ปาน กลาง	4	2.97	1.07	ปาน กลาง	5	-.36
11	ติดตาม และตรวจสอบการอยู่เวร-ยามในเวลา กลางคืน ของครู - อาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ	2.90	1.13	ปาน กลาง	5	3.04	1.14	ปาน กลาง	4	-1.06
12	มีความพอใจตัดเงินเดือน ครู - อาจารย์ ที่ กระทำความผิดทางวินัย	2.26	1.10	น้อย	16	2.21	1.12	น้อย	16	.35
13	ลงโทษ ครู - อาจารย์ ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงตรง และเป็นเหตุเป็น ผล	2.64	1.10	ปาน กลาง	12	2.65	1.13	ปาน กลาง	11	-.02
14	แต่งตั้ง ครู - อาจารย์ ที่มีความสามารถ และ เหมาะสมให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้า แผนกและหัวหน้างาน	3.17	1.04	ปาน กลาง	1	3.26	1.05	ปาน กลาง	2	-.78
15	แต่งตั้ง ครู - อาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา	3.15	1.04	ปาน กลาง	2	3.34	1.05	ปาน กลาง	1	-1.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อ	อำนาจด้านตามกฎหมาย	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
16	มอบหมายให้ ครู - อาจารย์ ที่ไม่มีชั่วโมงสอนทำงานธุรการ	3.03	1.04	ปาน กลาง	3	3.21	1.09	ปาน กลาง	3	-1.55
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.75	.77	ปาน กลาง		2.80	.78	ปาน กลาง		.68

จากตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจด้านตามกฎหมายของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ และพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ในข้อ 12 มีความพอใจตัดเงินเดือนครู-อาจารย์ที่กระทำผิดทางวินัย

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้านการอ้างอิงของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อ	อำนาจด้านการอ้างอิง	ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
1	เป็นผู้ที่มีวาทะ และอ้างอิงข้อมูลในการพูดให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ	3.30	1.03	ปาน กลาง	3	3.45	1.08	ปาน กลาง	3	-1.26
2	ใช้ความเป็นผู้ที่มีประวัติทางด้านการศึกษา เด่นอ้างอิงในการบริหารงาน	3.10	.95	ปาน กลาง	7	3.26	1.05	ปาน กลาง	8	-1.42
3	ใช้ความเป็นผู้บริหารดีเด่นของตนในการ บริหารงาน	3.01	.97	ปาน กลาง	9	3.13	1.07	ปาน กลาง	9	-1.02
4	ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพระราชม หาณอ้างอิงในการทำงาน	2.57	1.06	ปาน กลาง	10	2.69	1.10	ปาน กลาง	10	-1.00
5	ใช้ความเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ส่างผ่าเผย เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน	3.07	1.10	ปาน กลาง	8	3.27	.99	ปาน กลาง	7	-1.75
6	ใช้ภาวะผู้นำของตนที่เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ที่ทันสมัยในการทำงาน	3.31	1.10	ปาน กลาง	2	3.50	1.01	มาก	1	-1.59
7	นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารด้าน ต่าง ๆ	3.18	1.09	ปาน กลาง	6	3.36	1.04	ปาน กลาง	6	-1.59
8	ใช้ความเป็นผู้ที่มีเพื่อนอยู่ในทุกวงการ เป็น ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา	3.20	1.20	ปาน กลาง	5	3.42	1.02	ปาน กลาง	4	-1.86
9	ใช้ความเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ และซื่อ สัตย์อย่างเสมอต้น เสมอปลาย ในการ บริหารงาน	3.33	1.19	ปาน กลาง	1	3.48	1.09	ปาน กลาง	2	-1.21
10	ใช้ความเป็นผู้ที่พูดจาอ่อนหวาน ไพเราะ สุภาพ อย่างเสมอต้น เสมอปลาย ในการทำงาน	3.21	1.24	ปาน กลาง	4	3.39	1.09	ปาน กลาง	5	-1.38
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	.86	ปาน กลาง		3.29	.82	ปาน กลาง		-1.78

จากตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจด้านการอ้างอิงของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ และพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านการอ้างอิง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เอกเหมือนกัน ในข้อ 4 ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพระราชมหาณอ้างอิงในการทำงาน ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจด้าน
ความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ระหว่าง
สถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อ	อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
		ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
1	ใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์ เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงาน	2.95	1.13	ปาน กลาง	10	3.15	1.14	ปาน กลาง	10	-1.54
2	ใช้หลักและทฤษฎี ในการบริหารงานวิทยาลัย	3.08	1.15	ปาน กลาง	8	3.19	1.04	ปาน กลาง	9	-1.00
3	ทันเหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมือง การ ศึกษา	3.45	1.07	ปาน กลาง	1	3.55	1.02	มาก	1	-0.90
4	มีจิตวิทยาในการปกครอง ครู - อาจารย์	3.04	1.27	ปาน กลาง	9	3.27	1.17	ปาน กลาง	6	-1.76
5	มอบหมายงานให้ ครู - อาจารย์ ปฏิบัติอย่าง ฉลาด	3.11	1.12	ปาน กลาง	6	3.30	1.08	ปาน กลาง	4	-1.65
6	มีดุลยพินิจในการสั่งงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.17	1.08	ปาน กลาง	3	3.21	1.06	ปาน กลาง	8	-1.65
7	มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และระเบียบ ปฏิบัติในการบริหารงาน	3.17	1.06	ปาน กลาง	3	3.36	1.06	ปาน กลาง	2	-0.31
8	มีความชำนาญในการวิเคราะห์ วิจัย ในการ ปฏิบัติงาน	3.13	1.05	ปาน กลาง	5	3.24	1.04	ปาน กลาง	7	-1.66
9	มีความสามารถให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาวิทยาลัย	2.95	1.12	ปาน กลาง	10	3.29	1.14	ปาน กลาง	5	-0.97
10	มีความสามารถในการหางบสนับสนุนในการ พัฒนาวิทยาลัย	3.20	1.12	ปาน กลาง	2	3.34	1.19	ปาน กลาง	3	-2.71
11	มีความสามารถทางวิชาการ จนวิทยาลัยได้รับ การยกย่อง	3.10	1.09	ปาน กลาง	7	3.06	1.12	ปาน กลาง	11	-1.13
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	.90	ปาน กลาง		3.27	.89	ปาน กลาง		-1.50

จากตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา
ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพ
รวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ
ขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ และพบว่า ผู้บริหาร ครู-
อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ โดยมีค่า
เฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน ในข้อ 3 ทันเหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมืองการศึกษา และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน
ในข้อ 1 ใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน
ไม่วารณเฒ่าหงสน อักท่งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t สรุปรเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

การใช้อำนาจ	ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู - อาจารย์								ค่า t
	ขนาดใหญ่ N = 199				ขนาดเล็ก N = 151				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	
ด้านการให้รางวัล	2.83	.82	ปานกลาง	3	2.94	.81	ปานกลาง	3	-1.22
ด้านการบังคับ	2.45	.68	น้อย	5	2.58	.74	ปานกลาง	5	-1.62
ด้านตามกฎหมาย	2.75	.77	ปานกลาง	4	2.80	.78	ปานกลาง	4	-.68
ด้านการอ้างอิง	3.13	.86	ปานกลาง	1	3.29	.82	ปานกลาง	1	-1.78
ด้านความเชี่ยวชาญ	3.12	.90	ปานกลาง	2	3.27	.89	ปานกลาง	2	-1.50
รวม	2.86	.57	ปานกลาง		2.98	.59	ปานกลาง		1.90

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน และพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน ในด้านการอ้างอิง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ในด้านการบังคับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และขนาดสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยได้สรุปผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 65.14 และเป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.86

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.43 และเป็นครู-อาจารย์ จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 76.57

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 50 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.43

ระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลารับราชการ ระหว่าง 1 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 รองลงมามีระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 ระยะเวลารับราชการระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.43 และมีระยะเวลามากกว่า 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.85

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 และมีประสบการณ์มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ขนาดของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 56.86 และผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติ อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14

5.1.2 การใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ใช้อำนาจด้านการอ้างอิง อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ อำนาจด้านการให้รางวัล อำนาจด้านตามกฎหมาย และอำนาจด้านการบังคับ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

สำหรับการใช้อำนาจด้านการอ้างอิง และการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ นั้น ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดที่ตรงกัน และไม่แตกต่างกัน สำหรับการใช้อำนาจการอ้างอิง และการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจด้านการให้รางวัล ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จะพบว่า อยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” คือ การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศ และสนับสนุนครู-อาจารย์ อบรม ดูงานภายในประเทศ นั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เห็นความสำคัญการให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาต่อภายในประเทศ อบรม ดูงานภายในประเทศ ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาในการเรียนการสอน และสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ

ส่วนที่เห็นว่าอยู่ในระดับ “น้อย” คือ การให้ครู-อาจารย์ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถานศึกษา การมอบประกาศนียบัตรแก่ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป และการให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว ตามลำดับ นั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่า การไปหางานทำพิเศษ เป็นการเอาเวลาราชการไปหาประโยชน์เข้าตนเอง และการให้ประกาศนียบัตรแก่ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน กับการให้ทรัพย์สินส่วนตัว ไม่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นการเสียทรัพย์สินของตนเองไม่เกี่ยวกับองค์กร

การใช้อำนาจตามกฎหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีบางข้อที่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” คือ การพิจารณาลงโทษครู-อาจารย์ ที่เข้าสอนไม่ตรงเวลาอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ การพิจารณาลงโทษครู-อาจารย์ ที่มาปฏิบัติงานสายอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ และความพึงพอใจตัดเงินเดือนครู-อาจารย์ ที่กระทำผิดทางวินัย จะเห็นว่า ใน 3 หัวข้อ ที่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นระดับ “น้อย” ต่อการใช้อำนาจตามกฎหมาย เพราะการที่ใช้อำนาจตามกฎหมายน้อย จึงทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความหยาบคาย ล่าช้า และเกิดความเสียหาย จึงเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจด้านการบังคับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” คือ การกำหนดให้ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติภาระนอกหน้าที่ราชการประจำ นั้น แสดงว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นตรงกันว่า การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามเวลากำหนดนั้น คงจะไม่สำเร็จ และคงไม่มีผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จะอุทิศตน หรือรับอาสาในการทำงาน จึงจำเป็นต้องการใช้อำนาจการบังคับ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วย ส่วนผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็น “น้อยที่สุด” คือ การให้ครู-อาจารย์อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร นั้น เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับราชการเต็มเวลา ก็ถือว่าเป็นการอุทิศให้ส่วนหนึ่งแล้ว ส่วนการที่จะเอาทรัพย์สินไปให้กับผู้บริหารนั้น ถือว่าไม่เป็นสิ่งจำเป็น หรืออันควรต่อการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู-อาจารย์ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จากการใช้อำนาจของผู้บริหารในวิทยาลัย การอาชีพ ทั้งจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการอ้างอิง ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการให้รางวัล ด้านตามกฎหมาย และด้านการบังคับ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน

5.1.3 เปรียบเทียบการใช้อำนาจ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ดังนี้

การใช้อำนาจด้านการอ้างอิง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการอ้างอิง โดยมีค่าเฉลี่ย “สูงสุด” คือ ใช้ความเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ อดทน และซื่อสัตย์อย่างเสมอต้น เสมอปลาย ในการบริหารงานนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนั้น จะยึดว่าตนเองเป็นผู้ซื่อสัตย์ ซื่อ เป็นจุดเด่นประกอบการบริหาร ส่วนในความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ “ปานกลาง” คือ การใช้ภาวะผู้นำของตนที่เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มที่ทันสมัยในการทำงาน นั้น หมายความว่า ครู-อาจารย์ ต้องการเห็นผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพ นำเอาแนวคิดใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการทำงานและบริหารงาน

การใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ พบว่า ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น ว่า อยู่ใน ระดับ “มาก” คือ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ ต่อข่าวสาร การเมือง การศึกษา นั้น หมายความว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการ อาชีพนั้น นอกจากมีความชำนาญในการบริหารงานแล้ว จะต้องเป็นผู้รอบรู้ทันเหตุการณ์ต่อบ้านต่อเมือง ด้าน การศึกษาก่อนครู-อาจารย์ และนักเรียน-นักศึกษา ส่วนความคิดเห็นของครู-อาจารย์ต่อการใช้อำนาจความ เชี่ยวชาญที่อยู่ในระดับ “ปานกลาง” แต่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทันท่วงทีต่อข่าวสารของการเมือง การศึกษา นั้น หมายความว่า ครู-อาจารย์มีความคิดว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ทันท่วงที เหตุการณ์บ้าน การเมือง การศึกษา

การใช้อำนาจด้านการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระหว่างผู้บริหาร ครู- อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ย “สูงสุด” ในเรื่องสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ศึกษต่อภายในประเทศ นั้น แสดงว่า ทั้งผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้ไป ศึกษต่อสูงขึ้นไปนั้น มีความจำเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการนำเอาความรู้ ประสบการณ์มาพัฒนางานและตนเอง ส่วนที่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลที่มีค่าเฉลี่ย “ต่ำสุด” ในเรื่องให้ รางวัลแก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัวนั้น แสดงว่า ผู้บริหาร-ครู-อาจารย์ ไม่พบว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะเอาทรัพย์สินส่วนตัวมาให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ หรือมีก็เป็นส่วนน้อยที่ สุด

การใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เหมือนกัน คือ ในเรื่องมีความพอใจตัดเงินเดือนครู-อาจารย์ ที่กระทำผิดทางวินัย นั้น แสดงว่าผู้อำนวยการ ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการอาชีพจะยึดระเบียบการบริหาร ว่าด้วยการลงโทษต่อผู้กระทำผิดวินัย ส่วนในความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน คือ ในเรื่องแต่งตั้งครู-อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นกรรมการบริหารสถานศึกษา นั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็น กรรมการบริหารสถานศึกษา ไม่ได้พิจารณาถึงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าเป็นกรรมการ จะพิจารณาเฉพาะคนใกล้ ตัวเท่านั้น

การใช้อำนาจด้านการบังคับ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร และขอให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ของผู้บริหารนั้น แสดงว่าการใช้อำนาจด้านการบังคับของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะใช้อำนาจ ในด้านนี้เป็นส่วนใหญ่ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง

สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์ ต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพ ในด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการอ้างอิง ด้านการให้รางวัล ด้านตามกฎหมาย ด้านการบังคับ ตามลำดับทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ไว้ อยู่ในที่ระดับ “ปานกลาง”

5.1.4 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

การใช้อำนาจด้านการอ้างอิง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู- อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านการอ้างอิง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ในเรื่องใช้ความ เป็นผู้บริหารวิทยาลัยวางวัตรพระราชทานอ้างอิงในการทำงาน นั้น หมายความว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ จะใช้ประสบการณ์ การพัฒนาวิทยาลัยจนได้รับรางวัลเป็นหลักประกันในการทำงานของตนเอง ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่องใช้ความเป็นผู้ที่มีความขยัน ทดทน ซื่อสัตย์ อย่างเสมอต้น เสมอปลาย ในการบริหารนั้น แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีงบประมาณในการ บริหารมาก จึงต้องการผู้บริหารที่มีความขยัน ซื่อสัตย์ เป็นสำคัญ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารขนาดเล็ก ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่องใช้ภาวะผู้นำของตนที่เป็นผู้มีความคิดริเริ่มที่ทันสมัยในการทำงาน เพราะสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวนบุคลากรน้อย และเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงยึดผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นหลัก ในการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องการได้ผู้บริหารเป็นตัวอย่าง และเป็นผู้นำในการทำงาน

การใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้ บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ใน ระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน ในเรื่องทัน เหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมือง การศึกษา แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก นอกจากมี

ความชำนาญทางด้านการบริหารแล้ว ยังต้องการได้ผู้อำนวยการต้องทันต่อเหตุการณ์ การบ้าน การเมือง และ การศึกษา ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในเรื่องใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์เป็นประโยชน์ต่อการ บริหารงานนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ไม่จำเป็นจะต้องมีความชำนาญการใช้คอมพิวเตอร์ เพราะมีเจ้าหน้าที่ทำงาน ที่มีความรู้ ความชำนาญ ด้านคอมพิวเตอร์อยู่แล้ว จึงทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญ ด้านนี้น้อย

การใช้อำนาจด้านการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การให้โอกาสแก่ครู-อาจารย์ ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถานศึกษา กับการมอบประกาศนียบัตรแก่ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” นั้น สถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก เหมือนกันคือ สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศ นั้น หมายความว่า ไม่ว่าสถานศึกษาขนาดใด จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนา บุคลากรเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนที่มีการใช้อำนาจการให้รางวัล ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับ “น้อย” เหมือนกันนั้น สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก คือ การให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว นั้น ก็แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาขนาดใหญ่ หรือสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ให้ความสำคัญน้อยในการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับการบริจาค ทรัพย์สินส่วนตัวเป็นรางวัลแก่ครู-อาจารย์

การใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจด้านตามกฎหมาย ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ในเรื่องมีความพึงพอใจตัด เงินเดือนครู-อาจารย์ ที่กระทำผิดวินัย จะเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะใช้อำนาจตามกฎหมาย เกี่ยวกับการกระทำความผิดโดยตัดเงินเดือน บางครั้งการใช้อำนาจนี้ อาจเป็นตัวปราบปรามการกระทำผิดของครู-อาจารย์ ถ้าผู้อำนวยการใช้มาก การกระทำผิดก็จะน้อยลง

การใช้อำนาจด้านการบังคับ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การกำหนดให้ครู-อาจารย์อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่กำหนดไว้ตามปกติ และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” คือ ให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร ก็แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะไม่ใช้ อำนาจบังคับ ในการให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนเองเหมือนกัน

สรุป การใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่มีต่อการใช้อำนาจการบริหารทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมมีความ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ไม่วารณใดจทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไร้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน ในด้านการอ้างอิง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ในด้านการบังคับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 50 ปี ระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบันอยู่ในระหว่าง 1 - 10 ปี มากที่สุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้ เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะขยายการสอนวิชาชีพในระดับอำเภอ จึงได้มอบหมายให้ กรมอาชีวศึกษาดำเนินการ กรมอาชีวศึกษา ได้มอบหมายให้ กองการศึกษาอาชีพเป็นผู้ดำเนินการ เพราะเห็นว่าการสอนวิชาชีพในระดับอำเภอนั้น จะสอนในหลักสูตรปกติ คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกสาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทุกสาขาวิชา และยังมีการสอนและอบรมหลักสูตรระยะสั้น ให้กับชุมชน นักเรียน นักศึกษา ผู้ว่างเว้นจากการปฏิบัติงานประจำ จึงได้มีการประกาศจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพขึ้นในอำเภอต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6 และประเทศกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และด้านวิศวกรอย่างรุนแรง และมีการขยายธุรกิจอุตสาหกรรม การลงทุนในประเทศ เป็นจำนวนมาก และอีกประการหนึ่ง เป็นการขยายการเรียนการสอนวิชาชีพเข้าไปในชนบท เพื่อให้คนที่ขาดโอกาสจะศึกษาด้านนี้ ได้มีโอกาส วิทยาลัยการอาชีพ จึงเป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น เพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ แก่ประเทศชาติ (ประวัติสถานศึกษา 2536 : 18) ทำให้มีการสรรหามูลค่าที่จะมาทำหน้าที่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาแห่งใหม่ โดยตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้บริหาร พิจารณามูลค่าจากสถานศึกษาเดิม ที่มีความสามารถ และเหมาะสม ครู-อาจารย์พิจารณาจากการสอบบรรจุแต่งตั้งใหม่ ข้าราชการที่ขอย้ายประจำปี หรือข้าราชการที่ขอโอนมาจากสังกัดอื่น จึงทำให้ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : 108) ที่พบว่า ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าคณะวิชา วิทยาลัยการอาชีพ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี มีจำนวนมากที่สุด

5.2.2 การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ด้านอำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ ตามลำดับ อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา เซ็นนันท์ (2531 : 133-134) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้จัดการ และครูใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกับงานวิจัยของ ลลิตา ฤกษ์สำราญ (2522 : 87-89) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานเอกในระดัพบานกลาง และแตกต่างกับงานวิจัยของ ลลิตา ฤกษ์สำราญ (2522 : 87-89) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานเอกไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พลังอำนาจทางสังคมของอาจารย์ และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจข่าวสาร พึ่งพา ในระดับมาก ส่วนอำนาจในการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง

จะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ สอดคล้องกับผู้จัดการ และครูใหญ่ โรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งแตกต่างจากการใช้อำนาจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินการในการสรรหาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร แตกต่างกัน เพราะการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งนั้น มีหลายวิธีด้วยกัน ในการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น ใช้วิธีการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นระบบการแข่งขัน ทำให้ต้องใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ในระดับสูง เพื่อให้เกิดความศรัทธา และยอมรับเชื่อถือ ในขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนั้น ใช้วิธีการสรรหาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามประกาศของกรมอาชีวศึกษาว่า บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความประพฤติ ดังนี้

ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีผลงานที่ได้รับการยอมรับในสถานศึกษา หรือระดับกรมอาชีวศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม บุคลิกภาพ ท่วงท่าวาจา เหมาะสมเป็นผู้นำที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง มีหลักธรรม จริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน มีสภาพความพร้อมของตนเอง และครอบครัว ซึ่งมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการดำรงตำแหน่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 1 - 2)

ถึงแม้ว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จะใช้อำนาจในด้านต่างๆ ในระดับปานกลางก็ตาม แต่จะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการใช้อำนาจจากการให้รางวัล ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ศึกษาค้นคว้า ในประเทศ และสนับสนุนครู-อาจารย์อบรมดูงานภายในประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ได้ส่งเสริม และสนับสนุน เพื่อให้ครูเพิ่มประสบการณ์ในวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2544 : 121 - 122) ได้กล่าวถึงภารกิจในข้อหนึ่ง คือ การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการประชุมพิเศษ และการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2539 - 2544 (72 - 74) ที่มีแผนงานหลักในการพัฒนาการผลิตครู และการฝึกอบรม และพัฒนาครูประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย คือ สนับสนุน และให้ทุนการศึกษา ดูงาน แก่ครูช่าง เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ เกี่ยวกับวิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจจากการบังคับน้อยที่สุด และข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การให้ครู-อาจารย์ อุทิศสิ่งของ และอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามประกาศของกรมอาชีวศึกษา (2537 : 2) ที่ว่า ต้องมีสภาพความพร้อมของตนเอง และสภาพครอบครัว ซึ่งมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการดำรงตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : 99) ที่พบว่า คุณลักษณะด้านสถานภาพที่เป็นอยู่ของ ผู้ช่วยผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายวางแผน เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระดับมาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ข้อหนึ่งเช่นกัน

5.2.3 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครู-อาจารย์

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และมีความคิดเห็นจากอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในระดับมาก และใช้อำนาจการอ้างอิงในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องแสดงทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ครู-อาจารย์เกิดความศรัทธา ยกย่อง การยอมรับนับถือ เพราะการที่ผู้บริหารแสดงถึงผู้มีภูมิรู้ออกมา นั้น จะเป็นผลดีต่อผู้ร่วมงาน เพราะจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ผู้ร่วมงาน มีความสนใจ ตั้งใจทำงาน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผลงานของสถานศึกษา หรือวิทยาลัย ก็จะได้ประจักษ์ต่อสาธารณชน และเป็นที่ยอมรับกับชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด

5.2.4 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ใช้อำนาจการให้รางวัล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านให้โอกาสครู-อาจารย์ไปหารายได้งานพิเศษนอกสถานศึกษา กับมอบประกาศนียบัตรแก่ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไป

ด้านการใช้อำนาจการบังคับ พบว่า ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่ จะใช้อำนาจการบังคับ “น้อย”

ด้านตามกฎหมาย ด้านการอ้างอิง ด้านความเชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ในเรื่องการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ทันเหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมือง การศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ควรให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยที่ได้ดำเนินการมาแล้วนั้นจะพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะความต้องการด้านบุคลากร ความพร้อมของผู้นำการศึกษา คณะครู-อาจารย์ รวมถึงขนาด

สถานศึกษาใหญ่ และเล็ก ซึ่งผลงานวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปเป็นหลัก หรือแนวทางสถานศึกษาทุกขนาด ทุกประเภทของสังกัดกรมอาชีวศึกษา

5.3.2 กรมอาชีวศึกษา ควรนำผลงานวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาเพิ่มเติม โดยการเลือกกรณีศึกษาจากผู้นำทางการบริหารการศึกษาทั้งในอดีต และปัจจุบัน เพื่อกำหนดองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับอำนาจผู้บริหารการศึกษา และรวบรวมเป็นเนื้อหาของหลักสูตรในการฝึกอบรม ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครู-อาจารย์ ทุกสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่ระบบมาตรฐานต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรได้มีการวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้

1. ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ
2. ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหารสถานศึกษา สังกัดกองเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ



บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. 2537. **หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.**
- กองการศึกษาอาชีพ. 2536. **ประวัติสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ.**
- จิตรา จิตรานุกูล. 2524. “การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร : การศึกษาเฉพาะกรณีครูสภา.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ มณีนิติผดุงการ. 2523. **บุคคลชั้นนำ : โครงสร้างแห่งอำนาจและการเมืองในชุมชนไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิชัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา. 2522. **หลักการจัดองค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชาติ สะอาด. 2532. “ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชาวน์ ไพพิรุณโรจน์. 2530. “พฤติกรรมการเมืองในองค์กร” เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2527. “พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.” เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีชัย บุญเต็ม. 2527. “การยอมตามอำนาจของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น : การศึกษาเฉพาะกรณี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2525. รัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : พูนสวัสดิ์การพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- นวล กัลยาณธรรม. 2531. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรัชญา เวสารัชช และอรุณ รักธรรม “อำนาจและอิทธิพลในองค์กร.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับที่ 19 (ตุลาคม 2522) : 519
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. “พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา” ความเป็นผู้นำ เป้าหมายและพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. เอกสารประกอบการสอนภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ม.ป.ป.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลลิตา ฤกษ์สำราญ. 2525. **ฐานอำนาจทางสังคมของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สนธยา เซ็นนันท์. 2531. "การใช้อำนาจของผู้จัดการและครูใหญ่ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544).** กรุงเทพฯ ฯ : อรรถพลการพิมพ์.

สิทธิศักดิ์ นิระชัย. 2531. "ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และระดับวุฒิภาวะของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดฉะเชิงเทรา." วิทยานิพนธ์ (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารสถานศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิริรุฒ หงษ์พานิช. 2519. "อำนาจและความขัดแย้ง." **เพิ่มผลผลิต** ปีที่ 5 ฉบับที่ 8 (มิถุนายน).

สุชาติา กรเพชรปาลี. 2522. "มูลฐานอำนาจของนักวิชาการ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ. 2539. "การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

โสรัส แสนสิริพันธ์. 2520. "เรื่องของอำนาจ." **วารสารสารานุกรมสุข** ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน).

หฤทัย ปุตุระเศรณี. "ภาวะผู้นำ." **คู่แข่ง.** ฉบับที่ 303 วันที่ 28 ตุลาคม - 3 พฤศจิกายน 2539

อรุณ รักธรรม. 2524. **การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : โอเดียน สโตร์.

อรุณ รักธรรม. 2532. **การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2529. **องค์การและปัญหาในองค์การ.** กรุงเทพฯ : ศรีมงคลการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. 2526. "อำนาจหน้าที่" **สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ : การบริหารรัฐกิจ.**

Arendt, H. 1970. **On Violence.** London : The Penguin Press.

Blau, Peter M. 1964. **Exchange and ower Social Life.** New York : John Wiley.

Boles, Harold W., and Davenort, James A. 1975. **Introduction to Education Leadershp.** New York : Harper & Row.

Coser, Lewis A. 1976. **Sociological Theory.** 4 th ed. New York : Macmillan Publshng Co..

Amitai Etzioni. 1961. **A Comparative Analysis of Complex Organization.** New York : The Free Press.

Kubin, Tobert. 1951. **Human Relations Administration.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc..

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Heney, Paul, and Blanchard, Kenneth J. 1977. **Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resource.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Horton, Paul B., and Hunt, Chester L. 1968. **Sociology.** 2 nd ed. New York : Mc Graw - Hill Book Co..
- Homans, G.C. 1974. **Social Behavior : Its Elementary Forms.** New York : Harcourt Brance Jovanoviick, Inc..
- French, John R.P., and Raven B.H. 1959. **The Bases of Social Power.** Ann Arbor : Institute for Social Research. University of Michigan.
- French, John R.P., and Raven B.H. 1968. **The Bases of Social Power in Group Dynamic.** New York : Harper & Row.
- Gerloft, Edwin A. 1985. **Organizational Theory and Design.** New York : Mc Graw-Hill.
- Katz Danicl, and Khan, Robert L. 1966. **The Social Psychology of Organizations.** New York : John Wiley & Sons.
- Kimbrough, Ralph B., and Nunnery, Michael Y. 1983. **Educational Administration.** 2 nd ed. New York : Memillan Publishiing C.
- Lasswell, Harold D., and Kalan, Abraham. 1969. **Power and Society : A Framework for Political Require.** New York : Yale University Press.
- Leavitt, Harold L. 1958. **Managerial Psychology.** Chicago : The University of Chicago Press.
- Lukes, S. 1980. **Power : Radical View.** London : The Macmillan Press Co..
- Luthans, Fred 1958. **Organizational Behavior.** 4 th ed. New York : Mc Graw-Hill Book Co..
- March, James G., and Simon, Herbert A. 1958. **Organization.** New York : John Wiley & Sons.
- Peabody, Robert L. 1962. "Perceptions of Organizational Authority : A Comparative Analysisior" **Administrations Quarterly** 6 January 1.
- Presthus, Robert V. 1958. "Toward a Theory of Organizational Behavior." **Administrative Science Quarterly** 3 (January)
- Ravan, B.H., and Kruglansk, W. 1975. **Conflict and Power.** New York : Academic Press.
- Robbin, Stephen P. 1983. **Essentials of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice. Hall.
- Scott W.G., and Mitchell, T.R. 1972. **Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis.** Illinois : Irwin Inc..
- Schein, Edgar. 1965. **Organizational Psychology.** New York : Prentice-Hall
- Seidenberg, Bernard, and Snadowsky, Alvin M. 1967. "Power and Bargaining." **Social Psychology : An Introduction.** New York : The Free Press, A Division of Macmillan

Publishing Co..

Sharp, Gene. 1973. **The Politics of Nonviolent Action.** Boston : Porter Sargent Publisher.

Simon, Herbert A. 1959. **Administration Behavior.** New York : Macmillan Publishing Co..

Simon, Herbert A. and Others. 1970. **Public Administration.** New York : Alfred A. Knopf.

Warran, Carol A. 1977. **Sociology : Change and Continuity.** Illinois : The Dropsy Press.

Weber, Max. 1947. **The Theory of Social and Economic Organization.** New York : The Free Press and Falcon's Wing Press.

Weber, Max. 1974. **The Theory of Social and Economic Organization.** New York : The Free Press and Falcon's Win Press.

Winter, D.G. 1973. **The Power Motive.** New York : The Free Press.

Yukl, Gary A. 1981. **Leadership in Organization.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc..



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2769

สำนักงานเขตการศึกษา
คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

14 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล เป็นนักศึกษาลัทธิศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2538

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษากับหน่วยงานท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โปรดแจ้งคืนเอกสารฉบับนี้ หากทิ้งหามีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/ 2769

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

14 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอดความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอดความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรรณ ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0912/ 10268

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑๕ ธันวาคม 2539

เรื่อง ให้ความร่วมมือนักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504/2769 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2539

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 27 แห่ง นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณา อนุญาต ให้ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 27 แห่ง เพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ได้ตั้งเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานการวิจัย ให้กรมอาชีวศึกษาทราบ
ในโอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทองอยู่ แก้วไทรชะ)

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา



ที่ ศธ 0912/ 4435

กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 ธันวาคม 2539

เรื่อง ให้ความร่วมมือนักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา ให้ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วย-ผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 27 แห่ง นั้น

กรมอาชีวศึกษา อนุญาตให้ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วย-ผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 27 แห่ง เพื่อ การวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ได้ตั้งเสนอ

อนึ่ง แบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว จะมีตราประทับที่มุมบน ด้านขวาของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร ภัคดีชาติ)

ศึกษานิเทศก์ 9

ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า โทรศัทพ์ 280-2917 โทรสาร 281-5487

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

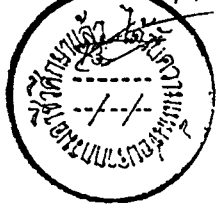
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบถึงการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ และเป็นข้อมูลในการที่จะนำไปพัฒนาตัวผู้บริหารต่อไป ผู้วิจัย จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเห็นของท่าน เพื่อจะได้นำผลไปใช้ในประโยชน์ดังกล่าว ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านตอบให้ทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ๆ เท่านั้น ซึ่งจะไม่กระทบต่อสถานภาพ และการทำงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา ครู อาจารย์ ที่มีต่อการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการ ในวิทยาลัยการอาชีพ

ว่าที่ ร.ต.ณรงค์ เกษตรภิบาล



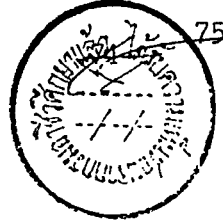
ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามที่สุด
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - () 1. ชาย
 - () 2. หญิง
2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
 - () 1. ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ , ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)
 - () 2. ครู - อาจารย์ (หัวหน้าคณะวิชา , ครู - อาจารย์)
3. อายุ
 - () 1. น้อยกว่า 35 ปี
 - () 2. ระหว่าง 35-50 ปี
 - () 3. มากกว่า 50 ปี
4. ระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบัน
 - () 1. 1-10 ปี
 - () 2. 11-15 ปี
 - () 3. 16-20 ปี
 - () 4. 21 ปีขึ้นไป
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
 - () 1. 1-5 ปี
 - () 2. 6-10 ปี
 - () 3. 11-15 ปี
 - () 4. 16 ปีขึ้นไป
6. ขนาดของสถานศึกษา
 - () 1. ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป)
 - () 2. ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่ถึง 1,000 คน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



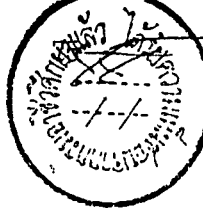
ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา ครู-อาจารย์
ในการใช้อำนาจของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ
กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

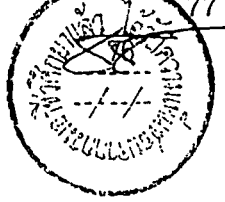
โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่าข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่องการใช้อำนาจ
ของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาแล้ว โปรดทำ
เครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาเกณฑ์แต่ละระดับ
ดังนี้

- 5 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ มาก
- 3 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ น้อย
- 1 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ น้อยที่สุด



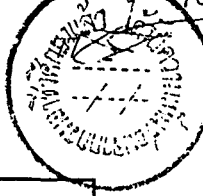
ข้อ	อำนาจจากการให้รางวัล	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ศึกษาต่อภายในประเทศ.....	[]
2.	สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ อบรม ดูนาน ภายในประเทศ....	[]
3.	สนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ศึกษาตุนานต่างประเทศ.....	[]
4.	พิจารณาความดีความชอบให้ ครู-อาจารย์ ที่รับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างยุติธรรม.....	[]
5.	มอบประกาศเกียรติบัตรแก่ ครู-อาจารย์ ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชนทั่วไป.....	[]
6.	สนับสนุน ครู-อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นให้ก้าวหน้า ต่อหน้าที่.....	[]
7.	จัดอบรมการเขียนผลงานทางวิชาการให้แก่ ครู-อาจารย์..	[]
8.	จัดอบรมให้ ครู-อาจารย์ ได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพใน สถานประกอบการจริง.....	[]
9.	ให้ครู-อาจารย์ ไปเป็นวิทยากรและแสดงความสามารถ นอกสถานศึกษา.....	[]
10.	ให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาด้วยเงินส่วนตัว หรือทรัพย์สินส่วนตัว.....	[]
11.	ให้ครู-อาจารย์ ได้แสดงความรู้ความสามารถในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ	[]
12.	ให้โอกาสครู-อาจารย์ ไปหารายได้งานพิเศษนอก สถานศึกษา.....	[]

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	อำนาจจากการบังคับ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	กำหนดให้ครู-อาจารย์ มาปฏิบัติงานในวันหยุด.....	[]
2.	กำหนดให้ครู-อาจารย์ อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่กำหนดไว้ตามปกติ.....	[]
3.	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติภาระนอกหน้าที่ราชการประจำ.....	[]
4.	ให้เก็บเงินหรือเรียกเงินครู-อาจารย์ ในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ.....	[]
5.	ให้ครู-อาจารย์ อุทิศสิ่งของและอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของ ผู้บริหาร.....	[]
6.	ให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร.....	[]

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	อำนาจตามกฎหมาย	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	พิจารณาลงโทษ ครู-อาจารย์ที่เข้าสอนไม่ตรงเวลาอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ.....	[]
2.	พิจารณาลงโทษ ครู-อาจารย์ ที่มาปฏิบัติงานสายอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ.....	[]
3.	พิจารณาลงโทษ ครู-อาจารย์ ที่ดื่มสุราในเวลาปฏิบัติราชการอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ.....	[]
4.	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แสดงกิริยา วาจาและมารยาทไม่เหมาะสมอย่างจริงจัง.....	[]
5.	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แต่งกายไม่สุภาพอย่างจริงจัง.....	[]
6.	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่แต่งกายไม่ตรงตามที่วิทยาลัยกำหนดอย่างจริงจัง.....	[]
7.	ตักเตือน ครู-อาจารย์ ที่สูบบุหรี่ในห้องเรียนอย่างจริงจัง.....	[]
8.	ตรวจสอบผลการทำงานของ ครู-อาจารย์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ.....	[]
9.	พิจารณาลงโทษ ครู-อาจารย์ ที่ไม่อยู่เวรยามอย่างจริงจัง.....	[]
10.	ติดตามและตรวจสอบการอยู่เวรยามในเวลากลางวันของครู-อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ.....	[]
11.	ติดตามและตรวจสอบการอยู่เวรยามในเวลากลางคืนของครู-อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ.....	[]
12.	มีความพอใจตัดเงินเดือน ครู-อาจารย์ ที่กระทำความผิดทางวินัย.....	[]

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	อำนาจตามกฎหมาย	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	ลงโทษ ครู-อาจารย์ ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อย่างเที่ยงตรงและเป็นเหตุเป็นผล..... []
14.	แต่งตั้ง ครู-อาจารย์ ที่มีความสามารถและเหมาะสมให้ทำ หน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน..... []
15.	แต่งตั้ง ครู-อาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถเป็น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา..... []
16.	มอบหมายให้ ครู-อาจารย์ ที่ไม่มีชั่วโมงสอนทำงานธุรการ..... []

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ใช้ความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน..... []
2.	ใช้หลักและทฤษฎีในการบริหารงานวิทยาลัย..... []
3.	ทันเหตุการณ์ต่อข่าวสารของการเมืองและการศึกษา..... []
4.	มีจิตวิทยาในการปกครอง ครู-อาจารย์..... []
5.	มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติอย่างฉลาด..... []
6.	มีดุลยพินิจในการสั่งงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว..... []
7.	มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติในการบริหารงาน..... []
8.	มีความชำนาญในการวิเคราะห์ วิจัย ในการปฏิบัติงาน..... []
9.	มีความสามารถให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัย..... []
10.	มีความสามารถในการหางบสนับสนุนในการพัฒนาวิทยาลัย..... []
11.	มีความสามารถทางวิชาการจนวิทยาลัยได้รับการยกย่อง..... []

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	อำนาจจากการอ้างอิง	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้อำนวยการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เป็นผู้ที่มีวาทะและอ้างอิงข้อมูลในการพูดให้ผู้ฟังได้บังคับบัญชาเชื่อถือ..... []
2.	ใช้ความเป็นผู้มีประวัติด้านการศึกษาดีเด่นอ้างอิงในการบริหารงาน..... []
3.	ใช้ความเป็นผู้บริหารดีเด่นของตนในการบริหารงาน..... []
4.	ใช้ความเป็นผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพระราชนิเทศอ้างอิงในการทำงาน..... []
5.	ใช้ความเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง สว่างผ่าเผยเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน..... []
6.	ใช้ภาวะผู้นำของตนที่เป็นผู้ที่มีความคิด ริเริ่ม ที่ทันสมัยในการทำงาน..... []
7.	นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ..... []
8.	ใช้ความเป็นผู้มีเพื่อนอยู่ในทุกวงการเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา..... []
9.	ใช้ความเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ และซื่อสัตย์อย่างเสมอต้นเสมอปลายในการบริหารงาน..... []
10.	ใช้ความเป็นผู้ที่พูดจาอ่อนหวาน ไพเราะ สุภาพ อย่างเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน..... []

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒๑ / 2538

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ต.ณรงค์ เกษตรภิบาล

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ต.ณรงค์ เกษตรภิบาล เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี บิลันธานนท์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.วราพรณ น้อยสุวรรณ

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี บิลันธานนท์

ประธานประจำสาขาวิชา

อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

กรรมการประจำสาขาวิชา

ดร.มาลัย จีร์วัฒนเกษตร์

กรรมการประจำสาขาวิชา

ผศ.ดร.สมพร ไชยยะ

กรรมการประจำสาขาวิชา

ดร.วราพรณ น้อยสุวรรณ

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

ที่ ทม 1504.7/ว. 184



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๘ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอัมพร ภักดีชาติ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต.
ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการ
ในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
หรือการแสวงหาผลประโยชน์ อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 184

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๘ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประสิทธิ์ พร้อมมูล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต.
ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการ
ในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลินธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าการแก้ไข หรืออื่น ๆ อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.184

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสุเทพ ภิรมย์ราช

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต. ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิฉันทานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. 184

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสนอง อิ่มเอม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต. ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทรสาร 3269040
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.184

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายพันธ์ศักดิ์ โรจนภาค

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต. ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิฉันทานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๓266052-6101 ต่อ 663,642 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่รับค่าธรรมเนียมอื่น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 184

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายภัทรชัย อธิภัทรสกุล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต. ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีตันรนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040 อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 184

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ มีนาคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวทัศนาศาสตร์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ต. ณรงค์ เกษตรภิบาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยการอาชีพ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิฉันรนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล

1. วิทยาลัยการอาชีพเชียงใหม่
2. วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
3. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีแม่ฮ่องสอน
4. วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ
5. วิทยาลัยการอาชีพหลวงประธานราชรัณการ
6. วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
7. วิทยาลัยการอาชีพปัดตานี
8. วิทยาลัยการอาชีพตรัง
9. วิทยาลัยการอาชีพไชยยา
10. วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร
11. วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น
12. วิทยาลัยการอาชีพร้อนเอ็ด
13. วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ
14. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีเมุกดาหาร
15. วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่
16. วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม
17. วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน
18. วิทยาลัยการอาชีพกมกวาปี
19. วิทยาลัยการอาชีพโนนทอง
20. วิทยาลัยการอาชีพนิงกาฬี
21. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
22. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
23. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
24. วิทยาลัยนพนวมินทราชูทิศ
25. วิทยาลัยการอาชีพไพรน้อย
26. วิทยาลัยการอาชีพนครนายก
27. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล เกิดเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2500 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา) จากวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2527

- ปี พ.ศ. 2524 เข้ารับราชการในตำแหน่งครู 2 ระดับ 2 สังกัดกรมอาชีวศึกษา
- ปี พ.ศ. 2527 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3
- ปี พ.ศ. 2531 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 4
- ปี พ.ศ. 2532 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 5
- ปี พ.ศ. 2534 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 6
- ปี พ.ศ. 2537 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
- ปี พ.ศ. 2538 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 7 วิทยาลัยการอาชีพพนสนิมคม
- ปี พ.ศ. 2539 ได้รับคัดเลือกผู้บริหารดีเด่น ครูสภาอำเภอพนสนิมคม
- ปี พ.ศ. 2540 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 8 วิทยาลัยการอาชีพพนสนิมคม
- ปี พ.ศ. 2541 ได้รับคัดเลือกผู้บริหารดีเด่น ระดับอาชีวศึกษาจังหวัด
- ปี พ.ศ. 2541 ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทานระดับวิชาชีพ
- ปี พ.ศ. 2542 ได้รับรางวัลสถานศึกษามาตรฐานดีเด่น กรมอาชีวศึกษา