

การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ADMINISTRATIVE POWER EXERCISE OF THE NORTHEASTERN
COLLEGE DIRECTORS THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบิรัมย์

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-266-1

การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ADMINISTRATIVE POWER EXERCISE OF THE NORTHEASTERN
COLLEGE DIRECTORS THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

เลขที่.....

เลขทะเบียน 40125

วัน เดือน ปี 16 ส.ค. 2544

ISBN 974-648-266-1

b. 1122241
i.

สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น
ให้ติดต่อสงวนลิขสิทธิ์ และต้องอ้างถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้ง

**ADMINISTRATIVE POWER EXERCISE OF THE NORTHEASTERN
COLLEGE DIRECTORS THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION**



**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**

2001



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ADMINISTRATIVE POWER EXERCISE OF THE NORTHEASTERN
COLLEGE DIRECTORS THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL
EDUCATION

ชื่อนักศึกษา

นางสาวปราณี รัตนมาลากร

รหัสประจำตัว

39064136

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร

ไชยะ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.คทา

ชั้นตา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	
ดร.คทา	ชั้นตา	
ดร.ณรงค์	พิมสาร	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
รศ.ดร.ปริยาพร	วงศ์อนุตร โรจน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 19 เมษายน 2544 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 (รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัคร)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2544

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย

นักศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รหัสประจำตัว

นางสาวปราณี รัตนมาลากร

ปริญญา

39064136

สาขาวิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

พ.ศ.

การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ

ดร.คทา ชื่นตา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย และ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษาและประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ประชากรในการวิจัยที่ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัย แยกเป็น ผู้อำนวยการวิทยาลัย 34 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 132 คน รวม 166 คน รวม 23 วิทยาลัย แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจ 5 ฐาน ของ French และ Raven ได้แก่ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจ ตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยใช้อำนาจบริหารระดับมาก เรียงตามอันดับ คือ 1) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง 2) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล 3) ฐานอำนาจตามกฎหมาย 4) ฐาน อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ 5) ฐานอำนาจจากการบังคับ หรือลงโทษ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยในการใช้อำนาจของผู้อำนวยการ วิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา แยกเป็นวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่าอยู่ใน ระดับมาก และไม่แตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง แยกเป็น กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี , 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี พบว่า อยู่ในระดับ มาก และไม่แตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม

Thesis Title	Administrative Power Exercise of the Northeastern College Directors the Department of Vocational Education
Student	Miss Pranee Ratanamalakorn
Student ID.	39064136
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2001
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Somporn Chiya
Thesis Co-advisor	Dr. Kata Chuenta

ABSTRACT

The objectives of this research were to study Administrative Power Exercise of the Northeastern College Directors the Departments of Vocational Education opinions of administrators and compare opinions of administrators classified by types of colleges and experience of the directors. The population were consisted of 34 directors and 132 assistants directors from 23 colleges, totaling 166 administrators who answered the questionnaires. The questionnaires were made of five bases, according to French and Reven's bases of power, namely : reward power, coercive power, legitimate power, reference power, and expert power.

The results of the study indicated that the directors exercised reference power, reward power , legitimate power , expert power, and coercive power at high level consecutively.

Comparing the opinions of the administrators to the exercises of five bases of power classified by types of colleges , the result was found at high level and was not different in both groups. When comparing the opinions of the administrators classified by experience which were less than five years, from five to ten years and more than ten years , the result was found at high level and was not different in all three groups.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ โดยได้รับคำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร. สมพร ไชยะ อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เป็นสำคัญ ซึ่งท่านได้ให้แนวคิด หลักการทำงานวิจัย ปรับปรุงแก้ไขส่วนต่าง ๆ และติดตามมาโดยตลอดระยะเวลาของการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ และ ดร.กษา ซีนตา คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้เสียสละเวลาตรวจ แก้ไข ให้คำแนะนำปรึกษามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ตลอดจนอาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้แนะนำสั่งสอน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่งานบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน

ขอขอบคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความช่วยเหลือตรวจ แก้ไขแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการ วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม ผู้อำนวยการ วิรัตน์ กันทรรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนวมณีวงศ์กุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมพงษ์ สังข์ประสิทธิ์ และ อาจารย์วารภรณ์ โตศิริ ทำให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปราณี รัตนมาลากร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 การบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย	7
2.2 การจำแนกสถานศึกษาตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค	13
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ	13
2.4 ฐานอำนาจ	20
2.5 การใช้อำนาจบริหาร.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	77
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	77
5.3 สรุปผลการวิจัย	78
5.4 อภิปรายผลการวิจัย.....	86
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้.....	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	111
ประวัติผู้เขียน	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงปฏิริยาของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรต่อการใช้อำนาจจากฐานอำนาจ แบบต่าง ๆ ของผู้นำ31
3.1	แสดงจำนวนประชากรผู้บริหารวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา37
4.1	แสดงค่าความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม46
4.2	แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม47
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม48
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล49
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ.....50
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย.....51
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง52
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ53
4.9	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ในภาพรวม54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล56
4.11	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ58
4.12	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย60
4.13	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง62
4.14	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ64
4.15	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสำนักงาน ในตำแหน่ง ในภาพรวม65
4.16	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสำนักงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทการทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ69
4.18	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทการทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย71
4.19	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทการทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง73
4.20	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทการทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ75

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภูมิแสดงการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา	12
2.1 แหล่งอำนาจและกระบวนการเกิดอิทธิพล	19
2.2 แสดงความสัมพันธ์ของอำนาจ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	19



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือว่าเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการศึกษาเป็นการฝึกอบรมให้มีศีลธรรม จริยธรรม ทักษะคิด และมีค่านิยมอันดีงามภายใต้กรอบระเบียบของสังคมที่ตนอยู่อาศัย

สภาพการจัดการของประเทศไทย ซึ่งมีกระทรวงศึกษาธิการรับภาระในการดำเนินการ จัด ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ได้มอบหมายให้หน่วยงาน กรมต่าง ๆ ในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการเป็นพิเศษ ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันไป เช่น สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น กรมสามัญศึกษาจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรมอาชีวศึกษาจัดการศึกษาสายอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนจัดการศึกษาทุกระดับชั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดการศึกษานอกระบบ โรงเรียนทั้งสายสามัญและสายอาชีพ กรมการศาสนาจัดศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กรมพลศึกษาจัดการศึกษาเกี่ยวกับการพลศึกษาทุกระดับชั้น ซึ่งแต่ละหน่วยงานได้บริหารงานการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีที่สุด ตามนโยบาย แผนงาน เป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการประสานงาน กำกับ ติดตาม ควบคุม ดูแลทั่วไป

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานราชการหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการที่มีอำนาจหน้าที่จัด และส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางในระดับประกาศนียบัตร หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและ ฝึกอบรม 5 ประเภทวิชา คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม มีสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษากระจาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปทุกจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 413 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 3) ในการบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีคุณภาพได้ องค์ประกอบสำคัญในการบริหาร คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้เข้ามาดำรงตำแหน่ง การได้รับตำแหน่งดังกล่าว ทำให้บุคคลเกิดภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อันเป็นผลทำให้เขาบังเกิด มีอำนาจขึ้นมา อำนาจเช่นนี้เรียกว่า อำนาจตามหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งผู้ดำรง ตำแหน่งย่อมมีสิทธิโดยสมบูรณ์ที่จะปฏิบัติภารกิจใด ๆ ในการบริหารงานตามหน้าที่ของเขาให้ เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อบังคับของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (นพดล เจนอักษร. 2537: 4) ทั้งนี้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบว่าด้วยการ บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 20 (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 9) แต่อำนาจหน้าที่ที่เกิดจาก ตำแหน่ง ไม่เพียงพอในการบริหารงานให้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ด้วย เหตุนี้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยอำนาจรูปอื่นเข้าช่วยสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้ว ให้เกิดเป็นประโยชน์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น อำนาจดังกล่าวนี้ ได้แก่ อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ของผู้บริหารแต่ละคนนั่นเอง (นพดล เจนอักษร. 2537 : 2) เพราะอำนาจ เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุม และผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การ ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารและองค์การ (อรุณ รักธรรม. 2526 : 102) “การตั้งงานให้บุคคลอื่นทำนั้น ผู้ตั้งจะต้องมีอำนาจหรือเรียกว่า มีอาวุธอยู่ในตัว” (อรุณ รักธรรม. 2527 : 56) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ McClelland และ Burnham (1975 : 263) ที่ว่า

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องมีความต้องการอำนาจ (Need for Power) เพราะ ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำได้งานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะต้อง บริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ดังนั้น อำนาจจึง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการที่ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ ลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ผู้บริหารองค์การต้องได้มาซึ่งอำนาจ และการใช้อำนาจต้องเป็นอำนาจสร้างสรรค์ เพื่อ บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการที่บุคคลจะเป็นผู้มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลง หรือ ครอบงำ หรือได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากผู้อื่นได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีฐานอำนาจ (Base of Power) ซึ่งตามแนวความคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจของนักวิชาการ French และ Raven (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 13-14) ได้แบ่งฐานอำนาจได้ 5 ฐานอำนาจ คือ ฐานอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power) ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power) และฐานอำนาจที่เกิดจากความ เชี่ยวชาญ (Expert Power) ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายก็ใช้อำนาจจากฐานอำนาจเหล่านี้ในลักษณะต่าง ๆ กันไป แล้วแต่กรณีและความประสงค์ของแต่ละบุคคล

การบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีโครงสร้างในการบริหาร มีการกำหนดหน้าที่ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา และมีทรัพยากรการบริหารเข้ามาประกอบ มีบุคคลหนึ่งเป็นผู้บริหารมีชื่อเรียกตามตำแหน่งว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งผ่านกระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้เข้าดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ใช้อำนาจบริหารสถานศึกษาให้เป็นตาม นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษา จึงเป็นที่แน่นอนว่าการใช้อำนาจบริหารต้องส่งผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนอาจจะประสบความสำเร็จทั้งในการได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจ ขณะที่ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนอาจไม่ประสบความสำเร็จทั้งสองเรื่อง กล่าวคือ บางคนอาจจะมีความสามารถในการได้มาซึ่งอำนาจ แต่มีความยากในการรักษาอำนาจที่ได้มา ทั้งนี้เพราะขาดทักษะหรือความชำนาญในการใช้อำนาจให้มีประสิทธิผลเพียงพอ (Chung, 1981 : 351) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีการได้มาของอำนาจและการใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไร ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย และให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอยู่แล้วได้ศึกษาพัฒนาการใช้อำนาจบริหารจากฐานอำนาจที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้การจัดการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา และประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารวิทยาลัย

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีของ French and Raven (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 13-14) เกี่ยวกับฐานอำนาจทั้ง 5 ฐาน เป็นกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)
2. ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power)
3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
4. ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power)
5. ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 166 คน (กองแผนงาน. 2541) ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรทั้งหมด

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ประเภทสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารวิทยาลัย

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความสำหรับศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **อำนาจ** หมายถึง อิทธิพลหรือความสามารถของผู้อำนวยการวิทยาลัยในการครอบงำหรือการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำสิ่งใดตามจุดมุ่งหมายที่ตนกำหนดไว้

2. **ฐานอำนาจ** หมายถึง แหล่งหรือต้นเหตุที่ทำให้เกิดอำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยที่นำมาใช้บริหารงานในตำแหน่ง ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ฐานอำนาจจากการให้รางวัล เกิดจากความสามารถของผู้อำนวยการวิทยาลัยที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทน ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสในการทำงาน การให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด และการให้สิ่งของ

2.2 ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ เกิดจากความสามารถของผู้อำนวยการวิทยาลัยที่สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ การบังคับหรือลงโทษ ได้แก่ การดำเนิน ดักเตือน ออกกฎระเบียบ ควบคุมการทำงาน

2.3 ฐานอำนาจตามกฎหมาย เกิดจากความสามารถของผู้อำนวยการวิทยาลัยในการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ดำรง ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ ได้แก่ ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529

2.4 ฐานอำนาจจากการอ้างอิง เกิดจากคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยที่เป็นที่ชื่นชมของผู้ได้บังคับบัญชา จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ได้แก่ การแต่งกาย พุดจาไพเราะ มีจิตใจดี มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรมในอาชีพ

2.5 ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เกิดจากผู้อำนวยการวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะด้านบริหารงาน มีความรู้ด้านวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์จนเป็นที่ยอมรับนับถือทั่วไป ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถเหนือตน

3. การใช้อำนาจบริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการวิทยาลัยในการใช้อำนาจจากฐานอำนาจต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ไปทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

4. ผู้บริหารวิทยาลัย หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย

4.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529

4.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ผู้ที่ได้ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 ที่ได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ

5. ประเภทสถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1 วิทยาลัยเทคนิค หมายถึง สถานศึกษาของกองวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 23 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์แห่งที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคเลย วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปริสุทโธ วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย

5.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี

6. **ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง** หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัย จากกรมอาชีวศึกษา

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 การบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย
- 2.2 การจำแนกสถานศึกษาตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ
- 2.4 สถานอำนาจ
- 2.5 การใช้อำนาจบริหาร

2.1 การบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย

การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2519 : 2) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

สมยศ นาวีการ (2525 : 4) การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

อุทัย หิรัญโต (2525 : 3) การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลหลายคนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ประสงค์

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2526 : 291) การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อให้สถาบันนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเหตุนี้ การบริหารสถาบันใด ๆ ก็ตาม จึงควรเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของสถาบันนั้น ๆ ก่อนเป็นประการแรก

โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2527 : 11) การบริหาร หมายถึง ศิลปะการจําแนกเอาทรัพยากรมาดำเนินการตามกระบวนการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน (2528 :6) การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะ เพื่อการนำทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Robbins (1985 : 6) การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยอาศัยคนและทรัพยากรต่างๆ

จากความหมายของการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จโดยมีวิธีการทำให้บุคคลในหน่วยงานร่วมมือกันทำงาน มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องคำนึงถึงลักษณะและธรรมชาติของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย

การศึกษา หมายรวมถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2) ดังคำกล่าวของ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 45 - 46) ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการนำเอาทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับ หลัก และวิธีจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาจึงแตกต่างจากการบริหารแขนงอื่นๆ ตรงที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

ซึ่งการพัฒนากำลังคนให้มีอาชีพ เพื่อเข้าสู่ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการบริการนั้น คือการอาชีวศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการ ให้ความหมายไว้ ดังนี้

การอาชีวศึกษา (วิเวก ปางพุดพิงษ์. 2523 : 1) หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้การศึกษากำลังคนในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน กล่าวคือ มีหลักสูตรกำหนดเวลาไว้แน่นอน หรือดำเนินการนอกระบบโรงเรียน เช่น มีความรู้จากพ่อแม่ จากกรฝึกอบรม ทำงานในโรงงาน จากการแนะนำ ส่งเสริมจากหน่วยงานเอกชน หรือราชการ เป็นต้น

การอาชีวศึกษา (ภิญโญ สาร. 2526 : 31) หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่จะนำไปประกอบอาชีพทุกชนิด เพื่อดำรงชีวิตโดยมีโรงเรียน หรือสถานศึกษาและครูเป็นผู้สอน มีรัฐสนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน เพื่อมิให้เป็นการลงทุนทางการศึกษาโดยสูญเปล่า

การอาชีวศึกษา (Vocational Education) (เมธี ปีตันธนานนท์. 2533: 48) คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพช่าง และงานต่างๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมตอนปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่งๆ สัดส่วนของวิชาต่างๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องดำเนินการให้มีการฝึกภาคปฏิบัติ

ฉะนั้น การบริหารอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อพัฒนากำลังคน ให้มีคุณลักษณะ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระใน 5 ประเภทวิชา ได้แก่ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปกรรม (กรมอาชีวศึกษา, 2540 : 3) โดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 413 แห่ง กระจายไปทั่วประเทศ (กรมอาชีวศึกษา, 2540 : 12) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ข้อ 5 ระบุว่า หน้าที่ของสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการ ต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

7. ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่สรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งผู้บริหาร ให้บริหารงานของสถานศึกษา เรียกว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย (กรมอาชีวศึกษา, 2537 : 9) มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบ ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 20 ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2539 : 4)

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ

3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. กำหนดแผนงานดำเนินงาน คำสั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
5. กำหนดระเบียบการ ขอบบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา
6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ สถานศึกษา
7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา
8. ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ตามอำนาจหน้าที่
10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียน ของผู้สำเร็จการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติผลการสอบ
11. วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
13. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ภารกิจของผู้อำนวยการวิทยาลัย

ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 4) ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีภารกิจบริหารหน่วยงานในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน
 - 1.1 งานการเงิน
 - 1.2 งานบัญชี
 - 1.3 งานสารบรรณ
 - 1.4 งานประชาสัมพันธ์
 - 1.5 งานบุคลากร
 - 1.6 งานเอกสารการพิมพ์
 - 1.7 งานทะเบียน
 - 1.8 งานพัสดุ
 - 1.9 งานอาคารสถานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มี 5 งาน

- 2.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
- 2.2 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา
- 2.3 งานโครงการพิเศษ
- 2.4 งานปกครอง
- 2.5 งานสวัสดิการ พยาบาล และหอพัก

3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน

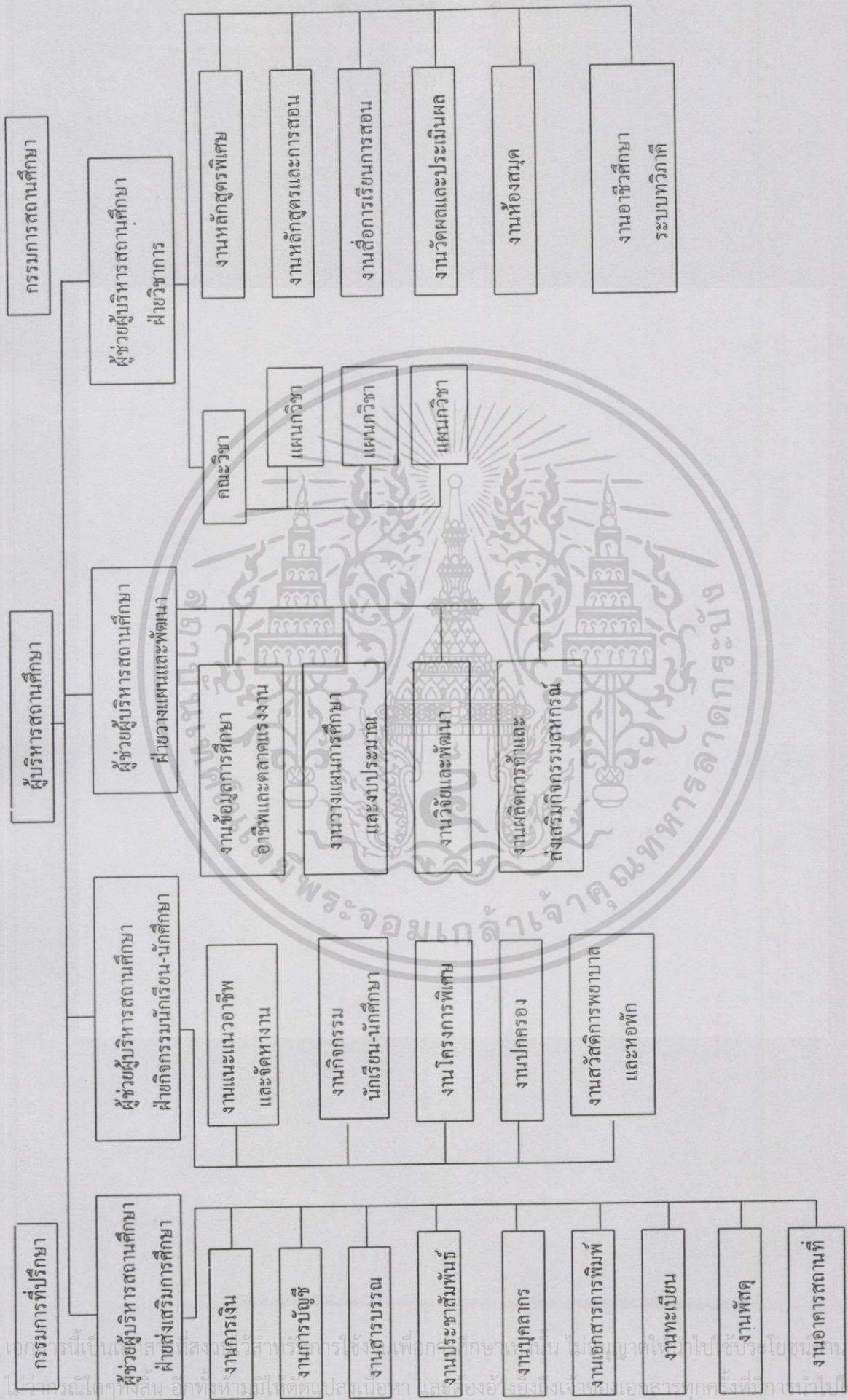
- 3.1 งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
- 3.2 งานแผนการศึกษาและงบประมาณ
- 3.3 งานวิจัยและพัฒนา
- 3.4 งานผลิต การค้า และส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

4. ฝ่ายวิชาการ มีคณะวิชา และ 6 งาน

สาขาวิชา

- 4.1 คณะวิชาแบ่งออกเป็นสาขาวิชา ให้สถานศึกษากำหนดให้มีคณะวิชาและ
- 4.2 งานหลักสูตรพิเศษ
- 4.3 งานหลักสูตรและการสอน
- 4.4 งานสื่อการเรียนการสอน
- 4.5 งานวัดผลและประเมินผล
- 4.6 งานห้องสมุด
- 4.7 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บริหารงานรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และ
ปกครองบังคับบัญชาบุคลากรตามแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 1)



แผนภูมิ 2.1 การบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร และหากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง

2.2 การจำแนกสถานศึกษาตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค

กรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศแบ่งออกเป็น 4 กอง รวม 413 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 12) ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 116 แห่ง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 46 แห่ง กองการศึกษาอาชีพ จำนวน 203 แห่ง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 48 แห่ง เพื่อความสะดวกในการบริหารงานอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ได้จำแนกสถานศึกษาในสังกัดตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533 เป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มสถานศึกษาจะประกอบด้วยสถานศึกษาต่าง ๆ ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 26)

1. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคกลาง ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 1, 5 และ กรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 2 และ 4
3. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 6 และ 12
4. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเหนือ ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 7 และ 8
5. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากรจะอยู่ในกลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 มีจำนวน 19 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย สกลนคร กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร มุกดาหาร ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ และสุรินทร์ (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 25)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ

ความหมายของอำนาจ

นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาสังคม และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับอำนาจไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Kanter (1977 : 166) ระบุไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการระดมทรัพยากรเพื่อให้ได้มา และใช้ไปตามที่บุคคลปรารถนา หรือต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรลุผล

Luthans (1981 : 388) อธิบายความหมายของ อำนาจ ว่า “เป็นความสามารถที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่ม ทำบางสิ่งบางอย่าง หรือเพื่อให้เปลี่ยนแปลงในทางใด” และ Luthans ได้กล่าวถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลผู้ครอบครองอำนาจนั้นว่า “เป็นผู้ที่สามารถจะกระทำการ (Manipulate) หรือเปลี่ยนแปลงผู้อื่น”

Reitz and Jewell (1985 : 233) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า อำนาจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งสามารถที่จะทำใ้บุคคลอีกคนหนึ่งทำบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลนั้นต้องการ หรืออำนาจ คือ ความสามารถที่จะใช้สิทธิพล

อุทัย บุญประเสริฐ (2529 : 30) กล่าวว่า อำนาจจะมีลักษณะเป็นพลังที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งถ้าปราศจากอำนาจนั้นแล้ว พฤติกรรมหรือการกระทำเช่นนั้นจะไม่เกิดขึ้น

ฉันทนิภา คุปรัตน์ (อ้างใน สำเร็จ โภธิวรรณ. 2530 : 14) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่จะทำใ้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ทำบางสิ่งบางอย่าง หรือทำใ้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ”

เกรียงไกร ไชยกุล (2538 : 15) กล่าวว่า อำนาจ คือ อิทธิพลหรือความสามารถของบุคคลที่ทำใ้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางที่ต้องการ

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการจูงใจบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ ความมุ่งหมายที่บุคคลนั้นต้องการ

ความสำคัญของอำนาจ

อรุณ รักธรรม (2527 : 58) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการดำรงอยู่ขององค์กร มิใช่ระบบสื่อสารที่ดีเลิศ หรือหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือ การเข้าร่วมในกิจกรรมของลูกจ้าง แต่คือ อำนาจ (Power)

อำนาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลที่เป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร สั่งการ ประสานงาน โดยจูงใจใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานความร่วมมือร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งจะใ้การดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารองค์กรจะใ้บุคคลนั้นเกิดอำนาจหน้าที่ (Authority) บริหารงานตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ใ้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่อำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวก็ไม่ใช่การเพียงพอ สำหรับที่จะช่วยใ้สามารถบริหารงานอย่างราบรื่น เพราะการยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โดยผู้ใ้บังคับบัญชานั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ใ้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและแน่ใจว่าการใ้ใช้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใ้ใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว ไม่เป็นการขัดกับผลประโยชน์ของตน รวมทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตใ้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิใ้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

คำสั่งดังกล่าวยังจะต้องเป็นคำสั่งที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้อีกด้วย (Barnard อ้างในนพดล เจนอักษร. 2537 : 2) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยอำนาจรูปอื่นมาช่วยสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เกิดเป็นประโยชน์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น อำนาจดังกล่าวนี้ ได้แก่ อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ของผู้บริหารแต่ละคนนั่นเอง (นพดล เจนอักษร. 2537 : 2) อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารองค์กร จะเป็นพลังความสามารถ หรือศักยภาพ อันเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันตามที่ผู้บริหารต้องการ

ฉะนั้น ผู้บริหารองค์กร ต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) เพราะอำนาจส่วนบุคคลเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (Latent Energy) ที่จะช่วยเกื้อหนุนให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จ โภธิวรรณ (2530 :15) ให้ข้อสังเกตไว้ว่า การมีอำนาจในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น ควรจะอยู่ในระดับที่พอเหมาะต่ออำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมี เพราะความไม่สมดุล อาจจะทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. มีอำนาจน้อยเกินไป ทำให้ผู้บริหารมีความอ่อนแอ เกิดความสับสน และล่าช้าในองค์กร
2. มีอำนาจมากเกินไป หรือมีอำนาจแต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ อาจเกิดการก้าวก่ายในหน้าที่ การงาน เกิดการกระทำที่ขัดกับการยอมรับเป็นการผิดประเพณี กฎระเบียบหรือกฎหมาย เป็นตัวการของความขัดแย้ง

ฉะนั้น อำนาจเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหาร ในการชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานสัมพันธ์เพื่อปฏิบัติกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บริหารต้องใช้อำนาจส่วนบุคคลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ด้วย

ลักษณะของอำนาจ

Ragins and Sundstrom (อ้างใน สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. 2536 : 27) ได้ศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยและทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจตั้งแต่แรกเริ่มมาจนถึงปัจจุบัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานกรอบการวิเคราะห์อำนาจถึง 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรและสังคมอย่างละเอียด และครอบคลุมลักษณะของอำนาจที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. อำนาจเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลหาได้มาภายหลัง นักรัฐศาสตร์และนักสังคมวิทยา มีความเห็นว่า อำนาจเป็นพลัง ความสามารถหรือศักยภาพ อันเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นได้
2. อำนาจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลจะมีอำนาจได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในขอบเขตหนึ่งโดยเฉพาะ อำนาจจึงมีลักษณะเป็นปฏิสัมพันธ์ของ

บุคคลภายในกลุ่ม ในรูปกระบวนการกลุ่ม อำนาจไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเพียงคนเดียว โดยปราศจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. อำนาจบางอย่างได้มาจากโครงสร้างตำแหน่งในองค์การ ซึ่งเรียกว่า สิทธิอำนาจ (Authority) หรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) ซึ่งกำหนดให้บุคคลมีอำนาจและใช้อำนาจภายในขอบเขตเฉพาะที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับระบุไว้ในการควบคุมผู้อยู่ใต้อำนาจ การสื่อสารและทรัพยากรภายในองค์การ อำนาจใช้สำหรับเป็นโครงสร้างแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) การใช้อำนาจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวมด้วย

4. อำนาจมีทั้งอำนาจจริง (Objective Power) และอำนาจจากการรับรู้ (Perceived Power) โดยตนเองและผู้อื่น อำนาจจริงเป็นอำนาจโดยชอบธรรม โดยตำแหน่งในหน่วยงานหรือองค์การ ผู้มีอำนาจมีสิทธิ (Legitimacy) ในอำนาจหรืออำนาจหน้าที่ที่จะให้คุณให้โทษแก่ผู้ร่วมงานได้ ส่วนอำนาจจากการรับรู้ได้มาจากแหล่งอื่น ๆ อาทิ บุคลิกลักษณะ การแสดงออกของบุคคล ทรัพยากรทักษะหรือความชำนาญ เป็นต้น อำนาจเหล่านี้มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามหรือเกิดความขัดแย้งกับผู้มีอำนาจได้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีทั้งอำนาจจริง และอำนาจจากการรับรู้ บุคคลมีอำนาจที่แท้จริงในการควบคุมทรัพยากรหรือรางวัลต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งตัวเองหรือผู้อื่นอาจไม่รู้อำนาจนี้ได้ ด้วยเหตุนี้จึงก่อให้เกิดปัญหาในการใช้อำนาจ เพราะไม่สามารถแยกอำนาจแท้จริงกับอำนาจจากการรับรู้ได้ชัดเจน ทั้งจากฝ่ายมีอำนาจและฝ่ายยอมตามอำนาจ และยังรวมไปถึงการมองโดยผิวเผิน เป็นภาพรวม เช่น สตรีมีอำนาจน้อยกว่าบุรุษกว่าที่ควรจะเป็น

5. อำนาจมีทิศทางการแพร่อิทธิพล (Direction of influence) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งไปสู่อีกฝ่ายหนึ่งหรือต่างฝ่ายต่างแพร่อิทธิพลให้กันและกัน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ทิศทางการแพร่อิทธิพลตามสายงานการบริหารในองค์การ ในหน่วยงานที่มีผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้ใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทิศทางของอำนาจจะไหลจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (Downward) ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้สนับสนุนและให้อิทธิพลแก่ผู้บริหารทิศทางอำนาจจะพุ่งขึ้นจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Upward) และอำนาจยังมีลักษณะเสริมซึ่งกันและกัน (Reciprocal)

อำนาจดังกล่าวมีทิศทางในแนวดิ่ง (Vertical Direction) ในทำนองเดียวกันกับอำนาจยังมีทิศทางการแพร่อิทธิพลในแนวนอน (Lateral or Horizontal Direction) ซึ่งเป็นอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน อำนาจสู่เบื้องล่างจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอำนาจสู่เบื้องบนและอำนาจตามแนวนอนของผู้ร่วมงาน

อำนาจเบื้องบนสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนและอำนาจตามแนวนอนจะรวมกันกลายเป็นอำนาจรวมของบุคคล

6. อำนาจมีลักษณะตั้งสมได้และเพิ่มขึ้นได้จากแหล่งอำนาจต่าง ๆ บุคคลมีอำนาจสะสมไว้ก่อน เมื่อแสวงหาแหล่งอำนาจใหม่ ๆ ได้บุคคลผู้นั้นจะมีอำนาจเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ที่อำนาจจากบางแหล่งมีถิ่นเหลือแต่ก็ไม่เพิ่มอำนาจสะสมเลย เช่น อำนาจจากความรู้ความเอกละเอียดเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชำนาญ อาจไม่เพิ่มอำนาจอ้างอิงให้แก่ตนเอง ในทางกลับกันการผสมอำนาจอาจไม่ได้สัดส่วนกัน เช่น บุคคลที่ได้รับอำนาจตามตำแหน่งเพิ่มขึ้นน่าจะมีผลให้มีบุคลิกลักษณะเด่นด้วยการมีอำนาจอ้างอิงเพิ่มมากขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น

7. แหล่งอำนาจสามารถชดเชยกันได้ (Compensatory) บุคคลซึ่งขาดอำนาจหรือมีอำนาจน้อยกว่าแหล่งหนึ่งย่อมสามารถแสวงหาอำนาจจากแหล่งอื่นมาชดเชยอำนาจที่ด้อยนั้นได้ เช่น ผู้ที่มีอำนาจอ้างอิงน้อยอาจหาอำนาจจากความรู้ความชำนาญด้วยการฝึกอบรมให้มีอำนาจเด่นเป็นการชดเชยอำนาจที่ขาดแคลนนั่นได้

8. แหล่งอำนาจหาได้เพิ่มขึ้นหรือสูญเสีย ค่านิยมไปตามกาลเวลา ดังนั้นอำนาจสะสมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา แม้ว่าแหล่งอำนาจเดิมยังคงมีอยู่ก็ตาม เช่น อำนาจจากความรู้ความชำนาญ อาจค่อย ๆ หดไปเมื่อความรู้ความชำนาญที่มีอยู่ล้าสมัย คนทำงานมานานอาจมีการเลื่อนสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและมีผลให้มีอำนาจอื่น ๆ ตามมาด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วการรวมของแหล่งอำนาจอาจมีผลทำให้บุคคลมีอำนาจเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้ อาจมีการชดเชยอำนาจและอำนาจสามารถเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขของเวลา

9. อำนาจเป็นสิ่งที่สามารถแสวงหาและพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้ บุคคลสามารถแสวงหาอำนาจได้จากแหล่งอำนาจต่าง ๆ เช่น อำนาจจากการให้คุณ อำนาจจากการให้โทษอำนาจอันชอบธรรมหรืออำนาจตามตำแหน่ง อำนาจอ้างอิง อำนาจจากความรู้ความชำนาญ ฯลฯ

การพัฒนาอำนาจจะควบคู่ไปกับการพัฒนาอาชีพการงาน แต่ละช่วงของการทำงานจะเปิดโอกาสให้บุคคลสะสมแหล่งอำนาจหรือบั่นทอนแหล่งอำนาจก็ได้ ทั้งนี้เพราะหนทางสู่อำนาจเต็มไปด้วยขั้นตอนเล็ก ๆ น้อย ๆ เชื่อมต่อกันมากมาย ตัวอย่าง เช่น บุคคลอาจสะสมแหล่งอำนาจอ้างอิงและอำนาจจากความรู้ความชำนาญด้วยกระบวนการทางการศึกษาหรือการฝึกอบรม เมื่อมีโอกาสเข้าทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชนซึ่งมีช่องอำนาจให้ก้าวไปเขาจะสามารถพัฒนาอำนาจด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ด้วยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามระดับชั้น ด้วยการคบหาสมาคมกับผู้มีอำนาจหรือโดยช่องทางสู่อำนาจด้านอื่น ๆ

สรุปลักษณะอำนาจ เป็นศักยภาพที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมผู้อื่นได้ตามที่บุคคลนั้นต้องการอำนาจสามารถแสวงหา สังสมและพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้และลดลงได้เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไป

ความสัมพันธ์ของอำนาจ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล

คำว่า อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) มีความหมายสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

Katz และ Kahn (อ้างใน อารีย์ สุวรรณपाल. 2537 : 33) ให้ความเห็นว่าความหมายของอิทธิพลนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับความหมายของอำนาจมาก แต่ข้อแตกต่างกับระหว่างแนวความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลง 40125 อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งสองนี้คือ อิทธิพลมีความรุนแรงน้อยกว่าอำนาจ นั่นก็คือ หากผู้อยู่ใต้อิทธิพลไม่ปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้มีอิทธิพล ผู้มีอิทธิพลก็ไม่สามารถจะลงโทษผู้อยู่ใต้อิทธิพลได้อย่างเต็มที่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อิทธิพลที่ไม่ยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตนก็มีเพียง “กโบาย” (Manipulation) อันได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ การให้กำลังใจและการชักชวน เป็นต้น ซึ่งต่างกับสิ่งที่ผู้มีอำนาจจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อำนาจซึ่งมีความรุนแรงมากกว่า เช่น การขู่บังคับ (Coercion) การใช้กำลัง (Force) และนอกจากนี้ Katz และ Kahn ยังให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ไว้ด้วยว่า หมายถึงอำนาจตามตัวบทกฎหมายซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ อย่างไรก็ดี อำนาจหน้าที่หรืออำนาจตามตัวบทกฎหมายนี้จะต้องเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอำนาจที่เหมาะสมทั้งจากผู้มีอำนาจเองผู้ที่อยู่ใต้อำนาจและบุคคลอื่นๆ ด้วย มองในแง่นี้จะเห็นว่าอำนาจหน้าที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับอิทธิพล และอำนาจแต่ลักษณะที่แตกต่างกันก็คือว่า ผู้มีอำนาจและผู้มีอิทธิพล มีอำนาจ และอิทธิพลเช่นนั้น โดยมีต้องอาศัยพื้นฐานของกฎหมายรองรับ ส่วนอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่บุคคลได้มาโดยนัยแห่งกฎหมาย

Luthans (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล. 2538 : 36) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้คนหรือกลุ่มคนได้ทำบางสิ่งบางอย่าง หรือทำให้คนหรือกลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางหนึ่ง และอิทธิพล (Influence) จัดรวมอยู่ในอำนาจด้วย อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง “อำนาจที่องค์กรมอบให้” ส่วนอิทธิพล (Influence) หมายถึง “อำนาจส่วนบุคคล (Personal Influence) ซึ่งเกิดขึ้นนอกขอบเขตของอำนาจหน้าที่ อิทธิพลนี้อาจมาจากคุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualities) ก็ได้ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลิกลักษณะส่วนตัวและจากองค์ประกอบตามสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย (Situational Factors)

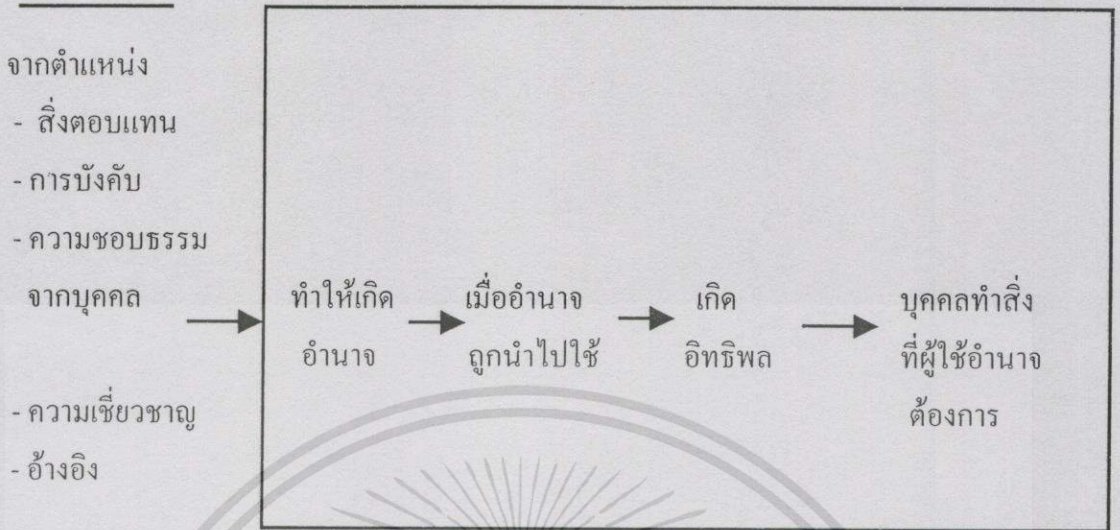
Schermerhorn (อ้างใน อารีย์ สุวรรณปาล. 2537 : 34) กล่าวว่า อำนาจ (Power) คือพลังที่สามารถทำทุกสิ่งที่ปรากฏตามความมุ่งหมาย อิทธิพล (Influence) เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการใช้อำนาจหรือเป็นผลผลิต (Outcome) ที่มาจากการประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจ บุคคลจะเป็นผู้ที่ได้รับอิทธิพลจากผู้อื่นเมื่อเขากระทำการใด ๆ ตามวิธีที่ผู้อื่นต้องการ

นอกจากนี้ Schermerhorn ยังกล่าวถึง อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการใช้อำนาจหรือเป็นผลผลิต (Outcome) ที่มาจากการประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจ บุคคลจะเป็นผู้ที่ได้รับอิทธิพลจากผู้อื่นเมื่อเขากระทำการใด ๆ ตามวิธีที่ผู้อื่นต้องการ

นอกจากนี้ Schermerhorn ยังกล่าวถึง อำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจไว้ว่า อำนาจคือความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ และอำนาจหน้าที่ คือ ความสามารถในการพยายามควบคุมที่ได้รับตามกฎหมายในตำแหน่งของผู้บริหาร และยังกล่าวไว้ว่าอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) นั้นเป็นสิ่งเดียวกัน พร้อมทั้งได้นำเสนอแผนภาพการเชื่อมโยงแหล่งอำนาจและกระบวนการเกิดอิทธิพลไว้ชัดเจน ดังภาพที่ 2.1

แหล่งอำนาจ

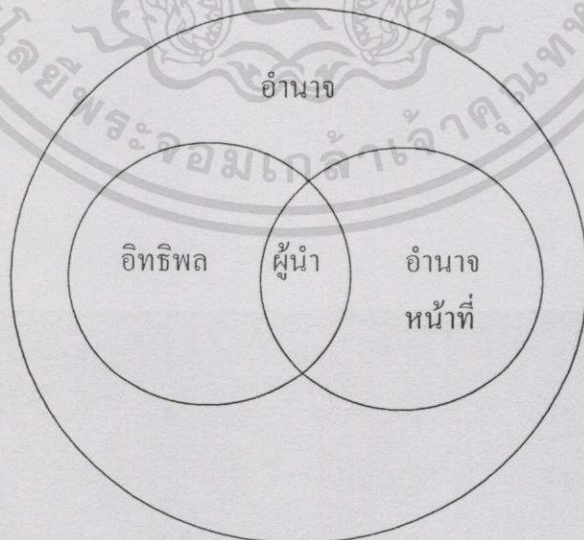
กระบวนการเกิดอิทธิพล



ภาพที่ 2.1 แหล่งอำนาจและกระบวนการเกิดอิทธิพล

ที่มา : Shermerhorn, John R., Jr Managing Organization Behavior 4th ed. New York : John Wiley & Sons, 1991. P 431.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 19) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่และอิทธิพลต่างก็เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ (Leadership) แต่ดูเหมือนว่าอิทธิพลและอำนาจหน้าที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำมากกว่าอำนาจ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของอำนาจ อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช. 2522 หน้า 19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นว่าทั้งอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ต่างก็เป็นส่วนย่อยของอำนาจ การเป็นผู้นำจะเกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจทั้งสาม บุคคลที่มีอำนาจจริง (อิทธิพล) ถ้าไม่มีใครยอมรับ (อำนาจหน้าที่) ก็จะไม่เป็นผู้นำ บุคคลที่มีอำนาจที่ผู้อื่นยอมรับ (อำนาจหน้าที่) แต่ขาดอำนาจจริง (อิทธิพล) ก็จะเป็นผู้นำไม่ได้เช่นกัน

พินลจรรย์ นามวัฒน์ และ กิตติ วัฒนกุล (อ้างใน อารีย์ สุวรรณपाल. 2537 : 36) ให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ อำนาจและอิทธิพลไว้ดังนี้

อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิ (Right) ที่จะตัดสินใจกระทำการและใช้ทรัพยากรขององค์กร โดยมีอำนาจบังคับการกระทำของผู้อื่นในองค์กรให้เป็นไปตามการตัดสินใจนั้น ๆ

อำนาจ (Power) คือ แรงผลักดันอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากความรู้สึกหรือความสามารถที่ได้รับการยอมรับบุคลิกภาพและตำแหน่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อำนาจและอำนาจหน้าที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด โดยที่อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิในการกระทำให้บางสิ่งบางอย่างอำนาจก็คือแรงผลักดันที่จะช่วยเสริมพลังให้เกิดสิทธิดังกล่าว

อิทธิพล (Influence) คือความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวความคิดหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้คล้อยตามอิทธิพลแตกต่างไปจากอำนาจเพราะการยอมรับอิทธิพลเป็นไปด้วยความสมัครใจและมักจะเป็นไปโดยไม่รู้ตัว

สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจที่ได้รับในตำแหน่งผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในบทบาทหน้าที่อันชอบธรรมนั้น ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจจากตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคลไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม จะเกิดอิทธิพลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมยอมตาม

2.4 ฐานอำนาจ (Power Bases)

ฐานอำนาจ (Power Bases) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า แหล่งอำนาจ (Sources of power) มีผู้ศึกษาเรื่องนี้ได้สรุปได้ดังนี้

ตำรา โททิวรรณ (2530 : 16) กล่าวว่า แหล่งของอำนาจ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลหรือสิ่งที่มีอยู่เป็นเจ้าของอยู่ เช่น บุคลิกลักษณะ เงิน เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ ฯลฯ ซึ่งบุคคลสามารถใช้เพื่อสร้างอำนาจให้แก่ตนได้

เสาวลักษณ์ พงษ์พัฒนกุล (2534 : 39) สรุปไว้ว่า ฐานอำนาจ เป็นคุณลักษณะ ทรัพย์สิน หรือทรัพยากรที่บุคคลครอบครองอยู่ ซึ่งรับรู้ได้และเป็นที่ต้องการของบุคคลอีกคนหนึ่งที่อยู่รอบครองสิ่งนั้นต้องการมีอิทธิพลเหนือ

แหล่งอำนาจ หมายถึง คุณลักษณะ ทรัพย์สิน หรือทรัพยากรที่มีอยู่ทั่วไป ในสังคมหรือในองค์กร เช่น เงิน ความดึงดูดใจ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ บุคลิกภาพ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำว่าแหล่งอำนาจไม่มีการแสดงความเป็นเจ้าของ ส่วนคำว่าฐานอำนาจนั้นแสดงการครอบครองเป็นเจ้าของ กล่าวได้ว่าบุคคลสามารถแสวงหา หรือพัฒนาแหล่งอำนาจต่าง ๆ ให้เป็นฐานอำนาจของตนได้

อารีย์ สุวรรณपाल (2537 : 15) กล่าวว่าแหล่งที่มาของอำนาจหรือ ฐานอำนาจ หมายถึงคุณสมบัติของบุคคล เช่น บุคลิกลักษณะ คุณลักษณะ เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ และทรัพย์สิน หรือทรัพยากร เช่น เงิน หรือสิ่งของที่บุคคลมีอยู่และบุคคลนั้นสามารถใช้เพื่อสร้างอำนาจ แก่ตนเองได้

สุวัฒน์ ช่างเหล็ก (2536 : 31) กล่าวว่า แหล่งอำนาจ (Sources of power) หมายถึงคุณสมบัติของบุคคลและหรือทรัพยากรที่บุคคลครอบครองอยู่ เช่น บุคลิกลักษณะทรัพย์สิน เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ ความชำนาญ ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย ฯลฯ ซึ่งบุคคลใช้เป็นฐานสร้างอำนาจ (Bases of power) ให้แก่ตนเอง

Lawless (อ้างใน สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. 2536 : 31-32) กล่าวว่า อำนาจไม่ใช่คุณสมบัติของบุคคล หรือลักษณะของบุคคลเพียงคนเดียว และบุคคลไม่สามารถเป็นเจ้าของอำนาจได้โดยปราศจากการยอมรับหรือการรับรู้โดยผู้อื่น ทั้งนี้เพราะอำนาจจะเกิดขึ้นจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียวไม่ได้แต่อำนาจจะต้องเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้ใช้อำนาจกับผู้อยู่ใ้อำนาจ

นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ผู้ใช้อำนาจจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้แหล่งอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้การใช้อำนาจมีผล

การใช้อำนาจของบุคคลต้องอาศัยแหล่งอำนาจการยอมรับของผู้อื่น และสถานการณ์ขณะใช้อำนาจนั้น แต่แหล่งอำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการใช้อำนาจ ฉะนั้นสรุปได้ว่าฐานอำนาจ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ บุคลิกลักษณะเกียรติยศ ชื่อเสียง บารมี ความรู้ ทรัพย์สิน เป็นต้น ซึ่งบุคคลนั้นสามารถเลือกใช้ฐานอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะให้บุคคลอื่นที่อยู่ในสังคมหรือองค์กรยอมรับปฏิบัติตามจุมุ่งหมายของตน และบุคคลสามารถแสวงหาหรือพัฒนาแหล่งอำนาจต่าง ๆ ให้เป็นฐานอำนาจของตนได้

ประเภทของฐานอำนาจ

ฐานอำนาจ (Base of power) หรือ แหล่งที่มาของอำนาจ (Sources of Power) มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปอ้างอิงอย่างแพร่หลาย ดังนี้

Weber (อ้างใน ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. 2523 : 55) เห็นว่าผู้นำอาจอ้างความชอบธรรมในการปกครองได้ 3 ทางด้วยกัน คือ

1. การอ้างหรืออาศัยประเพณี (Tradition) เป็นที่มาแห่งอำนาจในการปกครองความชอบธรรมขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นที่ประชาชนยึดถือในความศักดิ์สิทธิ์ของประเพณีที่มีมาช้านานและจำเป็นในการเชื่อฟัง ผู้ปกครองที่ใช้อำนาจประเพณีที่มีมา เช่น ประเพณีการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราช เป็นต้น

2. การอาศัยคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลของผู้นำ ที่เรียกว่า “บารมี” (Charisma) ผู้นำสามารถปกครองคนในสังคมได้เพราะเป็นผู้มีคุณลักษณะพิเศษมีความสามารถพิเศษเหนือบุคคลธรรมดา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สึกไปสู่ประชาชนเหมือนหนึ่งว่าเขากำลังนำประชาชนไปสู่จุดหมายยิ่งใหญ่ ที่ไม่ใช่ผลประโยชน์ แต่เป็นผลประโยชน์ของชาติซึ่งทำให้ประชาชนมีความนิยมชมชอบ รักใคร่ จงรักภักดี เกรงกลัว อยากรับแบบผู้นำ และเคารพเชื่อฟังผู้นำ

3. การอาศัยกฎหมาย (Legal Authority) ในกรณีนี้ ความชอบธรรมในการปกครองเกิดจากความเชื่อที่ว่าอำนาจควรใช้กฎหมายซึ่งเป็นหลักการที่ประกอบด้วยเหตุผล และใช้บังคับแก่ทุกคนอย่างเสมอภาค ในหนังสือ “The Theory of Economic and Social Organization) ซึ่งแปลมาจากต้นฉบับซึ่งเป็นภาษาเยอรมัน Weber เสนอความคิดว่า ระบบราชการเป็นองค์การที่อาศัยกฎหมายเป็นที่มาของอำนาจ

Peabody (อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2525 :73) ได้จัดแบ่งกลุ่มฐานอำนาจ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ขอบบังคับหรือกฎเกณฑ์กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง
2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การ ย่อมจะมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถจะลดบันดาลสิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย
3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองอาจเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนบถนอบและนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมี ที่มีเฉพาะเป็นคน ๆ เท่านั้น
4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายงานบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ

French และ Raven (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 13-14) เสนอบทความเกี่ยวกับฐานอำนาจโดยจำแนกฐานอำนาจออกเป็น 5 ฐาน ดังนี้

1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้อื่นที่ยอมปฏิบัติตามรางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มข้นของอำนาจจากการให้รางวัลนี้จะมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2. **ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power)** เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขา มีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้จะมากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงและโดยตรง

3. **ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)** เกิดจากค่านิยมภายในบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตน โดยทั่วไปอำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้เกิดขึ้น เนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ที่เรียกว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) แต่ในบางกรณีอำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลนั้นมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง

4. **ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power)** เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมากยิ่งขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

5. **ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)** เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้ที่เป็นที่ยอมรับนับถือกัน โดยทั่วไป ฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพราะเชื่อว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

Luthans (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล. 2538 : 20) กล่าวในปี ค.ศ. 1985 ว่ามีนักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาสังคมได้อุทิศเวลาหลายปีให้แก่การจัดและจำแนกแหล่งต่าง ๆ ของอำนาจ แหล่งอำนาจที่เป็นที่ยอมรับและนำไปศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางที่สุดได้แก่ของ French และ Raven, Etzioni, และ McClelland การอภิปรายเกี่ยวกับอำนาจมักขึ้นต้นและจบลงด้วยแหล่งของอำนาจของ French และ Raven ซึ่งเรียกว่า ฐานอำนาจ (Base of Power)

ซึ่ง Luthans ได้อธิบายฐานอำนาจ ทั้ง 5 ฐาน ดังนี้

1. **อำนาจการให้รางวัล (Rewards Power)** แหล่งของอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและทรัพยากรของบุคคลที่จะให้สิ่งที่เป็นคุณค่าแก่ผู้อื่น กล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าเป้าหมายของอำนาจประเภทนี้ต้องเห็นในคุณค่าของสิ่งที่เป็นคุณค่าให้ไป

ในบริบทขององค์การ (Organizational Context) ผู้บริหารจะมีศักยภาพอย่างมากมายที่จะให้สิ่งที่เป็นคุณค่าได้ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่อำนวยความสะดวกให้ เครื่องมือใหม่ ยกย่องชมเชย ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) ฯลฯ โดยเงื่อนไขเชิงปฏิบัติ (Operant Terms) อำนาจประเภทนี้ หมายถึงว่า ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบริหารด้วยการเสริมแรงทางบวก ส่วนเงื่อนไขที่คาดหวัง (Expectancy Terms) หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจจะให้สิ่งที่พึงประสงค์และผู้อื่นรับรู้ในความสามารถดังกล่าว เพื่อทำความเข้าใจถึงแหล่งของอำนาจประเภทนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก็

ต้องย้อนกลับไปยังประเด็นสำคัญที่ว่า ถ้าผู้บริหารคิดว่าเขาได้ให้ในสิ่งที่เป็นคุณหรือผลประโยชน์ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นในคุณค่าของสิ่งที่ให้นั้นก็แสดงว่า ผู้บริหารไม่มีอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณที่แท้จริง ในทางกลับกันผู้บริหารอาจจะไม่ได้คิดว่าสิ่งที่ให้ไปเป็นสิ่งที่ดีให้คุณ (เช่น การฟังข้อคิดเห็น หรือโอศุครวญอย่างสงบ) แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจว่าเป็นการให้ เพราะผู้บริหารตั้งใจฟังความคิดเห็นของเขอย่างสนใจ ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณโดยไม่รู้ตัว

2. อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) แหล่งของอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจการบังคับจะมีความสามารถที่จะลงโทษผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นได้รับความเจ็บปวดเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ทำให้ผู้อื่นเชื่อว่า จะลงเอยด้วยการลงโทษ หรือประสบความเสียหาย รูปแบบของอำนาจประเภทนี้ทำให้คนทั่วไปเห็นว่า เป็นอำนาจทางลบ ดังที่ David Kipnis กล่าวไว้ในหนังสือผู้กุมอำนาจ (The Powerholders) ว่า “มูลฐานของอำนาจทั้งหมดที่มีใช้กับมนุษย์นั้น อำนาจทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดได้ถูกนำมาใช้บ่อยครั้งที่สุด ถูกสาปแช่งมากที่สุด และควบคุมได้ยากที่สุด”

โดยทั่วไปมีความคิดอย่างสามัญว่า อำนาจการบังคับจะอยู่ในรูปของการใช้กำลังกาย หรืออาวุธ แต่อาจจะเกิดขึ้นได้ในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย ซึ่ง Kipnis เสนอว่า “บุคคลแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นอารมณ์เสีย มูลฐานเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดความเคียดแค้น เจ็บปวดทางกาย หวาดกลัว รู้สึกขายหน้าหรือสูญเสียความรัก

ในบริบทขององค์การมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับโดยการไล่ออก ลดตำแหน่งหรือตัดเงินเดือน แม้ว่าจะได้มีความพยายามในการขจัดอำนาจประเภทนี้ เป็นเวลาหลายปีมาแล้วก็ตาม ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดผลในการให้โทษแก่คนงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เงื่อนไขในเชิงปฏิบัติ หมายความว่า บุคคลมีอำนาจที่จะเป็นผู้ลงโทษหรือให้การเสริมแรงที่ไม่พึงประสงค์ ส่วนทางความคาดหวัง ก็หมายความว่า อำนาจจะเกิดจากการที่อีกฝ่ายหนึ่งคาดว่าจะได้รับโทษถ้าหากเขาไม่ทำตามผู้ใช้อำนาจ เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายขององค์การ และความกลัวนี้เองทำให้ทุกคนมาทำงานตรงเวลา และทุกครั้งที่เจ้านายผ่านมาตรวจก็ดูว่ามีงานยุ่งมาก

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) แหล่งของอำนาจประเภทนี้จะเกิดขึ้นจากคุณค่าภายในของคนที่ให้สิทธิ์อันชอบธรรมแก่ผู้ที่เป็นตัวแทน และให้มีอิทธิพลเหนือพวกเขาได้ คนเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเขามีภาระที่จะต้องยอมรับอำนาจประเภทนี้ เกือบจะกล่าวได้ว่า อำนาจอันชอบธรรมเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวหรือกลุ่มใกล้เคียงกับอำนาจการให้รางวัลกับอำนาจจากการบังคับ เพราะว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งอันชอบธรรมย่อมให้สิ่งที่เป็นคุณและให้โทษได้ อย่างไรก็ตามอำนาจอันชอบธรรมก็ไม่ใช่อำนาจทั้งสองประเภทนั้น เนื่องจากอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น

อำนาจอันชอบธรรมมาจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ

แหล่งที่หนึ่ง มาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมสังคม องค์กร หรือกลุ่มคนที่ยอมรับกันว่ามันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควร เช่น บางสังคมยอมรับความเป็นผู้มีอาวุโส คุณลักษณะทางกายเพศ หรือ อาชีพ

ในบริบทขององค์กร โดยปกติผู้บริหารจะมีอำนาจอันชอบธรรม เพราะคนงานเชื่อในคุณค่าของสิทธิส่วนบุคคลตามกฎหมาย และลำดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า

แหล่งที่สอง บุคคลสามารถได้รับอำนาจอันชอบธรรมจากการยอมรับในโครงสร้างทางสังคม บางสังคมมีการยอมรับในชนชั้นในองค์กรหรือครอบครัวก็มีการยอมรับในโครงสร้างทางสังคมด้วย ซึ่งเป็นการให้อำนาจอันชอบธรรม เช่น เมื่อลูกจ้างยอมรับการจ้างจากบริษัทพวกเขาเข้าสู่ข่ายของการยอมรับในลำดับ ตามโครงสร้างและอำนาจของผู้บริหารของเขา

แหล่งที่สาม อำนาจอันชอบธรรมอาจจะมาจากการที่บุคคล หรือกลุ่มที่เป็นเจ้าของอำนาจมอบหมายให้แก่ตัวแทนหรือผู้ดำเนินการแทน เช่น ผู้แทนราษฎร ประธานที่ประชุมกรรมการในคณะกรรมการบริหาร เป็นต้น

รูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจอันชอบธรรมแต่ละอย่างล้วนทำให้เกิดการยอมรับ และมีอิทธิพลแต่ในทางปฏิบัติก็มีบ่อยครั้งที่เกิดปัญหาในความสับสน หรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับช่วงระยะเวลา (Range) หรือขอบข่าย (Scope) ของอำนาจ

4. อำนาจอ้างอิง (Reference Power) อำนาจชนิดนี้มาจากความประสงค์ของผู้อื่นที่จะเป็นพวกเดียวกับตัวแทน หรือผู้มีอำนาจโดยไม่คำนึงถึงผลที่ได้รับ คนทั่วไปมักจะยอมตามอำนาจของผู้อื่น เพราะเขาเป็นคนรูปร่าง น่าคบหา หรือบุคลิกส่วนตัวอื่นๆ

นักโฆษณาใช้ประโยชน์จากอำนาจประเภทนี้โดยอาศัยผู้มีชื่อเสียงมาโฆษณา เช่น ดารา ภาพยนตร์ หรือนักกีฬาอดนียม ผู้ซึ่งส่วนมากอยากเป็นพวกเดียวกับคนที่มีชื่อเสียง และยอมตามอำนาจของเขาด้วยการซื้อผลิตภัณฑ์ การโฆษณาโดยอาศัยอำนาจอ้างอิงนี้ช่วงเวลามีความสำคัญมาก จะใช้อ้างอิงได้เฉพาะเวลาที่ผู้นั้นมีชื่อเสียงอยู่เท่านั้น เช่น นักฟุตบอลในฤดูกาลแข่งขัน ทั้งนี้เพราะเขาปรากฏตัวอยู่บ่อย ๆ

ภายในองค์กร อำนาจอ้างอิงจะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่น ๆ ที่กล่าวแล้วเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความต้องความเป็นพวกเดียวกับเขา โดยไม่คำนึงว่า ภายหน้านั้น ผู้บริหารจะสามารถให้คุณให้โทษ หรือมีความชอบธรรมหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ได้บังคับบัญชา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจสุดท้ายที่ French และ Raven อธิบายไว้จะอยู่บนพื้นฐานของขอบเขตที่ผู้ต้องการสร้างอำนาจนั้นมีความรู้และความชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นที่รับรู้กันว่ามีความรู้ความเข้าใจเฉพาะพื้นที่บางกรณีบางประเภท แหล่งของอำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับความรู้ของเป้าหมาย แต่อำนาจความเชี่ยวชาญจะต้องมีมากกว่าอำนาจประเภทอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวคือ ก่อนที่อำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับ เป้าหมายจะต้องรับรู้เสียก่อนว่า ผู้นั้นมี ความน่าเชื่อถือใ ไว้วางใจได้ มีความสัมพันธ์เป็นพวกเดียวกัน

ความน่าเชื่อถือใอาจจะมาจากการมีประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรเป็นเครื่องแสดงว่า คนผู้นั้นต้องรู้แน่ในสิ่งที่เขากำลังกล่าวถึงและสามารถแสดงความรู้ที่ออกมาได้ เช่น โค้ชฟุตบอล แบบใหม่ พวกนั้นยอมฟังอย่างจจ่อ เพราะยอมรับในอำนาจความเชี่ยวชาญของโค้ช

อรุณ รักรธรรม (2526 : 379) กล่าวถึง ประเภทของอำนาจโดยพิจารณาจากแหล่งต้นตอ ของอำนาจเป็นเกณฑ์พอสรุปได้ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจหน้าที่นี้มีผู้เรียกว่า อำนาจโดยชอบธรรม

(Legitimate Power) หรืออำนาจตามกฎหมาย (Legalistic Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อมบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียม ค่านิยม หรือวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่า ถูกต้องชอบธรรม ควรเชื่อฟัง

ฐานของอำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับกรยอมรับของบุคคลเป็นเกณฑ์ การยอมรับนี้อาจเป็น การยอมรับค่านิยม มรดกตกทอดทางวัฒนธรรม หรือประวัติศาสตร์ก็ได้ อำนาจหน้าที่ได้มาจาก การยอมรับโครงสร้างทางสังคมหรือองค์การ เช่น ยอมรับว่าคนที่มีความอยู่ในสายการบังคับ บัญชาาระดับสูง มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าคนในระดับต่ำกว่า ดังคำกล่าวที่ว่า บุคคลจะมีอำนาจหากว่า เขาดำรงตำแหน่งสำคัญๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งทางราชการอำนาจหน้าที่อาจได้จากการมอบ หมายโดยผู้มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าก็ได้ เช่น ประธานบริษัทมอบให้หัวหน้าแผนกหนึ่งดำเนินการ เรื่องการจัดซื้อ ก็ถือได้ว่าหัวหน้าแผนกนั้นมีอำนาจหน้าที่กระทำการดังกล่าวได้ในเมื่อคนส่วนใหญ่ ยอมรับอำนาจหน้าที่ของประธานบริษัท และยอมรับว่าการมอบหมายเช่นนั้นถูกต้องชอบธรรม

ในแง่องค์การ เมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์การยอมรับความชอบธรรมขององค์การตลอดจน การแบ่งแยกหน้าที่และโครงสร้างขององค์การแล้ว อำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในองค์การซึ่งมีขั้นตอนการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งระดับ รองก็ยอมรับอำนาจและสิทธิของบุคคลที่อยู่ระดับสูงกว่า เช่น ถือว่าหัวหน้ากองมีอำนาจหน้าที่ เหนือกว่าหัวหน้าแผนก เป็นต้น ดังที่ บรรณสิทธิ สลับแสง (2515) อธิบาย “โครงสร้างของ หน่วยงาน (องค์การ) มักจะดำเนินถึงอำนาจหน้าที่ไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนแล้ว การที่เรามีโครงสร้าง ของหน่วยงานเป็นรูปสามเหลี่ยมแบบปิระมิดกำหนดข้อแตกต่างในเรื่องชั้น (Rank) และฐานะ ตำแหน่ง (Status) ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งหมายถึงว่า ผู้ที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไปย่อมสามารถที่จะ ใช้อำนาจหน้าที่มาบังคับบัญชาผู้ที่มีชั้นหรือฐานะตำแหน่งที่รองลงมา หรือต่ำกว่าตนได้ นอกจากนี้อำนาจหน้าที่ยังอาจมีลักษณะเฉพาะมอบหมายให้กับตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้อง ขึ้นกับโครงสร้างของสังคมก็ได้ เช่น ตำรวจมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับการมอบหมายโดยกฎหมาย ให้ตรวจค้น ปรับ จับกุม ผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องสงสัยได้ แม้ว่าผู้ถูกตรวจค้นหรือปรับนั้นจะมี ตำแหน่งสูง เช่น เป็นอธิบดีก็ตาม ก็อาจถูกนายสิบตำรวจจับกุมดำเนินการได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจหน้าที่หรืออำนาจชอบธรรม ในองค์การรูปนี้จึงมีลักษณะขึ้นกับตำแหน่งมิใช่ตัวบุคคลอย่างอำนาจรูปอื่น ๆ แต่อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้จะมีพลังงานมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการยอมรับของสมาชิกองค์การ ถ้าคนส่วนใหญ่ไม่ยอมรับว่าตำแหน่งนั้น ๆ มีความชอบธรรมเสียแล้วอำนาจหน้าที่ ซึ่งติดกับตำแหน่งก็หมดความหมายไป ดังที่ Herbert Simon (1977) นิยามว่า “อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่จะตัดสินใจเพื่อนำการกระทำของผู้อื่นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน โดยที่คนหนึ่งสูงกว่าอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ผู้สูงกว่าเป็นผู้ตัดสินใจและถ่ายทอดการตัดสินใจ โดยคาดหวังว่าจะเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา” ตัวการที่ก่อให้เกิดความคาดหวังหรือยอมรับนี้ คือ ตำแหน่ง และการแจกแจงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ซึ่งถูกกำหนดโดยหน่วยงานโดยกฎหมาย คำสั่ง ข้อบังคับ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวมนุษย์ อำนาจหน้าที่ซึ่งบุคคลหนึ่งมีเนื่องจากครองตำแหน่งโดยอยู่จะพ้นจากตัวบุคคลนั้นหากบุคคลนั้นมิได้ครองตำแหน่งดังกล่าวอีกต่อไป

2. อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกำลัง ไม่ว่าจะเป็กำลังกาย กำลังอาวุธ กำลังทางใจ (การสะกดจิต) ก็ตาม เช่น การทำให้เจ็บปวด การจ้องจ้ำกั๊กขัง การทำให้ถึงตาย เป็นต้น อำนาจชนิดนี้เป็นความสามารถที่ทำให้ผู้ถูกใช้กำลังถูกบีบบังคับจนต้องยอมตาม หรือเกิดความหวาดกลัวผลที่จะเกิดจากอำนาจนั้น ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีการใช้กำลังก็ได้ ตัวอย่าง เช่น หัวหน้าแผนกทะเลาะกับลูกน้อง จนสุดท้ายหัวหน้าได้ลูกน้องออกนอกห้อง ลูกน้องไม่ยอม หัวหน้าซึ่งเป็นคนรูปร่างใหญ่ก็จับลูกน้องออกไปข้างนอก หรืออำนาจบังคับอาจเกิดโดยไม่ใช้กำลังก็ได้ เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งขู่ว่าจะทำร้ายคนงานอื่น ๆ ถ้าไม่ร่วมสไตรค์ นอกจากนี้อำนาจบังคับอาจมุ่งกระทำต่อสิ่งไม่มีชีวิตก็ได้ แต่มุ่งให้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล เช่น กรรมกรจะเผาโรงงาน ถ้าเจ้าของไม่ขึ้นเงินเดือนให้ตามที่เรียกร้อง เป็นต้น

อำนาจบังคับทำนองนี้ใช้กันน้อยมากในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการกระทำซึ่งขัดกับกฎเกณฑ์ของกฎหมาย การใช้อำนาจบังคับมักจะเกิดขึ้นในสภาพการทำงานหรือสังคมประเภทที่ถืออำนาจเป็นธรรม โดยกฎหมายมิได้มีความศักดิ์สิทธิ์พอจะลงโทษผู้ใช้อำนาจนี้ได้

3. อำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ (Reward and Punishment Power) ต้นกำเนิดของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่ทรัพยากร สิทธิพิเศษ เงิน ความสะดวกสบาย ซึ่งอาจจะเรียกสั้น ๆ ว่า สิ่งที่มีค่า (Values) ในสายตาของผู้ถูกใช้อำนาจ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้ประโยชน์หรือให้ความดีความชอบแก่บุคคลอื่นได้มักจะเป็นผู้มีอำนาจ เช่น เลขาธิการกรมการปกครอง ผู้อำนวยการกองอัตราค่าจ้างและเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาเงินเดือนประจำปีของข้าราชการกรมการปกครอง และแต่งตั้งให้โยกย้ายตามลำดับ ย่อมเป็นการแน่นอนว่าบุคคลอื่นในกรมจะต้องให้ความสนใจเชื่อฟังและยอมปฏิบัติตาม ข้อสังเกตในตัวอย่างนี้ที่น่าสนใจ คือ ทำไมนายอำเภอระดับ ซี 7 ซี 6 หรือแม้แต่ปลัดจังหวัดบางคนจึงยกมือไหว้เสมียนพนักงาน หรือข้าราชการในระดับ ซี 3 ซี 4 ของกองอัตรา

กำลังหรือสำนักงานเลขานุการของกรมการปกครองก่อนเสมอ แต่ไม่สนใจอะไรเลย ถ้าพบเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้าราชการในวิทยาลัยการปกครอง หรือกองวิชาการในระดับเดียวกัน ตัวอย่างนี้เป็นคำตอบในด้านพฤติกรรมของอำนาจในด้านการให้รางวัลหรือลงโทษนั่นเอง

อนึ่ง อำนาจในการให้รางวัลหมายถึง ความสามารถที่จะแจกจ่ายแบ่งปันสิ่งที่มีค่าให้กับผู้อื่น ไม่ว่าสิ่งมีค่านั้นจะเป็นเงิน (การให้โบนัส การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษ การทิป) สิ่งของ (ตัวเครื่องบิน แหวนเพชร เกียรติ การยกย่องชมเชย) ความก้าวหน้า (การให้ตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูง) เป็นต้น ตัวอย่างเช่น หัวหน้ากองซึ่งมีอำนาจเสนอชื่อผู้ได้ขึ้นเงินเดือนสองขั้นหรือให้ได้ออกไปประจำตำแหน่งที่ปรารถนา หรืออธิบดีกรมการปกครองหรือกรมตำรวจ ซึ่งมีอำนาจโยกย้ายลูกน้องให้ไปอยู่จังหวัดหรืออำเภอที่มีผลประโยชน์ตอบแทนมาก เป็นต้น

ส่วนอำนาจในการลงโทษนั้น มีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ เป็นความสามารถที่จะลดถ่วง หรือระงับการให้มีสิ่งที่มีคุณค่าดังกล่าวแก่บุคคลอื่น เป็นต้นว่า อำนาจในการลดขั้นขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ตัดโบนัส ไล่ออก ส่งออกไปอยู่บริเวณกันดาร ไม่ยอมให้ใช้รถหลวงหรือบริษัท หรือจำกัดอภิสิทธิ์บางอย่าง เป็นต้น

อำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษนี้ มีลักษณะเหลื่อมล้ำกับอำนาจหน้าที่อยู่มากเพียงแต่อำนาจหน้าที่นั้นเรามองในแง่การออกคำสั่งให้ปฏิบัติตาม ส่วนอำนาจในการให้รางวัล รางวัลหรือลงโทษเราพิจารณาแหล่งต้นตอ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่า อย่างไรก็ตาม อำนาจทั้งสองประเภทนี้ มักใช้ควบคู่กันในทางปฏิบัติ

4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ขึ้นกับบุคลิกลักษณะของตัวบุคคลมากที่สุดทีเดียว เป็นการให้เสนอห้ดึงดูด และพื้นฐานของอำนาจนี้อยู่ที่ผู้ถูกใช้อำนาจ “ชอบ” หรือมีความรู้สึก “ใกล้ชิด” และมีความชื่นชมศรัทธาในตัวผู้ใช้อำนาจ เสน่ห์ดึงดูดหรือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกเป็นพวก (Charisma) ซึ่งมีได้มีอยู่ทุกคน ตัวอย่างเช่น มหาตมะคานธี เคนเนดี เป็นต้น บางครั้งถึงแม้มีอำนาจชอบธรรมหรืออำนาจหน้าที่น้อยหรือไม่มีเลย แต่มีอำนาจอ้างอิงมากก็ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ เช่น โคลโมเน่ และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง หรือ ผู้นำกรรมกรบางคน ดังที่นักวิชาการบางท่านกล่าวว่า บุคคลมีอำนาจ หากว่าเขามีชื่อเสียงในการที่สามารถเป็นผู้รวบรวมกลุ่มคนขึ้นมา

ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน บางครั้งเราจะพบคนที่อาจไม่มีอำนาจหน้าที่แต่เป็นที่รู้จักชอบพอและชื่นชมโดยบุคคลอื่นมาก และคนผู้นี้เมื่อพูดหรือแนะนำอะไรก็มีผลให้ปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามเช่นนี้อาจเกิดขึ้นโดยไม่เป็นจำต้องสั่งก็ได้ คือ ผู้อื่นอาจลอกเลียนวิธีการปฏิบัติของผู้มีอำนาจอ้างอิงหรือกระทำการ เพื่อป้องกันผู้มีอำนาจอ้างอิง เช่น ดร.สมพร เป็นหัวหน้าแผนกที่มีผู้ได้บังคับบัญชารักใคร่มาก และเป็นที่ชื่นชมในบรรดาเพื่อนร่วมงานทั้งหลายว่า มีความสามารถสูงและซื่อสัตย์สุจริต แต่วันหนึ่งถูกอธิบดีกลั่นแกล้งให้ออกไปประจำในที่ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้คนมีความสามารถอย่าง ดร. สมพร และเป็นการลดฐานะลงไปด้วย ในกรณีนี้อาจมีการประท้วงอธิบดี โดยข้าราชการอื่น ๆ อย่างรุนแรง จนอธิบดีต้องยอมอ่อนข้อให้ หรือถูกภัยประท้วงนี้จนถูกย้ายไปก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในช่องทางอื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. อำนาจฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้เป็นความสามารถที่เกิดจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความชำนาญของผู้ใช้อำนาจ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเครื่องกลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังที่ว่า นายแพทย์รัชกรเป็นตัวอย่างบุคคลซึ่งสามารถมีอำนาจได้ เพราะได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ในส่วนที่เกี่ยวกับงานของผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ผู้เชี่ยวชาญนับว่ามีอำนาจ เพราะมีบางสิ่งที่คนอื่นไม่มีหรือมีน้อยกว่า เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานและสมรรถนะของคอมพิวเตอร์ย่อมมีอำนาจมากกว่าคนอื่นในการเสนอแนะว่าจะจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ชนิดไหนมาใช้ อนึ่ง การเชี่ยวชาญนั้นบางครั้งย่อมอยู่ที่หน้าที่ปฏิบัติอยู่ พุดอีกนัยหนึ่งก็คือ เขาารู้ดีกว่าเพราะทำอยู่กับมือ เช่นเมื่อเราไปโรงพยาบาล หมอ หรือพยาบาลย่อมมีอำนาจเหนือกว่าเรา หรือเมื่อเราไปธนาคารเจ้าหน้าที่ของธนาคารนั้น ๆ ย่อมมีอำนาจเหนือเรา เพราะเขารู้เรื่องดีกว่า นอกจากนั้นนักบริหารที่มีความรู้รอบตัวดี แม้อาจไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญนัก แต่รู้พอที่จะควบคุมหรืออำนวยการงานให้สำเร็จได้ รู้พอที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาบางครั้งได้ อาจจะก่อให้เกิดอำนาจในสายตาของลูกน้องหรือผู้ร่วมงานได้

ฐานอำนาจทั้ง 5 ของ French และ Raven ได้มีนักวิชาการให้การยอมรับ และสนใจในการนำมาศึกษาค้นคว้า ในปีคริสต์ศักราช 1975 Raven และ Kruglanski (อ้างใน นพดล เจริญอักษร. 2537 :14-15) เสนอเพิ่มเติมฐานอำนาจที่ 6 ซึ่งจากฐานอำนาจทั้ง 5 ตามการศึกษาของ French และ Raven ในปีคริสต์ศักราช 1959 ว่าได้แก่ ฐานอำนาจจากข่าวสาร (Information Power) ซึ่งฐานอำนาจจากข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้รายละเอียดในข่าวสารต่าง ๆ เป็นอย่างดีและสามารถใช้ความรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ในการบริหารได้ จึงมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคู่แข่งอื่น ๆ ได้เป็นอย่างมาก

ในปีคริสต์ศักราช 1979 Hersey และ Goldsmith (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล. 2538 : 34-35) ได้ศึกษาตามกรอบความคิดของ French และ Raven (1959) ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป 5 ฐานอำนาจ กับฐานอำนาจที่ 6 จากแนวคิดของ Raven และ Kruglanski (1975) และได้เพิ่มเติมฐานอำนาจที่ 7 คือ ฐานอำนาจเชื่อมโยง (Connection Power) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้นำที่มีอำนาจการบังคับสูงจะชักจูงให้ผู้อื่นยอมตาม เพราะการไม่ปฏิบัติตามจะนำไปสู่การถูกลงโทษทางวินัย เช่น การบกร่องในหน้าที่ การตำหนิว่ากล่าว ภาคทัณฑ์ หรือการไล่ออกจากงาน

2. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้นำดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงเท่าใดอำนาจตามกฎหมายก็มีแนวโน้มที่จะมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมายสูงย่อมจูงใจให้ยอมตาม หรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพราะพวกเขาเห็นว่าบุคคลนี้มีความถูกต้องเนื่องจากดำรงตำแหน่งในองค์กร มีสิทธิที่จะคาดหมายว่าคำแนะนำ หรือคำสั่งต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติตาม

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ มีความรู้ของผู้นำ และได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญสูงจะใช้ความเชี่ยวชาญเอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมการทำงานขงผู้อื่น ทำให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การยอมรับตามความประสงค์ของผู้นำ

4. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้นำที่จะให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอื่น ผู้ซึ่งเชื่อว่าการยอมรับจะนำมาซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูลทางบวก เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณ

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power) อยู่บนพื้นฐานของบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงสูง โดยทั่วไปแล้วจะได้รับการนิยมชมชอบและนับถือศรัทธาจากบุคคลอื่น ๆ เพราะบุคลิกภาพของผู้นำนั้นจะนำมาสู่การยอมรับและทำให้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ

6. อำนาจข่าวสารข้อมูล (Information Power) อยู่บนพื้นฐานของการเป็นเจ้าของ หรือ การเข้าถึงข่าวสารข้อมูลซึ่งบุคคลอื่น ๆ พิจารณาเห็นว่า มีประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อพวกเขา ผู้นำอำนาจนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ เพราะพวกเขาต้องการได้หรือมีส่วนรับรู้ข่าวสารข้อมูลนี้ด้วย

7. อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power) อยู่บนพื้นฐาน “การเชื่อมโยง” ของผู้นำกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญทั้งในและนอกองค์กร ผู้นำที่มีอำนาจการเชื่อมโยงสูง จะจงใจให้บุคคลอื่นยอมรับเพราะพวกเขาหวังผลที่จะได้รับประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจ หรือ จากสิ่งที่ไม่ชอบโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากผู้ที่มีอำนาจการเชื่อมโยงนั้น

ในการศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาฐานอำนาจจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ามาจากแนวคิดของ French และ Raven เป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ จากฐานอำนาจทั้ง 5 ที่ French และ Raven ได้เสนอไว้ ได้แก่

1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)
2. ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power)
3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
4. ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power)
5. ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

2.5 การใช้อำนาจบริหาร (Administrative Power Exercise)

การใช้อำนาจเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำฐานอำนาจต่าง ๆ ของตนไปใช้ในการบริหารไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการใช้อำนาจ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mc Clelland (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 20)

1. การใช้อำนาจครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้อำนาจแบบนี้ทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่ม ถ้าองค์กรขาดผู้นำประเภทนี้อย่างฉับพลัน อาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์กรได้

2. การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันกับองค์กรมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสมให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

Hoy และ Miskel (1991 : 85) ได้สรุปเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาไว้ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 แสดงปฏิริยาของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรต่อการใช้อำนาจจากฐานอำนาจแบบต่าง ๆ ของผู้นำ

ประเภทของอำนาจ	กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เชื่อมั่นและพร้อมที่จะกระทำตาม	ยอมตาม	ต่อต้าน
อ้างอิง	XXX	XX	X
ความเชี่ยวชาญ	XXX	XX	X
ตามกฎหมาย	XX	XXX	X
การให้รางวัล	XX	XXX	X
การบังคับ	X	XX	XXX

XXX หมายถึง ส่งผลดีมากที่สุด

XX หมายถึง ส่งผลน้อย

X หมายถึง ส่งผลน้อยที่สุด

ที่มา : Hoy, Wayne K., and Miskel, Cecil G. Education administration theory, research, and practices. Singapore : McGraw-Hill, 1991. P.85.

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่า การใช้อำนาจของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามกลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มที่เชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม กลุ่มที่ยอมตาม และกลุ่มต่อต้าน เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจจากการอ้างอิงและอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญจะส่งผลดี

มากที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะกระทำตามส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชากลุ่มที่ยอมตามและส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการให้รางวัล จะส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทที่มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม ส่งผลดีมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ยอมตามและส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจจากการบังคับ จะส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ยอมตาม แต่จะส่งผลดีมากที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน หรืออาจสรุปได้ว่าการใช้อำนาจจากฐานอำนาจจากการอ้างอิง ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจตามกฎหมาย และฐานอำนาจการให้รางวัล ล้วนส่งผลน้อยที่สุดต่อผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน ด้วยเหตุนี้การใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ ควรเป็นการใช้อำนาจจากการบังคับเท่านั้น จึงจะเกิดผล

Martus and Sims (อ้างใน นวล กัลยาณธรรม, 2530 : 108-109) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในการควบคุมและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ได้รวบรวมการใช้อำนาจไว้ 9 วิธี ดังนี้คือ

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Take Counsel) ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรเสมอ และจะระมัดระวังในการรับคำแนะนำจากผู้อื่น เพราะอาจจะถูกผลักดันให้ตัดสินใจผิด ๆ ได้
2. การผูกพันเป็นมิตร (Alliances) ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างดีกับผู้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้เกิดการสอดคล้องประสานในการปฏิบัติงาน
3. การเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (Maneuverability) ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงนโยบาย และแผนงานขององค์กร โดยที่ตนเองไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงนั้น
4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) รู้จักการใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม รวมทั้งใช้กลวิธีเกี่ยวกับข้อมูลในการควบคุมบังคับบัญชามุคคนอื่น
5. การประนีประนอม (Compromising) บางทีผู้บริหารจะต้องโอนอ่อนผ่อนตาม เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่รุนแรง อันจะทำให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้
6. การปฏิบัติตรงกันข้าม (Negative Action) บางครั้งผู้บริหารต้องยอมรับฟังข้อเสนอที่อาจปฏิเสธได้ทันที โดยใช้วิธียอมรับในระยะแรก และเลื่อนข้อเสนอไป เพื่อถ่วงเวลาให้ล่าช้าจนข้อเสนอ นั้น ยุติไปเอง
7. การเป็นนักแสดง (Self-dramatization) ผู้บริหารจะต้องใช้คำพูดและการแสดงออกในลักษณะของนักแสดงเพื่อดำเนินการให้เสร็จตามเป้าหมาย
8. ความเชื่อมั่น (Confidence) หลังจากการตัดสินใจแล้ว ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจนั้นเสร็จสิ้นลงแล้วโดยสมบูรณ์
9. เป็นเจ้านายเสมอ (Always the Boss) ผู้บริหารที่มีอำนาจควรใช้บทบาทเป็นเจ้านาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาเบะเบะระเบียนทานการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสมอ การให้ความใกล้ชิดสนิทสนมมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้อำนาจ

Shetty (อ้างใน ทวีชัย บุญเติม. 2530 : 47-49) ได้ศึกษาการใช้อำนาจจากฐานอำนาจ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ French และ Raven ปรากฏผลสรุปดังนี้

1. อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้จะเกี่ยวข้องกับบรรยากาศของความไว้วางใจ อิทธิพลของผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และจะมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเข้าใจกันได้ในทัศนคติ (Attitudinal Conformity) มีการปรับในเรื่องทัศนคติเข้าหากัน การมีแรงคล้อยในการทำงานก็จะเกิดจากภายใน นอกจากนี้อำนาจผู้เชี่ยวชาญจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสภาพความไม่เป็นกันเองหรือความเป็นส่วนตัว คือความเคารพนับถือเป็นไปด้วยความสามารถมากกว่าชอบพอกันเป็นการส่วนตัว และยังมีลักษณะเป็นแบบเน้นงานมากกว่าเน้นคน (Task Performance) การที่จะใช้อำนาจนี้ได้ต้องมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับสภาพการที่ความสำเร็จของงานเป็นของสำคัญอย่างยิ่ง

2. อำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Power) อำนาจประเภทนี้เป็นอำนาจที่พึงพาได้ แต่การที่ต้องอาศัยแต่อำนาจอันชอบธรรมแต่เพียงอย่างเดียวเป็นระยะเวลานาน อาจก่อให้เกิดปัญหาได้ กล่าวคือ

- ก. อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกไร้อำนาจ (Power Lessness) สร้างความไม่พอใจ ก่อให้เกิดการต่อต้าน และความคับแค้นใจในบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา
- ข. ถ้าการมิได้กระทำควบคู่กันไปกับอำนาจมาจากพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแล้ว ก็จะทำให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ ผลผลิตของงานก็อาจจะตกลงมาได้
- ค. เป็นการไม่ประสานกับสภาพคุณค่าใหม่ ๆ ในชีวิตการทำงาน กล่าวคือ คนงานรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น เข้าสู่ยุคความมั่นคงและมั่งคั่งนั้น ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
- ง. การต้องใช้อำนาจอันชอบธรรม หรืออำนาจสายงานตลอดเวลา ท้ายที่สุดก็จะก่อให้เกิดการไม่ยอมทำตาม และเกิดการต่อต้านที่จะต้องรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ

3. อำนาจอ้างอิง (Reference Power) อำนาจเช่นนี้มีลักษณะตั้งอยู่บนพื้นฐานของอารมณ์ความรัก ความชอบ ความพึงพอใจ อำนาจประเภทนี้จะก่อให้เกิดพลังความมุ่งมั่น ความเชื่อถือผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจนี้โดยไม่มีความสงสัย การยอมรับและความสวามิภักดิ์จากผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะเหมือนอำนาจของผู้เชี่ยวชาญ ตรงที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงคล้อยจากภายในและไม่จำเป็นต้องมีการติดตามสอดส่องอย่างใกล้ชิด สำหรับข้อจำกัดของอำนาจประเภทนี้ก็คือ ความยึดมั่น ในลักษณะเช่นนี้จะไม่มีความจำเป็นเสมอไป และในบางกรณีอาจจะกระทบกระเทือนถึงสภาพการทำงานประจำ ซึ่งอาจนำไปสู่สภาพความเป็นกันเองจนเกินไป มีความเห็นแก่ตัว และการใช้อำนาจนี้ในการชักใย (Manipulation) ผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. อำนาจการให้คุณ (Reward Power) อำนาจนี้สามารถทำให้พฤติกรรมที่จะแสดงผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น แต่อำนาจนี้อาจมีข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

ก. รางวัลที่มองเห็นได้ชัด ๆ เช่น เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วไปแล้วจะมีอยู่จำกัด หรือในบางกรณีแทบไม่มีเลย เพราะภาวะเบียดเบียนแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสภาพแรงงาน หรือตามระเบียบราชการ หรือตามประเพณีภายในองค์กร

ข. อำนาจประเภทนี้อาจมีผลในระยะสั้น

ค. ในหลาย ๆ กรณี อำนาจการให้รางวัลที่ผู้บริหารมีอยู่ ก็อาจไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ง. อำนาจการให้รางวัลอาจนำไปสู่สภาพความสัมพันธ์ที่ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาฝ่ายบริหารไม่ทำให้เป็นคนอิสระในการคิดการทำ ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเองอาจรู้สึกถูกหลอก และไม่พอใจได้ในที่สุด

5. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจนี้นำไปสู่การลงโทษ อำนาจการบังคับอาจทำให้ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชายอมตามในระยะหนึ่ง โอกาสหนึ่ง แต่ขณะเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดสภาพผลพลอยได้ที่ไม่พึงประสงค์ได้ ก่อให้เกิดความคับแค้นใจ ความกลัว ความหมางเมิน ซึ่งในลักษณะเหตุเช่นนี้อาจก่อให้เกิดผลเสียคือ ผลงานที่เลวลง ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และการออกจางาน เป็นต้น

วิจิตร (ธีระกุล) วุฒิบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล. 2538 : 57) กล่าวถึงการใช้อำนาจไว้ว่า เนื่องจากอำนาจมีผลในการบังคับ และชักจูงให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี ดังนั้น การใช้อำนาจแต่ละครั้งควรคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้

1. ใช้อำนาจให้น้อยที่สุด หากจำเป็นต้องใช้ ให้ใช้อำนาจบารมี
2. ใช้อำนาจในทางสร้างสรรค์ อย่าใช้ในทางทำลาย
3. ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ เวลา สถานที่ และบุคคล
4. ใช้อำนาจด้วยตนเอง หากไม่สามารถจะใช้ด้วยตนเองได้ ควรมีการมอบอำนาจให้

เป็นทางการ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจจากฐานอำนาจ ตามแนวคิดของ French และ Raven และแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ ดังนี้

นวล กัลยาณธรรม (2530 : 166) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้พลังอำนาจแต่ละฐานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 มาจากฐานอำนาจ 5 ฐาน คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจ ขาวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจตามกฎหมาย

สำเร็จ โปธิวรรณมา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 จากแนวคิดของ French และ Raven พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ฐานอำนาจตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมาคือ มูลฐานอำนาจการเป็นผู้เชี่ยวชาญ มูลฐานอำนาจการให้คุณ มูลฐานอำนาจการบังคับและการลงโทษ และ มูลฐานอำนาจอ้างอิง ผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ขอมตามมูลฐานอำนาจ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด มูลฐานอำนาจการให้โทษ และมูลฐานอำนาจอ้างอิง น้อยที่สุด

นพดล เจนอักษร (2537 : 161) ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ การใช้อำนาจในการบริหาร ของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย ของนายชำนาญ เจริญเลิศ กล่าวสรุปได้ว่า นายชำนาญ เจริญ เลิศ ใช้อำนาจฐานอำนาจจากกรอ้างอิง (คือการทำตนเองเป็นแบบฉบับ) มากที่สุด ได้แก่ ความมี วุฒิภาวะสูง มีสติปัญญาสูง มีบุคลิกภาพดี มีอุปนิสัยและอัธยาศัยดี มีครอบครัวที่เป็นคนดี มี เศรษฐกิจส่วนตัว มีความจงรักภักดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงพยายามที่จะกระทำตน ให้เหมือนกับนายชำนาญ เจริญเลิศ หรือสนองงานที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของนายชำนาญ เจริญเลิศ ให้ดีที่สุด

ศุกัญญา เพื่อกสกันธ์ (2537 : 180) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ตามแนวความคิดของ French และ Raven พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจ ความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก ส่วน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน 6 แบบ ได้แก่ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบปิด พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียน

Soosai (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 39) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของครู ใหญ่มีผลอย่างมากต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสามารถจะส่งผลทั้งในแง่ดี และไม่ดีต่อนักเรียน ตลอดจนครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ การใช้อำนาจหน้าที่โดยใช้ฐานอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ เป็นหลักการบริหารจะมีความสัมพันธ์สูงกับกับการเกิดความขัดแย้ง แต่การใช้อำนาจอ้างอิง เป็นหลักในการบริหารการศึกษาจะมีความสัมพันธ์สูงกับความสมานฉันท์ในองค์การ ผลการวิจัย พบว่าอำนาจจากฐานอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive) อันเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่ (Authority) ของครูใหญ่มักจะปรากฏในโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบปิด

อารีย์ สุวรรณपाल (2537 : 104) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Hersey และ Blanchard 7 ฐาน อำนาจ พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจในระดับ มากที่สุด คือ อำนาจขาวสารข้อมูล ระดับ มาก คือ

อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการเชื่อมโยง ระดับ น้อย คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจจากการบังคับ

เกรียงไกร ไชยกุล (2538 : 123) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอและการยอมรับตามอำนาจของผู้ได้บังคับบัญชา เขตการศึกษา 6 ตามแนวคิดของ Hersey และ Blanchard 7 ฐานอำนาจ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอใช้อำนาจระดับ มาก คือ อำนาจข่าวสารข้อมูล อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการให้รางวัล ระดับ น้อย คือ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจจากการบังคับ

จากนันททัศนะและผลงานวิจัยการใช้อำนาจบริหาร ดังกล่าวสรุปว่า ผู้บริหารควรพิจารณานำฐานอำนาจต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปใช้ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และใช้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือด้วยความพึงพอใจ อันจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย โดยดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประชากรเป็นผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 166 คน จำแนกเป็นประเภทสถานศึกษา แยกเป็น วิทยาลัยเทคนิค 23 แห่ง และวิทยาลัยอาชีวศึกษา 11 แห่ง รวมทั้งสิ้น 34 แห่ง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรผู้บริหารวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้บริหารวิทยาลัย
ประเภทวิทยาลัยเทคนิค	
1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	5
2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	5
3. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	5
4. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	5
5. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้บริหารวิทยาลัย
6. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	5
7. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์แห่งที่ 2	3
8. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	5
9. วิทยาลัยเทคนิคขุขันธ์	5
10. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	5
11. วิทยาลัยเทคนิคเลย	5
12. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	5
13. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	5
14. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	5
15. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	5
16. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	5
17. วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู	5
18. วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ประสิทธิ์	3
19. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ	5
20. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	5
21. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	5
22. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี	5
23. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ หนองคาย	5
ประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา	
24. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา	5
25. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี	5
26. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	5
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	5
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	5
29. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	5
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	5
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	5

เอกสาร 32. วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย ข้างานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ผู้บริหารวิทยาลัย
33. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	5
34. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	5
รวม	166

เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงมิได้ทำการเลือกสุ่มตัวอย่าง แต่ใช้ประชากรทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย ตามกรอบแนวความคิดของ French and Raven เกี่ยวกับฐานอำนาจ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

ฐานอำนาจจากการให้รางวัล	9	ข้อ
ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ	9	ข้อ
ฐานอำนาจตามกฎหมาย	9	ข้อ
ฐานอำนาจจากการอ้างอิง	9	ข้อ
ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	9	ข้อ
รวม	45	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกความคิดเห็นออกเป็น ดังนี้

5	หมายความถึง	มีการใช้อำนาจบริหารมากที่สุด
4	หมายความถึง	มีการใช้อำนาจบริหารมาก
3	หมายความถึง	มีการใช้อำนาจบริหารปานกลาง
2	หมายความถึง	มีการใช้อำนาจบริหารน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แยกเป็นวิทยาลัยเทคนิค ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคคูสิต จำนวน 15 คน และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพาณิชยการเซตุน วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษารนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.2.3.3 หลังจากทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในภาพรวม 0.94 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น .90
ด้านฐานอำนาจการบังคับหรือลงโทษ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น .74
ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น .88
ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น .89
ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น .84

3.2.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในด้านที่ไม่ถึง .80 มาปรับปรุงใหม่และขอรับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 บันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารวิทยาลัยวิทยาลัยเทคนิคและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือเสนอต่อกรมอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอดต่อกองวิทยาลัยเทคนิคและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือนำส่งจากกรมอาชีวศึกษา ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 23 แห่ง และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 11 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ออกเฉียงเหนือ โดยจัดส่งทางไปรษณีย์และขอความร่วมมือจากวิทยาลัยแต่ละแห่ง เก็บรวบรวมจาก
 ประชากรส่งกลับคืนทางไปรษณีย์เช่นกัน โดยผู้วิจัยได้เตรียมซองใส่แบบสอบถามพร้อมติด
 แสตมป์ไว้ให้เรียบร้อย

3.3.4 แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 166 ฉบับได้ส่งไปยังวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 23 แห่ง
 และวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 11 แห่ง รวมทั้งสิ้น 34 แห่ง ในช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ 2542
 หลังจากนั้น 2 สัปดาห์ จึงได้รับแบบสอบถามคืนบางส่วน และติดตามทางโทรศัพท์ หรือด้วยตนเอง
 บางส่วนจนได้ 157 ฉบับ เป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 94.60

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้
 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package
 for Social Sciences/Personal Computer Plus Program) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการ
 หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

3.4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย
 ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง
 เหนือ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้ว
 แปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นในการ
 ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับ มาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารวิทยาลัย จำแนกตามประเภท
 สถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง จะใช้เกณฑ์การแปลความหมายจากระดับ
 ความคิดเห็น โดยจะใช้ อันดับที่ และค่าเฉลี่ย (μ) เพื่อดูความแตกต่างกัน

ส่วนคำถามปลายเปิด เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความ
 สอดคล้องของเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง และการแปลความผลการวิจัย ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เบื้องต้น โดยทำการวิเคราะห์เป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอการวิเคราะห์เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจต่าง ๆ 5 ด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลดังนี้

4.50 – 5.00 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหาร อยู่ในระดับ มาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

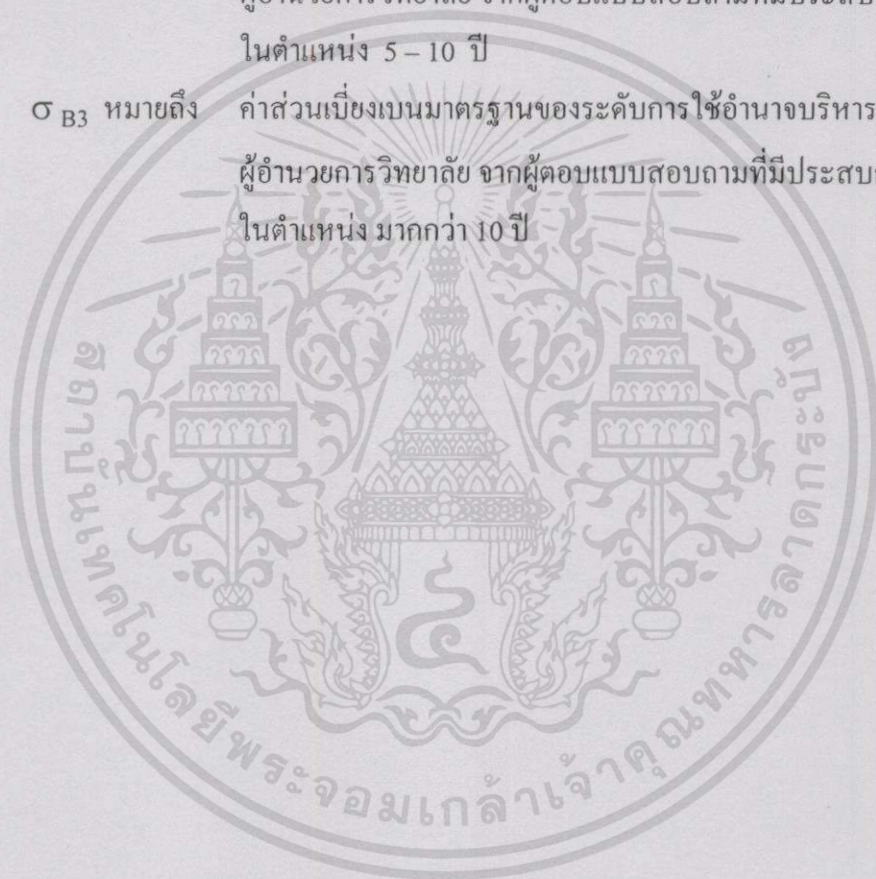
1.50 – 2.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหาร อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า มีการใช้อำนาจบริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถาม
- μ_A หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- μ_{A1} หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามวิทยาลัยเทคนิค
- μ_{A2} หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- μ_B หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
- μ_{B1} หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี
- μ_{B2} หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 5 - 10 ปี
- μ_{B3} หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี
- σ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- σ_A หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- σ_A หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- σ_{A1} หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามวิทยาลัยเทคนิค
- σ_{A2} หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามวิทยาลัยอาชีวศึกษา

- σ_B หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของ
ผู้อำนวยการ วิทยาลัยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม
- σ_{B1} หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน
ในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี
- σ_{B2} หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน
ในตำแหน่ง 5 – 10 ปี
- σ_{B3} หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจบริหารของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัย จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน
ในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร วิทยาลัย แยกเป็น ผู้อำนวยการวิทยาลัยและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย จากวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งผู้บริหาร ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม/แหล่งข้อมูล	จำนวน		ร้อยละ
	ผู้บริหาร	ได้รับคืน	
1. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค			
1.1 ผู้อำนวยการ	23	22	21.60
1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	88	80	90.90
รวม	111	102	91.90
2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา			
2.1 ผู้อำนวยการ	11	11	20.00
2.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	44	44	80.00
รวม	55	55	100.00
รวมทั้งหมด	166	157	94.60

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่เป็นประชากรในการศึกษาคั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 166 คน ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 94.60 แยกเป็น ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตอบแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 91.90 และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตอบแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหารวิทยาลัย เทคนิค		ผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา		รวม	
	n = 102		n = 55		N = 157	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1.1 ชาย	95	93.10	19	34.50	114	72.60
1.2 หญิง	7	6.90	36	65.50	43	37.40
2. อายุ						
2.1 30 – 39 ปี	2	2.00	4	7.30	6	3.80
2.2 40 – 49 ปี	56	54.90	37	67.20	93	59.30
2.3 50 ปีขึ้นไป	44	43.10	14	25.50	58	36.90
3. ตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัย						
3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย	22	21.60	11	20.00	33	21.00
3.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย	80	78.40	44	80.00	124	79.00
4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง						
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	39	38.20	23	41.80	62	39.50
4.2 5 – 10 ปี	22	21.60	10	18.20	32	20.40
4.3 มากกว่า 10 ปี	41	40.20	22	40.00	63	40.10
5. วุฒิการศึกษา						
5.1 ปริญญาตรี	47	46.10	26	47.30	73	46.50
5.2 ปริญญาโท	54	52.90	28	50.90	82	52.20
5.3 ปริญญาเอก	1	1.00	1	1.80	2	1.30

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.60 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.30 ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 79.00 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.10 และ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.20

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.10 อายุระหว่าง 40–49 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.90 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 78.40 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.90

และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.50 อายุระหว่าง 40–49 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.20 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 80.00 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.80 และ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิงและฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมและรายข้อทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม

การใช้อำนาจบริหาร	N = 157		ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
	μ	σ		
1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล	4.14	0.56	มาก	2
2. ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ	3.86	0.51	มาก	5
3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย	4.05	0.53	มาก	3
4. ฐานอำนาจจากการอ้างอิง	4.17	0.59	มาก	1
5. ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	3.99	0.62	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านที่ 4 ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ($\mu = 4.17$) ด้านที่ 1 ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ($\mu = 4.14$) ด้านที่ 3 ฐานอำนาจตามกฎหมาย ($\mu = 4.05$) ด้านที่ 5 ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\mu = 3.99$) ด้านที่ 2 ฐานอำนาจจากการ บังคับหรือลงโทษ ($\mu = 3.86$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล

การใช้อำนาจบริหาร	N = 157		ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
	μ	σ		
1. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.24	0.77	มาก	3
2. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชื่อเสียง	4.24	0.74	มาก	2
3. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.15	0.88	มาก	5
4. ผู้ได้บังคับบัญชาที่ขยันทำงานให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.14	0.75	มาก	6
5. ให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงาน	4.15	0.82	มาก	4
6. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ตามเหตุผลควร ให้อภัย	3.98	0.79	มาก	9
7. จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.05	0.74	มาก	8
8. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อ	4.24	0.68	มาก	1
9. ให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในลักษณะอื่นแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาตาม โอกาสที่อำนวย	4.10	0.75	มาก	7
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหาร ของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจาก การให้รางวัล อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 8. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อ ($\mu = 4.24$) ข้อ 2 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชื่อเสียง ($\mu = 4.24$) และข้อ 6. สนับสนุนให้ผู้ ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 4.24$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่

ข้อ 6. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ตามเหตุผลควรให้อภัย ($\mu=3.98$) ข้อ 7. จัดหาอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\mu=4.05$) และ ข้อ 9. ให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ในลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวย ($\mu=4.10$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ

การใช้อำนาจบริหาร	N = 157		ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
	μ	σ		
1. กำหนดแนวทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ	3.90	0.69	มาก	5
2. ติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา	4.08	0.66	มาก	1
3. ตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.83	0.71	มาก	7
4. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ	4.08	0.68	มาก	2
5. ตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด	3.84	0.77	มาก	6
6. เข้มงวดต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบที่ส่ง ผลเสียหายต่อสถานศึกษา	4.01	0.79	มาก	4
7. สั่งการให้ทำโดยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม หรือแสดงความคิดเห็น	4.05	0.77	มาก	3
8. ชี้ความบกพร่องของการทำงานทุกครั้งที่ตรวจพบ	3.82	0.77	มาก	8
9. ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตน เฉพาะบางกรณี	3.15	1.05	ปาน กลาง	9
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.86$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 9. ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตนเฉพาะบางกรณีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ข้อ 2. ติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา ($\mu = 4.08$) ข้อ 4. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบข้อบังคับ ($\mu = 4.08$) ข้อ 7. สั่งการให้ทำโดยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม หรือ แสดงความคิดเห็น ($\mu = 4.05$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจบริหาร	N = 157		ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
	μ	σ		
1. ชี้แจงนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	4.28	0.63	มาก	1
2. ใช้อำนาจไม่เกินขอบเขตตามสิทธิและหน้าที่	4.04	0.82	มาก	7
3. มีวิธีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	3.95	0.68	มาก	8
4. มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ	4.19	0.70	มาก	2
5. พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย ระเบียบที่วางไว้	4.08	0.68	มาก	5
6. มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด	3.64	0.89	มาก	9
7. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมออย่างค่อเนื่อง	4.00	0.68	มาก	6
8. ให้คำแนะนำเรื่องงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.15	0.70	มาก	3
9. ตัดสินใจในการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบและข้อมูลต่างๆ	4.11	0.71	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 1. ชี้แจงนโยบายให้ผู้ได้บังคับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ($\mu = 4.28$) ข้อ 4. มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.19$) และข้อ 8. ให้คำแนะนำเรื่องงานที่มอบหมายให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 6. มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด ($\mu = 3.64$) ข้อ 3. มีวิธีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.95$) และข้อ 2. ใช้อำนาจไม่เกินขอบเขตตามสิทธิและหน้าที่ ($\mu = 4.04$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง

การใช้อำนาจบริหาร	N = 157		ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
	μ	σ		
1. ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.24	0.70	มาก	6
2. วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง	4.25	0.73	มาก	4
3. ทักทายปราศรัยและเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	4.27	0.73	มาก	3
4. แต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ	4.28	0.72	มาก	2
5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน	4.25	0.77	มาก	5
6. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย	4.29	0.74	มาก	1
7. สามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนมาพัฒนา	3.81	0.87	มาก	9
8. มีความสามารถติดต่อประสานงานสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงได้	4.18	0.76	มาก	7
9. เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญมาร่วมงานด้วย	4.00	0.84	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.17$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 6. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย ($\mu = 4.29$) ข้อ 4. แต่งกายเหมาะสมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ ($\mu = 4.28$) และข้อ 3. ทักทายปราศรัยและเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3 อันดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 7. สามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนมาพัฒนาวิทยาลัย ($\mu = 3.81$) ข้อ 9. เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญมาร่วมงานด้วย ($\mu = 4.00$) และ ข้อ 8. มีความสามารถติดต่อประสานงานสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงได้ ($\mu = 4.18$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจบริหาร	N = 157		ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
	μ	σ		
1. สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการวิเคราะห์งาน	4.00	0.72	มาก	5
2. วางแผนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอย่างมีระบบ	4.06	0.76	มาก	3
3. คิดริเริ่ม โครงการหรืองานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย	4.13	0.77	มาก	2
4. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยฉับพลัน	4.03	0.85	มาก	4
5. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.99	0.72	มาก	7
6. แสวงหาข่าวสารที่มีประโยชน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	4.02	0.74	มาก	6
7. ให้โอกาสกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน	4.24	0.69	มาก	1
8. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ	3.52	0.89	มาก	9
9. สามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ได้	3.96	0.76	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 7. ให้โอกาสกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.24$) ข้อ 3. คิดริเริ่มโครงการหรืองานใหม่ ๆ ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย ($\mu = 4.13$) และข้อ 2. วางแผนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอย่างมีระบบ ($\mu = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 8. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ ($\mu = 3.52$) ข้อ 9. สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ได้ ($\mu = 3.96$) และ ข้อ 5. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\mu = 3.99$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค, วิทยาลัยอาชีวศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปี จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิงและฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมและรายข้อทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษาในภาพรวม

การใช้อำนาจบริหาร	วิทยาลัยเทคนิค				วิทยาลัยอาชีวศึกษา			
	n = 102			อันดับ ที่	n = 55			อันดับ ที่
	μ_{A1}	σ_{A1}	ระดับ ความ คิดเห็น		μ_{A2}	σ_{A2}	ระดับ ความ คิดเห็น	
1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล	4.12	0.60	มาก	1	4.19	0.47	มาก	2
2. ฐานอำนาจจากการบังคับหรือ ลงโทษ	3.85	0.53	มาก	5	3.88	0.45	มาก	5
3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย	3.98	0.57	มาก	3	4.18	0.44	มาก	3
4. ฐานอำนาจจากการอ้างอิง	4.11	0.62	มาก	2	4.30	0.54	มาก	1
5. ฐานอำนาจที่เกิดจากความ เชี่ยวชาญ	3.92	0.64	มาก	4	4.13	0.56	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.53	มาก		4.13	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ($\mu = 4.00$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณาในรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งสองกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งสองกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งสองกลุ่ม ซึ่งค่าเฉลี่ยในสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิคทุกด้าน รายด้านของกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ($\mu = 4.12$) และรายด้านของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ($\mu = 4.30$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้งสองกลุ่มคือ ด้านที่ 2 ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ($\mu_{A1} = 3.85, \mu_{A2} = 3.88$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นตรงกัน



ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล

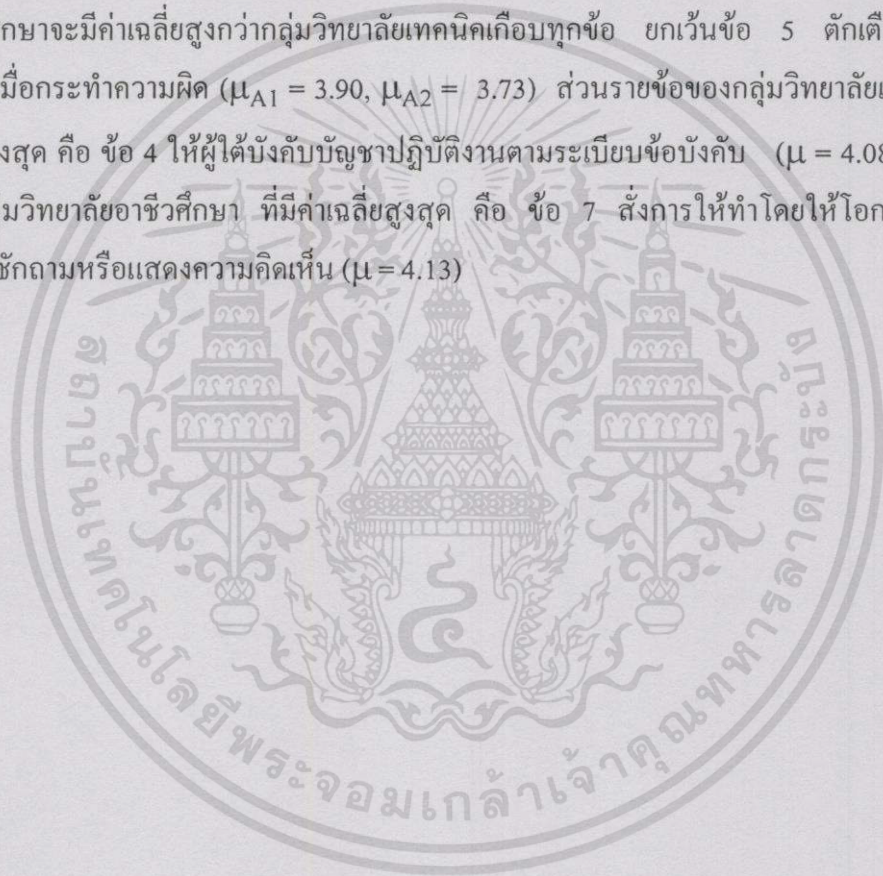
การใช้อำนาจบริหาร	วิทยาลัยเทคนิค				วิทยาลัยอาชีวศึกษา			
	n = 102			อันดับ ที่	n = 55			อันดับ ที่
	μ_{A1}	σ_{A1}	ระดับ ความ คิดเห็น		μ_{A2}	σ_{A2}	ระดับ ความ คิดเห็น	
1. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	4.18	0.83	มาก	3	4.36	0.65	มาก	1
2. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชื่อเสียง	4.20	0.76	มาก	2	4.31	0.69	มาก	3
3. พิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม	4.09	0.92	มาก	6	4.27	0.78	มาก	4
4. ผู้ได้บังคับบัญชาที่ขยันทำงานให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.17	0.76	มาก	4	4.09	0.73	มาก	7
5. ให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาขณะ ปฏิบัติงาน	4.17	0.83	มาก	5	4.11	0.79	มาก	6
6. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ตามเหตุผลควรให้อภัย	3.97	0.84	มาก	9	4.00	0.69	มาก	9
7. จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน	4.04	0.75	มาก	8	4.07	0.72	มาก	8
8. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อ	4.21	0.71	มาก	1	4.31	0.63	มาก	2
9. ให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลใน ลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตาม โอกาสที่อำนวย	4.08	0.74	มาก	7	4.15	0.78	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	0.60	มาก		4.19	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ($\mu = 4.12$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\mu = 4.19$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิคเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 ผู้ได้บังคับบัญชาที่ชั้นทำงานให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ($\mu_{A1} = 4.17, \mu_{A2} = 4.09$) และข้อ 5 ให้กำลังใจแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงาน ($\mu_{A1} = 4.17, \mu_{A2} = 4.11$) ส่วนรายข้อของกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อ ($\mu = 4.21$) และรายข้อของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 4.36$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้งสองกลุ่ม สองอันดับสุดท้าย ที่อยู่ในอันดับที่ตรงกัน ได้แก่ อันดับที่ 8 ข้อ 7 จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\mu_{A1} = 4.04, \mu_{A2} = 4.07$) อันดับที่ 9 ข้อ 6 เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดตามเหตุผลการให้อภัย ($\mu_{A1} = 3.97, \mu_{A2} = 4.00$)

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภท สถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ

การใช้อำนาจบริหาร	วิทยาลัยเทคนิค				วิทยาลัยอาชีวศึกษา			
	n = 102			อันดับ ที่	n = 55			อันดับ ที่
	μ_{A1}	σ_{A1}	ระดับ ความ คิด เห็น		μ_{A2}	σ_{A2}	ระดับ ความ คิด เห็น	
1. กำหนดแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	3.89	0.70	มาก	6	3.91	0.67	มาก	5
2. ติดตามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา	4.07	0.68	มาก	2	4.11	0.63	มาก	2
3. ตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.76	มาก	7	3.85	0.62	มาก	6
4. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ	4.08	0.61	มาก	1	4.09	0.80	มาก	3
5. ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด	3.90	0.75	มาก	5	3.73	0.80	มาก	8
6. เข้มงวดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบที่ส่งผลเสียหายต่อสถานศึกษา	3.99	0.80	มาก	4	4.04	0.77	มาก	4
7. สั่งการให้ทำโดยให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	4.01	0.83	มาก	3	4.13	0.61	มาก	1
8. ให้ความสำคัญพร้อมของการทำงานทุกครั้ง ที่ตรวจพบ	3.81	0.77	มาก	8	3.84	0.79	มาก	7
9. ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตนเฉพาะบางกรณี	3.11	1.08	ปานกลาง	9	3.22	0.99	ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.53	มาก		3.88	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ($\mu = 3.85$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากเกือบทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ยกเว้นข้อ 9 ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตน เฉพาะกรณี ($\mu_{A1} = 3.11$, $\mu_{A2} = 3.22$) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับ ปานกลางทั้งสองกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นในรายข้อของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกข้อ ทั้งสองกลุ่มโดยค่าเฉลี่ยของสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิคเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 5 ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความผิด ($\mu_{A1} = 3.90$, $\mu_{A2} = 3.73$) ส่วนรายข้อของกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ($\mu = 4.08$) และรายข้อของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 สั่งการให้ทำโดยให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามหรือแสดงความคิดเห็น ($\mu = 4.13$)



ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภท สถานศึกษา ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจบริหาร	วิทยาลัยเทคนิค			อันดับ ที่	วิทยาลัยอาชีวศึกษา			อันดับ ที่
	n = 102				n = 55			
	μ_{A1}	σ_{A1}	ระดับ ความ คิด เห็น		μ_{A2}	σ_{A2}	ระดับ ความ คิด เห็น	
1. ชี้แจงนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	4.25	0.65	มาก	1	4.35	0.58	มาก	1
2. ใช้อำนาจไม่เกินขอบเขตตามสิทธิและหน้าที่	3.95	0.87	มาก	5	4.22	0.69	มาก	5
3. มีวิธีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสม	3.91	0.66	มาก	6	4.02	0.71	มาก	8
4. มอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ	4.12	0.71	มาก	2	4.33	0.67	มาก	3
5. พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายระเบียบที่วางไว้	4.05	0.72	มาก	3	4.13	0.58	มาก	7
6. มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บังคับบัญชาโดย ไม่กลัวความผิดพลาด	3.57	0.88	มาก	8	3.76	0.90	มาก	9
7. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ให้แก่ผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง	3.91	0.73	มาก	7	4.16	0.54	มาก	6
8. ให้คำแนะนำเรื่องงานที่มอบหมายให้แก่ ผู้บังคับบัญชา	4.05	0.72	มาก	3	4.35	0.62	มาก	2
9. ตัดสินใจในการบริหารงานโดยชั่งกักระเบียบและ ข้อมูลต่าง ๆ	4.02	0.76	มาก	4	4.29	0.57	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.57	มาก		4.18	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภท สถานศึกษา ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่ม วิทยาลัยเทคนิค ($\mu = 3.98$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\mu = 4.18$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันเกือบทุกข้อ ทั้งสองกลุ่มโดยค่าเฉลี่ยรายข้อของสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัย อาชีวศึกษา จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ทุกข้อ มีรายข้อของกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค และ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และอยู่ในอันดับที่ ตรงกันทั้งสองกลุ่มได้แก่ ข้อ 1 ซึ่งเจงนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ($\mu_{A1} = 4.25$, $\mu_{A2} = 4.35$) อันดับที่ 4 ข้อ 9 ตัดสินใจในการบริหารโดยยึดกฎ ระเบียบ และข้อมูลต่าง ๆ ($\mu_{A1} = 4.02$, $\mu_{A2} = 4.29$) และ อันดับที่ 5 ข้อ 2 ใช้อำนาจไม่เกินขอบเขตตามสิทธิและหน้าที่ ($\mu_{A1} = 3.95$, $\mu_{A2} = 4.22$) ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้งสองกลุ่ม คือ ข้อ 6 มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่กลัว ความผิดพลาด ($\mu_{A1} = 3.57$, $\mu_{A2} = 3.76$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นตรงกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภท สถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง

การใช้อำนาจบริหาร	วิทยาลัยเทคนิค				วิทยาลัยอาชีวศึกษา			
	n = 102			อันดับ ที่	n = 55			อันดับ ที่
	μ_{A1}	σ_{A1}	ระดับ ความ คิด เห็น		μ_{A2}	σ_{A2}	ระดับ ความ คิด เห็น	
1. ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.22	0.74	มาก	3	4.27	0.62	มาก	6
2. วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง	4.16	0.75	มาก	6	4.44	0.66	มาก	2
3. ทักทายปราศรัยและเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	4.26	0.74	มาก	2	4.29	0.71	มาก	5
4. แต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ	4.28	0.74	มาก	1	4.27	0.71	มาก	7
5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน	4.19	0.81	มาก	5	4.36	0.71	มาก	3
6. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย	4.20	0.77	มาก	4	4.47	0.63	มาก	1
7. สามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนมาพัฒนาวิทยาลัย	3.71	0.90	มาก	9	4.00	0.79	มาก	9
8. มีความสามารถติดต่อประสานงานสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงได้	4.08	0.77	มาก	7	4.36	0.73	มาก	4
9. เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญมาร่วมงานด้วยเสมอ	3.89	0.82	มาก	8	4.20	0.85	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.62	มาก		4.30	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ($\mu = 4.11$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\mu = 4.30$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา

จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิค เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 4 แต่งกายเหมาะสมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ ($\mu_{A1} = 4.28$, $\mu_{A2} = 4.27$) ส่วนรายชื่อของกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 แต่งกายเหมาะสมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ ($\mu = 4.28$) และรายชื่อของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย ($\mu = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้งสองกลุ่ม สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ อันดับที่ 8 ข้อ 9 เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญร่วมงานด้วยเสมอ ($\mu_{A1} = 3.89$, $\mu_{A2} = 4.20$) และอันดับที่ 9 ข้อ 7 สามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนมาพัฒนาวิทยาลัย ($\mu_{A1} = 3.17$, $\mu_{A2} = 4.00$) ซึ่งมึระดับความคิดเห็นตรงกัน



ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภท สถานศึกษา คำนวณอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจบริหาร	วิทยาลัยเทคนิค				วิทยาลัยอาชีวศึกษา			
	n = 102			อันดับ ที่	n = 55			อันดับ ที่
	μ_{A1}	σ_{A1}	ระดับ ความ คิด เห็น		μ_{A2}	σ_{A2}	ระดับ ความ คิด เห็น	
1. สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการวิเคราะห์งาน	3.92	0.71	มาก	5	4.15	0.71	มาก	5
2. วางแผนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอย่างมีระบบ	4.00	0.77	มาก	3	4.16	0.74	มาก	4
3. คิดริเริ่มโครงการหรืองานใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย	4.04	0.78	มาก	2	4.31	0.72	มาก	2
4. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยฉับพลัน	3.97	0.88	มาก	4	4.15	0.78	มาก	6
5. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.92	0.73	มาก	6	4.13	0.70	มาก	7
6. แสวงหาข่าวสารที่มีประโยชน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.91	0.75	มาก	7	4.22	0.69	มาก	3
7. ให้โอกาสกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน	4.16	0.71	มาก	1	4.40	0.63	มาก	1
8. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ เสมอ	3.47	0.90	ปานกลาง	9	3.60	0.87	มาก	9
9. สามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามนโยบายใหม่ๆ ได้	3.89	0.79	มาก	8	4.07	0.69	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.64	มาก		4.13	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่มค่าเฉลี่ยกลุ่มวิทยาลัยเทคนิค ($\mu = 3.92$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณาในรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 8 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ กลุ่มวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.47$) และกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.60$) แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยเทคนิคทุกข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสองกลุ่มคือ ข้อ 7 ให้ออกาสกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการทำงาน ($\mu_{A1} = 4.16$, $\mu_{A2} = 4.40$) ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทการทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวม

การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี n = 62				5-10 ปี n = 32				มากกว่า 10 ปี n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดัด ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดัด ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดัด ที่
	1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล	4.17	0.48	มาก	2	4.10	0.53	มาก	2	4.13	0.64	มาก
2. ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ	3.82	0.49	มาก	5	3.88	0.56	มาก	5	3.89	0.49	มาก	5
3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย	4.05	0.46	มาก	3	3.98	0.61	มาก	3	4.09	0.55	มาก	3
4. ฐานอำนาจจากการอ้างอิง	4.22	0.49	มาก	1	4.11	0.60	มาก	1	4.16	0.68	มาก	1
5. ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	4.01	0.52	มาก	4	3.94	0.62	มาก	4	4.01	0.68	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	0.42	มาก		4.00	0.53	มาก		4.06	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี สูงสุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มมากกว่า 10 ปี และกลุ่ม 5-10 ปี ตามลำดับ ($\mu_{B1} = 4.06, \mu_{B3} = 4.06, \mu_{B2} = 4.00$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน ทั้งสามกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งสามกลุ่ม โดยจัดอันดับที่ของค่าเฉลี่ยแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ ด้านที่ 4 ฐานอำนาจจากการอ้างอิง โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.16 และกลุ่ม 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในอันดับสูงสุดทั้งสามกลุ่ม ด้านที่ 2 ฐานอำนาจจากการให้รางวัล โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.13 และกลุ่ม 5 -10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในอันดับที่ 2 ทั้งสามกลุ่ม ด้านที่ 3 ฐานอำนาจตามกฎหมาย โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.05 และกลุ่ม 5 -10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในอันดับที่ 3 ทั้งสามกลุ่ม ด้านที่ 4 ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.01 และกลุ่ม 5 -10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในอันดับที่ 4 ทั้งสามกลุ่ม ด้านที่ 5 ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนกลุ่ม 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.88 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งสามกลุ่ม

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล

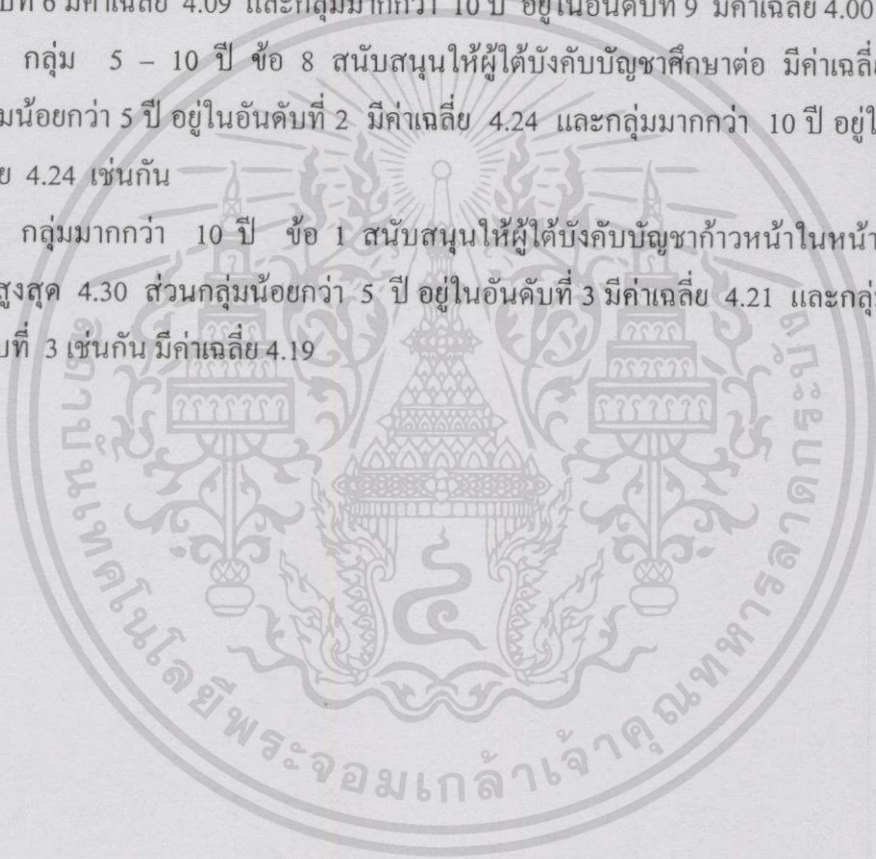
การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี				5-10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	n = 62				n = 32				n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
1. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.21	0.77	มาก	3	4.19	0.74	มาก	3	4.30	0.80	มาก	1
2. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีชื่อเสียง	4.18	0.74	มาก	6	4.25	0.76	มาก	2	4.29	0.73	มาก	2
3. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.18	0.90	มาก	7	3.97	0.78	มาก	9	4.22	0.91	มาก	4
4. ผู้ได้บังคับบัญชาที่ขยันทำงาน ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.19	0.67	มาก	4	4.13	0.66	มาก	5	4.10	0.86	มาก	5
5. ให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ขณะปฏิบัติงาน	4.32	0.74	มาก	1	4.09	0.64	มาก	6	4.00	0.93	มาก	9
6. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดตามเหตุผลควรให้อภัย	3.97	0.81	มาก	9	3.97	0.74	มาก	8	4.00	0.80	มาก	7
7. จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.10	0.67	มาก	8	3.97	0.74	มาก	7	4.05	0.81	มาก	6
8. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อ	4.24	0.64	มาก	2	4.25	0.67	มาก	1	4.24	0.73	มาก	3
9. ให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ในลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตามโอกาสที่อำนวย	4.18	0.69	มาก	5	4.13	0.61	มาก	4	4.02	0.87	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.48	มาก		4.10	0.53	มาก		4.13	0.64	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี สูงที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มมากกว่า 10 ปี และกลุ่ม 5 - 10 ปี ตามลำดับ ($\mu_{B1} = 4.17, \mu_{B3} = 4.13, \mu_{B2} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกัน ทุกข้อทั้งสามกลุ่ม โดยในกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี ข้อ 5 ให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.30 ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.09 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 9 มีค่าเฉลี่ย 4.00

กลุ่ม 5 - 10 ปี ข้อ 8 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.25 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.24 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.24 เช่นกัน

กลุ่มมากกว่า 10 ปี ข้อ 1 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.30 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.21 และกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 เช่นกัน มีค่าเฉลี่ย 4.19



ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ

การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี n = 62				5-10 ปี n = 32				มากกว่า 10 ปี n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่
1. กำหนดแนวทางให้ ผู้ ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ	3.98	0.71	มาก	4	3.78	0.61	มาก	8	3.87	0.71	มาก	7
2. ติดตามให้ผู้ได้บังคับ บัญชาปฏิบัติงานให้ ทันเวลา	4.10	0.67	มาก	2	4.19	0.59	มาก	1	4.02	0.68	มาก	3
3. ตรวจสอบควบคุมการ ปฏิบัติงานของผู้ได้ บังคับบัญชา	3.84	0.71	มาก	6	3.81	0.86	มาก	7	3.84	0.65	มาก	8
4. ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ	4.06	0.72	มาก	3	4.06	0.67	มาก	2	4.11	0.65	มาก	1
5. ดักเตือนผู้ได้บังคับ บัญชาเมื่อ กระทำ ความผิด	3.73	0.71	มาก	7	3.84	0.85	มาก	6	3.95	0.79	มาก	5
6. เข้มงวดต่อผู้ได้บังคับ บัญชาให้ปฏิบัติตาม ระเบียบที่ส่งผล เสียหายต่อสถานศึกษา	3.95	0.78	มาก	5	3.94	0.91	มาก	5	4.10	0.73	มาก	2
7. สั่งการโดยให้โอกาส ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ ซักถามแสดงความ คิดเห็น	4.13	0.71	มาก	1	4.00	0.84	มาก	3	4.00	0.78	มาก	4
8. ซึ่ความบกพร่องของ การทำงานทุกครั้ง ที่ ตรวจพบ	3.69	0.82	มาก	8	3.94	0.72	มาก	4	3.89	0.74	มาก	6
9. ปฏิเสธที่จะอธิบายถึง เหตุผลในการบริหาร งานของคนเฉพาะบาง กรณี	2.94	1.02	ปาน กลาง	9	3.31	1.03	ปาน กลาง	9	3.27	1.07	ปาน กลาง	9
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	0.49	มาก		3.87	0.56	มาก		3.89	0.49	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ตำแหน่งอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มมากกว่า 10 ปี สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่ม 5- 10 ปี และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ ($\mu_{B3}=3.89, \mu_{B2}=3.87, \mu_{B1}=3.82$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อ 9 ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตนเฉพาะบางกรณี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งสามกลุ่ม ($\mu_{B1}=2.94, \mu_{B2}=3.31, \mu_{B3}=3.27$) และอยู่ในอันดับที่ 9 ทั้งสามกลุ่ม นอกจากนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม โดยกลุ่ม 5 – 10 ปี ข้อ 2 ติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.19 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.10 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.02

กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี ข้อ 7 สั่งการโดยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถามแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.13 ส่วนกลุ่ม 5 – 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.00 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 4.00 เช่นกัน

กลุ่มมากกว่า 10 ปี ข้อ 4 ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.06 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.06

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี				5 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	n = 62				n = 32				n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่
1. ชี้แจงนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	4.26	0.65	มาก	1	4.31	0.59	มาก	1	4.29	0.63	มาก	1
2. ใช้อำนาจไม่เกินขอบเขตตามสิทธิและหน้าที่	4.03	0.81	มาก	6	4.06	0.76	มาก	2	4.05	0.87	มาก	7
3. มีวิธีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.65	มาก	7	3.94	0.62	มาก	5	3.90	0.73	มาก	8
4. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ	4.23	0.66	มาก	2	4.06	0.84	มาก	3	4.22	0.66	มาก	2
5. พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายระเบียบที่วางไว้	4.03	0.54	มาก	5	4.06	0.88	มาก	4	4.13	0.68	มาก	5
6. มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด	3.53	0.88	มาก	9	3.56	0.91	มาก	9	3.78	0.89	มาก	9
7. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง	3.98	0.67	มาก	8	3.94	0.76	มาก	6	4.05	0.66	มาก	6
8. ให้คำแนะนำเรื่องงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.58	มาก	3	3.94	0.80	มาก	7	4.21	0.74	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี				5 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	n = 62				n = 32				n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
9. ตัดสินใจในการบริหารงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อมูลต่าง ๆ	4.16	0.55	มาก	4	3.91	0.86	มาก	8	4.17	0.75	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.46	มาก		3.98	0.61	มาก		4.09	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย – สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มมากกว่า 10 ปี สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่ม 5-10 ปี ตามลำดับ ($\mu_{B3} = 4.09$, $\mu_{B1} = 4.05$, $\mu_{B2} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อทั้งสามกลุ่ม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสามกลุ่ม คือ ข้อ 1 นโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน โดยกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.29 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.29

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งสามกลุ่ม คือ ข้อ 6 มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.56 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง

การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี				5 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	n = 62				n = 32				n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ ที่
1. ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.62	มาก	4	3.91	0.69	มาก	8	4.32	0.74	มาก	1
2. วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง	4.37	0.61	มาก	1	4.13	0.79	มาก	5	4.21	0.81	มาก	6
3. ทักทายปราศรัยและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.35	0.55	มาก	2	4.22	0.66	มาก	3	4.22	0.91	มาก	5
4. แต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีชมชอบ	4.29	0.64	มาก	7	4.38	0.55	มาก	1	4.22	0.87	มาก	4
5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน	4.31	0.69	มาก	5	4.16	0.77	มาก	4	4.24	0.86	มาก	3
6. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่อ งานของวิทยาลัย	4.35	0.63	มาก	3	4.13	0.75	มาก	6	4.32	0.82	มาก	2
7. สามารถหาทุนสนับสนุน จากสมาคม หรือชุมชน มาพัฒนาวิทยาลัย	3.76	0.86	มาก	9	3.81	0.82	มาก	9	3.86	0.91	มาก	9
8. มีความสามารถติดต่อ ประสานงาน สัมพันธ์กับผู้บริหาร ระดับสูงได้	4.23	0.71	มาก	6	4.25	0.76	มาก	2	4.10	0.82	มาก	7
9. เมื่อมีกิจกรรมของ วิทยาลัยมีบุคคล สำคัญมาร่วมงานด้วย เสมอ	4.02	0.82	มาก	8	4.03	0.82	มาก	7	3.97	0.88	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	0.49	มาก		4.11	0.60	มาก		4.16	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มมากกว่า 10 ปี และกลุ่ม 5-10 ปี ตามลำดับ ($\mu_{B1} = 4.22$, $\mu_{B3} = 4.16$, $\mu_{B2} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม โดยกลุ่ม 5-10 ปี ข้อ 4 แต่งกายเหมาะสมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.38 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 4.22 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 7 มีค่าเฉลี่ย 4.29

กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี ข้อ 2 วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย 4.13 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.21

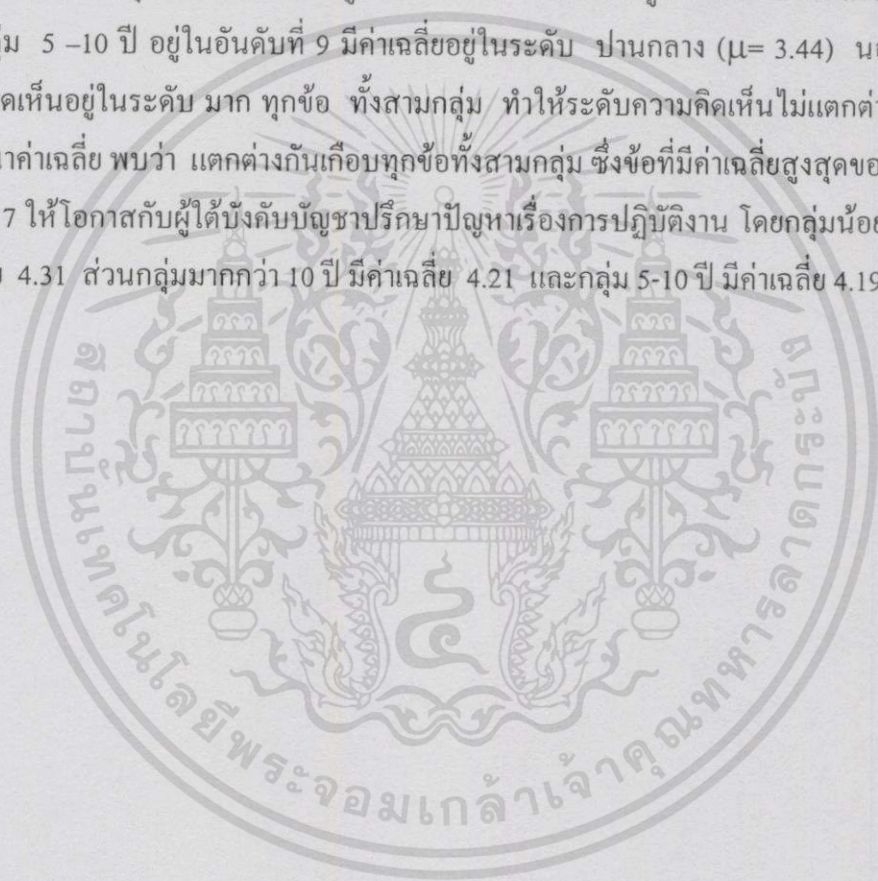
กลุ่มมากกว่า 10 ปี ข้อ 1 ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.32 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 4.32 และกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 8 มีค่าเฉลี่ย 3.91

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี				5 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	n = 62				n = 32				n = 63			
	μ_{B1}	σ_{B1}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดัด ที่	μ_{B2}	σ_{B2}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดัด ที่	μ_{B3}	σ_{B3}	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดัด ที่
1. สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการวิเคราะห์งาน	4.06	0.60	มาก	4	3.91	0.69	มาก	6	3.98	0.83	มาก	7
2. วางแผนในการปฏิบัติงานใน วิทยาลัยอย่างมีระบบ	4.10	0.65	มาก	3	3.94	0.95	มาก	5	4.08	0.77	มาก	2
3. คิดริเริ่มโครงการหรืองานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย	4.23	0.69	มาก	2	4.09	0.86	มาก	3	4.06	0.80	มาก	4
4. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยดับพลัน	4.03	0.68	มาก	5	4.09	0.89	มาก	4	4.00	0.98	มาก	6
5. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.97	0.63	มาก	7	3.91	0.78	มาก	7	4.06	0.78	มาก	3
6. แสวงหาข่าวสารที่มีประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.97	0.79	มาก	8	4.13	0.71	มาก	2	4.02	0.71	มาก	5
7. ให้โอกาสกับผู้ได้บังคับบัญชา ปรึกษาปัญหา เรื่องการปฏิบัติงาน	4.31	0.62	มาก	1	4.19	0.64	มาก	1	4.21	0.79	มาก	1
8. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ	3.44	0.84	ปาน กลาง	9	3.41	0.84	ปาน กลาง	9	3.65	0.95	มาก	8
9. สามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาอินดีปฏิบัติคานนโยบายใหม่ ๆ	3.98	0.69	มาก	6	3.84	0.77	มาก	8	3.98	0.83	มาก	7
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.52	มาก		3.94	0.67	มาก		4.01	0.68	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ค่าเฉลี่ยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มมากกว่า 10 ปี และกลุ่ม 5-10 ปี ตามลำดับ ($\mu_{B1} = 4.01, \mu_{B3} = 4.01, \mu_{B2} = 3.94$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ข้อ 8 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 8 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.65$) ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 9 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.44$) และกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 9 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.44$) นอกจากนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันเกือบทุกข้อทั้งสามกลุ่ม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสามกลุ่มคือ ข้อ 7 ให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.21 และกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.19



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญในการดำเนินการวิจัยโดยสรุปตั้งแต่วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล, ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ, ฐานอำนาจตามกฎหมาย, ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล, ฐานอำนาจการบังคับหรือลงโทษ, ฐานอำนาจตามกฎหมาย, ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารวิทยาลัย

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย กองวิทยาลัยเทคนิค และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 34 แห่ง แยกเป็นวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 23 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 11 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 166 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ชุด โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามทฤษฎีฐานอำนาจ (Power Bases) ของ French and Raven แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบบสอบถามจะครอบคลุมฐานอำนาจ 5 ด้าน ๆ ละ 9 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ

3. การนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา แยกเป็นกองวิทยาลัยเทคนิค ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคคูสิต จำนวน 15 คน และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพาณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ และตามเก็บด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.60

5. การวิเคราะห์ข้อมูล กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ แยกวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์และสรุปผลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยจากฐานอำนาจ 5 ด้าน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย จากฐานอำนาจ 5 ด้าน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งของ ผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์และสรุปผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการทั้ง 5 ฐานอำนาจ ใช้วิธีการรวบรวมความคิดเห็นที่รวบรวมได้ประมวลเฉพาะความคิดเห็นที่ไม่ซ้ำกันออกมานำเสนอ

5.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 34 แห่ง ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 72.60 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 59.30 มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ร้อยละ 79.00 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 64.71 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10 ปี ร้อยละ 40.10 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.20

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 23 แห่ง ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 93.10 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 54.50 มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ร้อยละ 78.40 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 40.20 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.90 และข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.50 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 67.20 มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ร้อยละ 80.00 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 41.80 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 50.90

ตอนที่ 2 สรุปผลการศึกษาระบบการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล, ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ, ฐานอำนาจตามกฎหมาย, ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และ ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ($\mu = 4.17$) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ($\mu = 4.14$) ฐานอำนาจตามกฎหมาย ($\mu = 4.05$) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\mu = 3.99$) และฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ($\mu = 3.86$)

2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.17$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย ($\mu = 4.29$) แต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานิยมชมชอบ ($\mu = 4.28$) และทักทายปราศรัยและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ มีความสามารถติดต่อประสานงานสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงได้ ($\mu = 4.18$) เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญมาร่วมงานด้วยเสมอ ($\mu = 4.00$) และสามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนมาพัฒนา ($\mu = 3.81$)

2.3 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการ วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.14$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้ผู้ได้ บังคับบัญชาศึกษาต่อ ($\mu = 4.24$) สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชื่อเสียง ($\mu = 4.24$) และ สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสที่ อำนวย ($\mu = 4.10$) จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\mu = 4.05$) และเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดตามเหตุผลควรให้อภัย ($\mu = 3.98$)

2.4 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการ วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย เมื่อ พิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ชี้แจง นโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ($\mu = 4.28$) มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาโดย คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.16$) และให้คำแนะนำเรื่องงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ได้บังคับ บัญชา ($\mu = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ใช้อำนาจไม่เกินขอบเขตตามสิทธิ และหน้าที่ ($\mu = 4.04$) มีวิธีการออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.95$) และมอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด ($\mu = 3.64$)

2.5 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการ วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาใน รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ให้โอกาสกับ ผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.24$) ความคิดริเริ่มโครงการหรืองาน ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย ($\mu = 4.13$) และวางแผนการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอย่างมีระบบ ($\mu = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ สามารถหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\mu = 3.99$) สามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชายินดี ปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ได้ ($\mu = 3.96$) และได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ ($\mu = 3.52$)

2.6 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการ วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือ ลงโทษ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.86$) เมื่อ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แยกเป็นรายชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตน เฉพาะบางกรณี ($\mu = 3.15$) มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ระดับแรก คือ ติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา ($\mu = 4.08$) ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ ($\mu = 4.08$) และสั่งการให้ทำโดยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็น ($\mu = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 3.83$) ซึ่งความบกพร่องของการทำงานทุกครั้งที่ตรวจพบ ($\mu = 3.82$) และปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตนเฉพาะบางกรณี ($\mu = 3.15$)

ตอนที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล, ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ, ฐานอำนาจตามกฎหมาย, ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประเภทสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล, ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ, ฐานอำนาจตามกฎหมาย, ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และ ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา แยกเป็นวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา

3.1.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา จากฐานอำนาจทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน ทั้งสองกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ($\mu = 4.12$) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ($\mu = 4.11$) ฐานอำนาจ ตามกฎหมาย ($\mu = 3.98$) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\mu = 3.92$) และฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ($\mu = 3.85$) ส่วนค่าเฉลี่ยของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ($\mu = 4.13$) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ($\mu = 4.91$) ฐานอำนาจตามกฎหมาย ($\mu = 4.18$) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

($\mu = 4.13$) และฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ($\mu = 3.88$)

3.1.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ($\mu = 4.11, 4.30$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อแต่งกายเหมาะสมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ ($\mu=4.28,4.27$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้งสองกลุ่ม สองอันดับสุดท้าย คือ เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญร่วมงานด้วยเสมอ ($\mu=3.89, 4.20$) อยู่ในอันดับที่ 8 ทั้งสองกลุ่ม และสามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนมาพัฒนาวิทยาลัย ($\mu=3.17, 4.00$) อยู่ในอันดับที่ 9 ทั้งสองกลุ่ม

3.1.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัลในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ($\mu = 4.12, 4.19$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่าของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเกือบทุกข้อ ยกเว้น ผู้บังคับบัญชาที่ขยันทำงานให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ($\mu = 4.17, 4.09$) และให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงาน ($\mu = 4.17, 4.11$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันดับสุดท้าย ที่มีอันดับที่ความคิดเห็นตรงกันทั้งสองกลุ่ม ได้แก่ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาดตามเหตุผลควรให้อภัย ($\mu = 3.97, 4.00$) อยู่ในอันดับที่ 9

3.1.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ($\mu = 3.98, 4.18$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคทุกข้อ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และมีอันดับแรกที่ตรงกัน ทั้งสองกลุ่ม เรียงตามลำดับ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชี้แจงนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ($\mu = 4.25, 4.35$) ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ของทั้งสองกลุ่ม คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด ($\mu = 3.57, \mu = 3.76$) อยู่ในอันดับ 8 และอันดับที่ 9 ตามลำดับ

3.1.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งสองกลุ่ม ($\mu = 3.92, 4.13$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.47$) และของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.60$) ทำให้ความคิดเห็นในข้อนี้ ของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกข้อทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ทุกข้อ ส่วนข้อที่ทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้โอกาสกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.16, 4.40$) และข้อที่ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันดับสุดท้าย คือ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ ($\mu = 3.47, 3.60$) อยู่ในอันดับที่ 9 ทั้งสองกลุ่ม

3.1.6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก ทั้งสองกลุ่ม ($\mu = 3.85, 3.88$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม ยกเว้นข้อปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตนเฉพาะบางกรณี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ ปานกลาง ในอันดับที่ 9 ทั้งสองกลุ่ม ($\mu = 3.11, 3.22$) ทำให้มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกข้อทั้งสองกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกข้อ ทั้งสองกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยรายข้อของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เกือบทุกข้อ ยกเว้น ตกเดือนผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความผิด ($\mu = 3.90, 3.73$)

3.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจทั้ง 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล, ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ, ฐานอำนาจตามกฎหมาย, ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และ ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง แยกเป็นผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี, เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

3.2.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง จากฐานอำนาจต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 4.01, 3.94, 4.01$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี สูงสุด ($\mu = 4.06$) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มมากกว่า 10 ปี ($\mu = 4.06$) และกลุ่ม 5-10 ปี ($\mu = 4.00$) ตามลำดับ ทำให้ระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งสามกลุ่ม โดยในด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.16 และกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในอันดับแรก ทั้งสามกลุ่ม ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.13 และกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในอันดับที่ 2 ทั้งสามกลุ่ม ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.05 และกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในอันดับที่ 3 ทั้งสามกลุ่ม ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.01 และกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในอันดับที่ 4 ทั้งสามกลุ่ม และด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.88 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งสามกลุ่ม

3.2.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5–10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 4.22, 4.11, 4.16$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม โดยในกลุ่ม 5-10 ปี ข้อแต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานิยมชมชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.38 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 4.22 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 7 มีค่าเฉลี่ย 4.29

3.2.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5–10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 4.17, 4.10, 4.13$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี ในข้อให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.32 ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.09 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 9 มีค่าเฉลี่ย 4.00

3.2.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 4.05, 3.98, 4.09$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกัน ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสามกลุ่ม คือ ชี้แจงนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน โดยกลุ่ม 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.29 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.29 เช่นกัน

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งสามกลุ่ม คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวความผิดพลาด โดยในกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนกลุ่ม 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.56 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.56 และกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.53

3.2.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 4.01, 3.94, 4.01$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 8 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.65$) ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่ม 5-10 ปี อยู่ในอันดับที่ 9 เช่นเดียวกัน และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44, 3.14$) ทั้งสองกลุ่ม นอกนั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกันเกือบทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสามกลุ่ม คือ ให้โอกาสกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.21 และกลุ่ม 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.19

3.2.6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกันเกือบทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสามกลุ่ม คือ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดอยู่ใน ระดับ มาก ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 3.82, 3.87, 3.89$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เกือบทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ยกเว้น ข้อปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตนเฉพาะบางกรณี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งสามกลุ่ม ($\mu = 2.94, 3.31, 3.27$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในอันดับสุดท้าย ทั้งสามกลุ่ม นอกนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม ทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกับทุกข้อ ทั้งสามกลุ่ม โดยกลุ่ม 5 - 10 ปี ในข้อติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.19 ส่วนกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.10 และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.02

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้มีหลายประเด็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย

ในภาพรวมจากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยจากฐานอำนาจทั้ง 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง 2) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล 3) ฐานอำนาจตามกฎหมาย 4) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ 5) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัย คือ ผู้บริหารสูงสุด จะต้องบริหารงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอ จึงต้องใช้อำนาจส่วนบุคคลมาก ดังที่ นพดล เชนอักษร (2537 : 2) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ที่เกิดจากตำแหน่งไม่เพียงพอในการบริหารงานให้ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยอำนาจรูปแบบอื่นเข้าสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารมากยิ่งขึ้น อำนาจดังกล่าวนี้ ได้แก่ อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ของผู้บริหารแต่ละคน นั่นเอง ผู้บริหารวิทยาลัยใช้อำนาจบริหารด้านฐานอำนาจจากการ อ้างอิงในระดับมาก เป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ที่จะต้องประสานงานให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงาน และผู้ปกครอง ชุมชนให้การสนับสนุน ในการบริหารงานสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ Hersey และ Goldsmith (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล, 2538 : 34-35) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) อยู่บนพื้นฐานของบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงสูง โดยทั่วไปแล้ว จะได้รับการนิยมชมชอบและนับถือศรัทธาจากบุคคลอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะบุคลิกภาพของผู้หน้านั้น จะนำมาสู่การยอมรับและทำให้ผู้หน้ามีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัย ใช้อำนาจบริหารด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย นั้น อาจเป็นเพราะว่า การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว โกรธ เจ็บปวดเดือดร้อน ไม่ว่าจะทางกายและใจ จะได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารบุคคลได้ แต่อำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษนี้ ยังจำเป็นต้องใช้อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยอมปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของวิทยาลัย ดังที่ Hoy และ Miskel (1991 : 85) กล่าวว่า เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจจากการบังคับ จะส่งผลน้อยที่สุด กับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ยอมตาม แต่จะส่งผลดีมากที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน

เมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิด 5 ฐานอำนาจของ

French และ Raven ผลงานวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเร็จ โทธิวรรณ (2530 : 114) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ใช้อำนาจเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรม มาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมาตรฐานอำนาจการให้คำแนะนำในระดับมากที่สุด มาตรฐานอำนาจการให้โทษและมาตรฐานอำนาจการอ้างอิง น้อยที่สุด และสอดคล้องบางส่วนกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา เฟือกสกนธ์ (2537 : 180) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ใช้อำนาจในระดับ มาก เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง และสถานการณ์ที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างกัน กล่าวคือ การวิจัยของ สำเร็จ โทธิวรรณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจต่าง ๆ ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอง ส่วนการวิจัยของ สุกัญญา เฟือกสกนธ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจต่าง ๆ ของผู้บริหาร แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัย แยกเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของตนเอง และผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย รวมทั้งกรมอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดที่มีประวัติการพัฒนาจากโรงเรียนการช่าง บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนการช่าง เป็นนักปฏิบัติมากกว่านักวิชาการ ซึ่งได้รับการปลูกฝังความเป็นพวกสูง ความรักในสถาบันเดียวกัน ซึ่งมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาที่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการ อาจสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ความคิดเห็นก็ย่อมแตกต่างกันไป

ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิงอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับแรกนั้น อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานในบทบาท

ผู้แทนกรมอาชีวศึกษา เพื่อบริหารสถานศึกษาตามระเบียบว่าด้วย การบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 20 (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 9) จึงต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ที่ต้องแต่งกายให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ มีอธยาศัยที่เป็นมิตร มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จะได้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การบริหารวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ French และ Raven (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 13) กล่าวว่า ฐานอำนาจจากการอ้างอิง เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์จะเป็นเช่นนั้นบ้าง หรือเกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือเป็นแบบอย่างและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล เจนอักษร (2536 : 161) จากกรณีศึกษาเชิงคุณภาพ การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการศึกษาไทยของนายชำนาญ เจริญเลิศ ซึ่งจากการสังเกตของผู้ศึกษาเอง และแหล่งของข้อมูลส่วนใหญ่ ได้กล่าวสรุปว่า นายชำนาญ เจริญเลิศใช้อำนาจจากฐานอำนาจจากการอ้างอิง (คือ การทำตนเองเป็นแบบฉบับ) มากที่สุด ได้แก่ ความมีวุฒิภาวะสูง มีสติปัญญาสูง มีบุคลิกภาพดี มีอุปนิสัยและอธยาศัยดี มีครอบครัวที่เป็นคนดี มีเศรษฐกิจส่วนตัวดี มีความจงรักภักดี มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงพยายามที่จะกระทำตามให้เหมือนกับนายชำนาญ เจริญเลิศ ให้ดีที่สุด ดังที่คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 (โกวิท ประวาลพฤษย์. 2542 : 153) ในมาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมิผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วย ความพึงพอใจ

เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันคับสุดท้ายได้แก่ ข้อ 7 มีความสามารถติดต่อประสานงานสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงได้ ข้อ 8 เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัยมีบุคคลสำคัญมาร่วมงานด้วย และ ข้อ 9 สามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชนพัฒนา อาจเพราะเป็นสถานศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่เงินที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน ผู้อำนวยการวิทยาลัยจึงยังไม่เห็นประโยชน์มากนักในการดึงชุมชน ท้องถิ่นมาร่วมในการจัดการศึกษา แต่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 6) มาตรา 9 (6) ระบุว่า การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ซึ่งมีความมุ่งหมาย และหลักการต้องการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากคำถามปลายเปิด ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง มีข้อคิดเห็นจากผู้อำนวยการวิทยาลัยว่ามีความต้องการให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด การใช้อำนาจบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา บางอย่างอาจดูเหมือนว่าไม่เสมอภาค เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้

เพราะมีข้อจำกัดของงบประมาณ ระเบียบ วินัยของทางราชการที่วางไว้ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เมื่อรู้ดีก็เห็นใจไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล เป็นอำนาจบริหารที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยใช้ในระดั้มาก เป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจบริหารด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ผู้ได้บังคับบัญชาจะให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวล กัลยาณธรรม (2530 : ๖) ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 มาจาก 5 ฐานอำนาจ และ ฐานอำนาจหนึ่งคือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล

เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก พบว่า ข้อ 8 การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่เพื่อให้บรรลุนโยบายของสถานศึกษา ที่ตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 26) มาตรา 52 ระบุว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชื่อเสียง อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัย ต้องการเผยแพร่ผลงานความรู้ ความสามารถให้กับสังคม ชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจและศรัทธาต่อบุคลากรและสถานศึกษา จะทำให้เกิดการยอมรับของสังคม ชุมชน ที่จะนำบุตรหลานเข้ามาเรียน และข้อ 1 สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยสามารถสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและสถานการณ์ เช่น สนับสนุนครู อาจารย์ ที่มีความสามารถเหมาะสม ขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่มีความสามารถ ขยัน ตั้งใจทำงาน และเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ให้ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย French และ Raven (นพดล เชนอักษร. 2537 : 13) ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้อื่นที่ยอมปฏิบัติตามรางวัลตอบแทน ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้อ 6 เมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดตามเหตุผลควรให้อภัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัย ต้องระมัดระวังในการบริหารสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย วินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ต้องพยายามป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ซึ่งอาจใช้วิธีให้คำปรึกษาเป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารวิธีหนึ่ง ตามแนวคิดของ Matus and Sins (อ้างใน นวล กัลยาณธรรม. 2530 : 108-109) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษา แนะนำ (Counsel) ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยใช้ฐานอำนาจตามกฎหมาย เพื่อให้การบริหารงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย วัฒนธรรมองค์กร และป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิด ดังที่อรุณ รักธรรม (2526 : 379) กล่าวว่า ฐานอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียม ค่านิยมหรือวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรม ควรเชื่อฟังเมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรยอมรับความชอบธรรมขององค์กร ตลอดจนการแบ่งแยกหน้าที่และโครงสร้างองค์กรแล้ว อำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรซึ่งมีขั้นตอนการบังคับบัญชา ลดหลั่นกันลงมา บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งระดับรองก็ยอมรับอำนาจ และสิทธิของบุคคลที่สูงกว่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก พบว่า ข้อ 1 เรื่องการ ชี้แจงนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจอย่างชัดเจน ข้อ 4 มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และข้อ 8 ให้คำแนะนำเรื่องงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการแต่งตั้งถูกต้องตามกฎหมายจากกรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ และต้องบริหารงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จึงต้องพยายามจูงใจ ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังที่ อรุณ รักธรรม (2526 : 379) กล่าวว่า ผู้ที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไป ย่อมสามารถใช้อำนาจหน้าที่มาบังคับบัญชาผู้ที่มีชั้นหรือฐานะ ตำแหน่ง ที่รองลงมาหรือต่ำกว่าตนได้

ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย ด้านฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับที่ 4 อาจเป็นเพราะในการบริหารวิทยาลัย มีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 4) ซึ่งบริหารงานในแต่ละฝ่ายอยู่แล้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัย ได้ให้อำนาจและอิสระในการบริหารงาน แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย แต่ละฝ่าย โดยให้อยู่ในกรอบของนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของกรมอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานเอง เป็นเพียงผู้ตรวจและติดตามงาน จึงทำให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยใช้อำนาจด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ น้อยกว่าฐานอำนาจจากการอ้างอิง ฐานอำนาจจากการให้รางวัลและฐานอำนาจตามกฎหมาย

เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก พบว่า ข้อ 7 ให้ออกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน ข้อ 3 คิดริเริ่มโครงการหรืองานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย ข้อ 2 วางแผนในการปฏิบัติงานวิทยาลัยอย่างมีระบบ อาจกล่าวได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยส่วนใหญ่ใช้ความรู้ ทักษะทางด้านการบริหารการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดจน คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ได้ ดังแนวคิดของ French และ Raven (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 14) กล่าวว่า ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เกิดจากผู้บริหารที่มีทักษะและความรู้เป็นที่ยอมรับนับถือกันทั่วไป ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือคน

เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับสุดท้าย พบว่า ข้อ 5 ความสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ นั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยทำไม่ได้ตามความคาดหวัง เพราะเกี่ยวกับงบประมาณ ระเบียบว่าด้วยงานพัสดุ ข้อ 9 ความสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีศรัทธาปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ได้ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยอธิบายไม่ชัดเจน หรือ นโยบายปฏิบัติไม่ได้ หรือ ขัดผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวของ Barnard (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 2) ระบุว่า การยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโดยผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและแน่ใจว่า การใช้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้อำนาจดังกล่าวไม่เป็นการขัดผลประโยชน์ของคนรวมทั้งคำสั่งดังกล่าวจะต้องเป็นคำสั่งที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้อีกด้วย ข้อ 8 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยมีภาระกิจมากในการประชุม ประสานงานในระดับจังหวัด ภาค และกรมอาชีวศึกษา จึงมีเวลาน้อยในการรับเชิญเป็นวิทยากร และเป็นสถานศึกษาด้านวิชาชีพ เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ เชิญมาจึงส่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ไปเป็นวิทยากรแทน

ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ อยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับสุดท้าย จาก 5 ฐานอำนาจ อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่างานบริหารบุคลากรเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การตำหนิ หรือ ลงโทษ จะทำให้เกิดปัญหาในหน่วยงาน ไม่เกิดผลดีทั้งงานและตัวบุคคล ผู้อำนวยการวิทยาลัยจึงเลือกใช้เป็นอันดับสุดท้าย แต่การใช้อำนาจนี้ ยังมีความจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงานกับบุคคลที่พยายามหลีกเลี่ยงกฎระเบียบ โดยใช้อย่างมีศิลปะ มีความระมัดระวังและให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังที่ Hoy และ Miskel (1991 : 85) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจจากการบังคับจะส่งผลน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มที่ยอมตาม แต่จะส่งผลดีมากที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มที่ต่อต้าน และทองคูณ หงส์พันธ์ (2542 : 20) กล่าวไว้ว่า ในแวดวงการศึกษาจึงเน้น “พระคุณ” มากกว่า “พระเดช” การใช้อำนาจบาตรใหญ่ในแวดวงการศึกษาจึงไม่บังเกิดผลดี ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีบารมีของความคิด ความเก่งทางวิชาการ และทางบริหารเป็นพื้นฐาน จึงจะทำงานได้สำเร็จ

เมื่อพิจารณารายข้อ 2 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 ติดตามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา และข้อ 4 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยส่วนใหญ่ เห็นว่า การปฏิบัติงานต้องได้ผลงานตามเวลาที่กำหนดและถูกต้องตามระเบียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ถ้าไม่ทันเวลาและไม่ถูกระเบียบ จะสร้างความเสียหายต่อสถานศึกษา และผู้ที่ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัย ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 20 (4) (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 4)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และ ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา แยกเป็นวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยเทคนิค และ วิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ภายใต้บริบทเดียวกัน ที่มีโครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร ประชญา และนโยบาย (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 4)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริหารภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายของกรมอาชีวศึกษา จึงมีความคิดเห็นและเข้าใจวิธีการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคและผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเหมือนกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน จากอันดับที่และค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิงของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมศรัทธา ยอมปฏิบัติตาม ดังที่ Luthans (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล. 2538 : 20) ได้กล่าวว่า คนทั่วไปมักยอมตามอำนาจของผู้อื่น เพราะเขาเป็นคนรูปร่าง น่ารัก หรือ บุคลิกส่วนตัวอื่น ๆ ...ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง เป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ใช้อำนาจบริหารด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง อยู่ในอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิคมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นชาย ไม่ค่อยยึดถือวัฒนธรรมอันดีของบุคคลอื่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่ จึงใช้อำนาจด้านนี้น้อยกว่าด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล ที่อยู่ในอันดับที่ 1 ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม

ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิค และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดการศึกษาสาขาอาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรที่นับถือความอาวุโส ความเป็นพวกเดียวกันสูง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 4 การแต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 1 และของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยเทคนิค จบการศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจ เรื่องการแต่งกาย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค จึงใช้วิธีการแต่งกายให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชานิยมชมชอบ จะได้ยอมปฏิบัติตามในการแต่งกายให้เหมาะสมกับวิชาชีพครู Hersey และ Goldsmith (อ้างใน เกรียงไกร ไชยกุล. 2538 : 35) กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้หน้านั้นจะนำมาสู่การยอมรับ และทำให้ผู้หน้ามีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ส่วนของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นหญิง ให้ความสำคัญในเรื่องการแต่งกายให้เหมาะสม เป็นปกตินิสัยอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ

ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีสิ่งแวดล้อม เช่น อาคารสถานที่ ขนาดพื้นที่ ระเบียบการบริหารงานบุคคล และงานนโยบายต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 3 พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 และของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เป็นหญิง มีความละเอียด รอบคอบในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เหมาะสม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่เป็นชาย มักจะคิดและตัดสินใจเร็ว ขณะเดียวกันการพิจารณาความดี ความชอบ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ดังที่ Shetty (อ้างใน ทวีชัย บุญเดิม. 2530 : 48) กล่าวว่า อำนาจนี้อาจมีข้อจำกัด ... เงินเดือน หรือ การเลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วไปจะมีอยู่จำกัด หรือในบางกรณีแทบไม่มีเลย เพราะกฎระเบียบแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสภาพแรงงาน หรือ ตามระเบียบราชการ หรือตามประเพณีภายในองค์กร

ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 4) เหมือนกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายชื่อ พบว่า ข้อ 1 ซึ่งเจเนน โขบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา รับนโยบายจากกรมอาชีวศึกษา จึงต้องชี้แจงนโยบายแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ชัดเจนก่อนการปฏิบัติ จะเกิดผลดีต่อการบริหารงาน ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่ง Barnard (อ้างใน นพดล เจนอักษร. 2537 : 2) กล่าวว่า การยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโดยผู้ได้บังคับบัญชานั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและแน่ใจว่าการใช้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้อำนาจดังกล่าวไม่เป็นการขัดกับผลประโยชน์ของตน รวมทั้งคำสั่งดังกล่าว ยังจะต้องเป็นคำสั่งที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้อีกด้วย

ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเหมือนกัน ผู้บริหารวิทยาลัยมีการประชุมร่วมกันทำงานในระดับอาชีวศึกษาจังหวัด, อาชีวศึกษาภาค และกรมอาชีวศึกษาเสมอ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายชื่อ พบว่า ข้อ 8 ได้รับเชิญเป็นวิทยากร ให้กับหน่วยงานต่างๆ เสมอ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 9 เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่ จัดการศึกษาสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมสาขาเดียว ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จัดการศึกษา 3 สาขาวิชา ได้แก่ คหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปหัตถกรรม ทำให้ชุมชนท้องถิ่น มีความต้องการเชิญเป็นวิทยากรหลากหลายสาขาอาชีพมากกว่า (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 3)

ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาของรัฐในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ใช้ระเบียบการบริหารงานบุคลากรเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายชื่อ พบว่า ข้อ 5 ดักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด การใช้อำนาจบริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้อำนาจบริหารอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นชาย จบการศึกษาด้านช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มักปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของตนเอง อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ อันนำมาซึ่งผลเสียต่อการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค จึงใช้อำนาจบริหารข้อนี้มากกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นหญิง ที่มีความละเอียดรอบคอบมากกว่าชาย มีความกลัว จึงปฏิบัติตามระเบียบ

ข้อบังคับต่าง ๆ Hoy และ Miskel (1991 : 85) กล่าวว่า เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจจากการบังคับ จะส่งผลกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ขอมตาม แต่จะส่งผลดีมากที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่อต้าน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากฐานอำนาจ 5 ด้าน คือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และ ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารวิทยาลัย แยกเป็นกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี จึงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และมีอันดับที่ตรงกันทุกด้าน ทั้ง 3 กลุ่ม เรียงลำดับ ดังนี้ 1) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง 2) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล 3) ฐานอำนาจตามกฎหมาย 4) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และ 5) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัย มีประสบการณ์ทำงานในกรมอาชีวศึกษา ที่มีระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ข้อ 20 ที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัย (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 4) ตลอดจนมีสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมือนกันอีกด้วย ทำให้มีความคิดเห็นในการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ด้านฐานอำนาจจากการอ้างอิง การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในสิ่งแวดล้อมเหมือนกัน และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานช่วยเหลือใกล้ชิดผู้บริหารวิทยาลัย บางครั้งต้องเป็นตัวแทนไปประชุมหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยด้วย (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 4)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อยู่ในอันดับที่ 4,8 และ 1 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารวิทยาลัยมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน กลุ่มมากกว่า 10 ปี จะมีความเข้าใจและเห็นใจว่าผู้บริหารวิทยาลัยให้ความยุติธรรมและเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะมีทักษะการบริหารมากกว่ากลุ่มอื่น แต่กลุ่มน้อยกว่า 5 ปี มีแนวโน้มเข้าใจและยอมรับการใช้อำนาจบริหารข้อนี้เช่นเดียวกับกลุ่มมากกว่า 10 ปี เมื่อเปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ย เพราะมีทักษะการบริหารน้อย จึงยอมรับในความอาวุโส ส่วนกลุ่ม 5-10 ปี ทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง เริ่มมีทักษะการบริหาร จึงเชื่อมั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในตนเองมาก จึงยอมรับผู้อำนวยการวิทยาลัยใช้อำนาจบริหารข้อนี้ น้อยกว่ากลุ่มอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยส่วนใหญ่ยอมรับในการใช้อำนาจบริหารข้อนี้ของผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะของ ผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล (นพดล เจนอักษร. 2537 : 14)

ด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัล การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปฏิบัติงานอยู่สถานศึกษาของรัฐ ที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ งบประมาณ และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อ 5 ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1, 6 และ 9 ตามลำดับนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัย ประสบการณ์ทำงานและทักษะความชำนาญในการบริหารไม่เท่ากัน ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า จะได้รับการดูแล เอาใจใส่และให้กำลังใจอย่างใกล้ชิดจากผู้อำนวยการวิทยาลัย มากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานมายาวนานกว่า ซึ่งมีทักษะความชำนาญในการบริหารมากพอแล้ว จึงทำให้เห็นวิธีการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัยกับผู้ใต้บังคับบัญชามากน้อยแตกต่างกัน ดังที่ผลงานวิจัยของ นวล กัลยาณธรรม (2530 : 166) พบว่า การใช้พลังอำนาจ การให้รางวัล มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003

ด้านฐานอำนาจตามกฎหมาย การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะใช้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 1)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ชี้แจงนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ทั้งสามกลุ่ม อาจเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัย เข้าใจและยอมรับภารกิจและหน้าที่ของผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่จะต้องบริหารงานตามนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ Hersey และ Goldsmith กล่าวว่า ผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมาย สูงย่อมมุ่งใจให้ยอมตาม หรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพราะพวกเขาเห็นว่าบุคคลนี้มีความถูกต้อง เนื่องจากดำรงตำแหน่งในองค์กร มีสิทธิที่จะคาดหมายว่าคำแนะนำหรือคำสั่งต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติตาม

ด้านฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเป็นสถานศึกษาจัดการศึกษาด้านวิชาชีพจึงมีลักษณะการบริหารจัดการที่เหมือนกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 7 ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อยู่อันดับที่ 1 ทั้งสามกลุ่ม อาจเป็นเพราะในการทำงานแต่ละอย่างมักมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ เพื่อให้งานปฏิบัติไปได้ด้วยดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย จึงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานแต่ละงานได้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ อรุณ รักธรรม (2526 : 26) กล่าวว่า อำนาจนี้เป็นความสามารถที่เกิดจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความชำนาญของผู้ใช้อำนาจ

ด้านฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริหาร ทำงานใกล้ชิดกับผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่ต้องบริหารงานตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยของกรมอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8 ซึ่งข้อบกพร่องในการทำงานทุกครั้งที่ตรวจพบ ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 8,4 และ 6 นั้น อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะความชำนาญในการบริหารที่ต่างกัน ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอื่น ต่อการใช้อำนาจบริหารวิธีนี้ของผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ ติดตาม ซึ่งข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง แสดงบทบาทเป็นครูสอนงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังที่ Martus และ Sims (อ้างใน นพดล จนอักษร. 2530 : 108) กล่าวว่า การใช้อำนาจด้วยวิธีการเป็นนักแสดง (Self-Dramatization) ผู้บริหารจะต้องใช้คำพูดและการแสดงออกในลักษณะของนักแสดงเพื่อให้ดำเนินการให้เสร็จตามเป้าหมาย

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยจากฐานอำนาจจากการอ้างอิง ใช้น่าจะเป็นอันดับแรก เพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยเชื่อว่าคุณสมบัติหรือบุคลิกภาพส่วนตัว จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาชื่นชม ศรัทธา รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติตามนั้น ซึ่งอาจจะทำให้การใช้อำนาจบริหารจากฐานอื่น ๆ แลบลงได้ โดยเฉพาะการใช้
อำนาจบริหารจากฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพราะในสถานศึกษามีบุคลากรที่มี
ความรู้ ความสามารถ มีการศึกษา วุฒิภาวะสูง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญ
ในศาสตร์การบริหารเป็นอย่างดี จึงจะสามารถมีอิทธิพลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความ
เต็มใจ ผู้บริหารวิทยาลัยควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ทักษะด้านการ
บริหาร สถานศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีใหม่ ๆ พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ ตลอดจน กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการ
ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะได้เป็นที่ยอมรับนับถือในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพราะมีความ
รู้ความสามารถทางวิชาการ

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยส่วนใหญ่ ใช้อำนาจบริหารด้านฐานอำนาจ
จากการอ้างอิง บริหารสถานศึกษาสูงกว่าฐานอำนาจอื่น ๆ ซึ่งฐานอำนาจจากการอ้างอิง เกิดจากคุณ
สมบัติหรือคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชม ศรัทธา อยากรู้
ซัดและมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งการใช้อำนาจจากการอ้างอิงสูง อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ประจบประแจง เกิดการสร้างความเป็นหมู่พวกในสถานศึกษา อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหาร
สถานศึกษาได้

กรมอาชีวศึกษา จึงควรมีนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยพิจารณาให้ความสำคัญจากความรู้ ความสามารถทางวิชาการบริหาร
วิสัยทัศน์ ผลงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับ และคุณลักษณะของบุคคล เรียงตามลำดับลงมา จะทำให้ได้
บุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่มีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา

5.5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย และการ
ยอมรับตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการ
วิทยาลัย และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

- เกรียงไกร ไชยกุล. 2538. “การศึกษาการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอและการยอมรับอำนาจของผู้ได้บังคับบัญชา เขตการศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท ประวาลพฤกษ์. 2542. พัฒนาการศึกษาแท้ และแฟ้มพัฒนางาน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกรฟิสิก.
- _____. 2537. ประสิทธิภาพการผลิตงานวิจัยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2523. การเมืองกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. 2542, 7 ธันวาคม. “บรรยากาศเผด็จการศัตรูร้ายของกระบวนการเรียนรู้ในระบบการศึกษา.” มติชนรายวัน. หน้า 20.
- ทวีชัย บุญเต็ม. 2527. “การยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น การศึกษาเฉพาะกรณี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล เจนอักษร, ว่าที่ร้อยเอก. 2537. “การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวล กัลยาณธรรม. 2530. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2526. พุดเรื่องอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร. 2519. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2523. พัฒนาการของการบริหารการศึกษา. เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 1 – 5 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิวก ปางพุดพิงษ์. 2523. รายงานประจำปี 2523 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน. 2528. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์.

สุกัญญา เผือกสกนธ์. 2537. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศของคณาจารย์ของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา.”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้าคณะวิชาและสถานการณ์กับประสิทธิผลการบริหารคณะวิชา ตามทรรศนะของอาจารย์วิทยาลัยครู.”
ปริญญาโทบริหารศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522. พฤติกรรมทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

โสรัจ แสนศิริพันธ์. 2527. หลักการบริหารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำเร็จ โพธิวรรณ. 2531. “การศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวลักษณ์ พัวพัฒนกุล. 2531. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพัฒนาฐานอำนาจโดยตำแหน่งฐานอำนาจส่วนบุคคล การรับรู้ต่อความขัดแย้งภายในกลุ่มวิชาชีพ กับการรับรู้สัมพันธภาพในการร่วมกันทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณ รักธรรม. 2525. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2526. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

_____. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อาชีวะศึกษา, กรม. 2540. ครบรอบ 56 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2539. สถิติอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2539. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน.

_____. 2543. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.
ขอนแก่น : วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น.

อารีย์ สุวรรณपाल. 2537. “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารผู้ช่วย ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2529. องค์การและปัญหาในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศรีมงคลการพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุทัย หิรัญโต. 2525. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ :ทิพย์อักษรการพิมพ์.

Chung, Kae H. and Leon Megginson. 1982. **Organizational Behavior : Developing Managerial Skill**. New York : Harper & Row.

Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. 1991. **Education Administration Theory, Research, and Practical**. Singapore : Mc Graw-Hill.

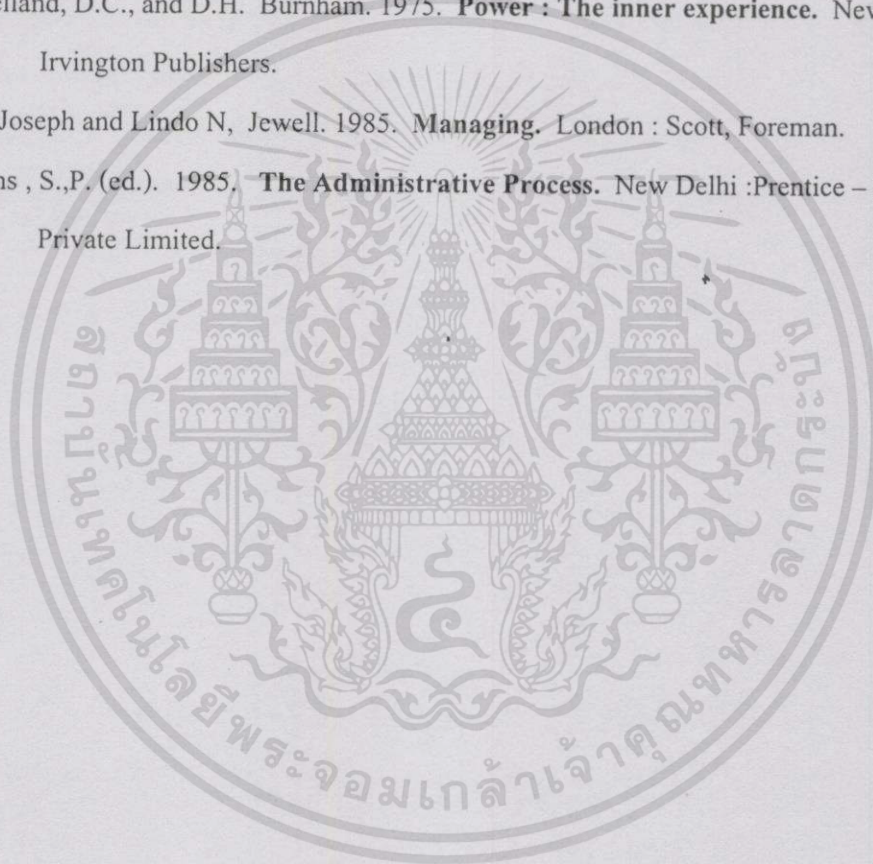
Kanter, Kosobeth Moss. 1977. **Men and Women of the Cooperation**. New York : Basic Books.

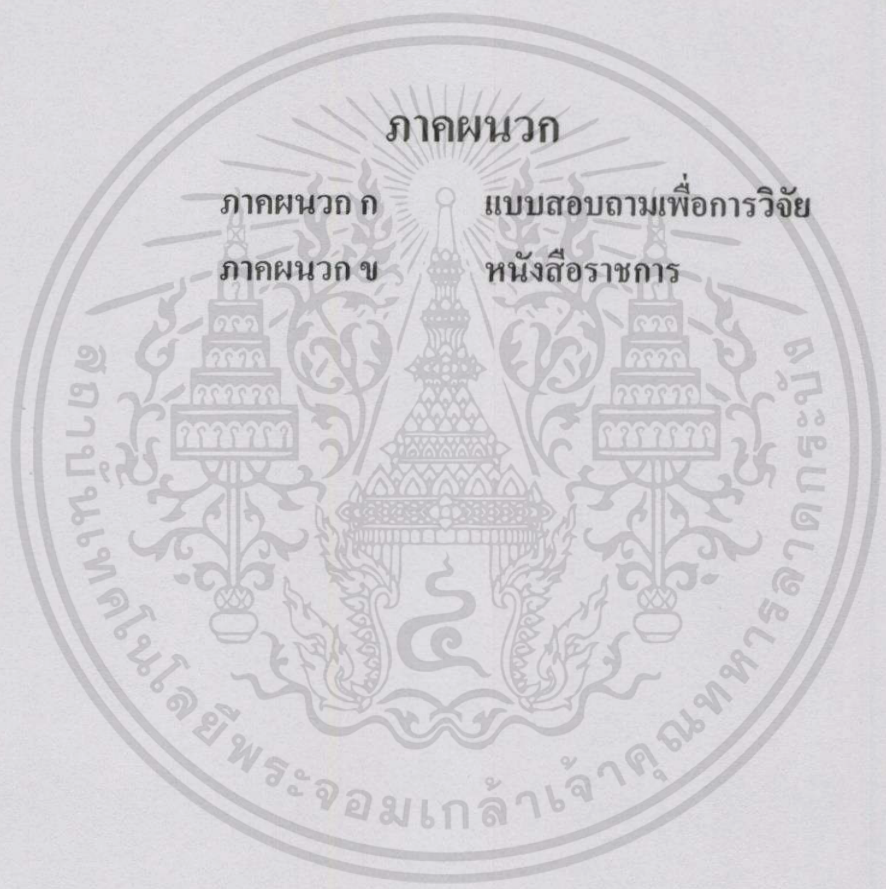
Luthans, Fred. 1981. **Organization Behavior**. 3d ed. Tokyo : McGraw-Hill Book.

McClelland, D.C., and D.H. Burnham. 1975. **Power : The inner experience**. New York : Irvington Publishers.

Reitz, Joseph and Lindo N, Jewell. 1985. **Managing**. London : Scott, Foreman.

Robbins , S.,P. (ed.). 1985. **The Administrative Process**. New Delhi :Prentice – Hall of India Private Limited.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เรื่อง

การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย และเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยที่เหมาะสม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

โดยแต่ละตอนของแบบสอบถามมีวิธีการให้ข้อมูลอยู่แล้ว

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับไม่นำไปเผยแพร่เป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในลักษณะที่เป็นภาพรวม ดังนั้นจึงไม่ก่อให้เกิดผลกระทบหรือผลเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวปราณี รัตนมาลาการ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม



คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่เกี่ยวข้อง และตรงกับสถานภาพตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 30-39 ปี

 40-49 ปี

 50 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัย

 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย

4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

 น้อยกว่า 5 ปี

 5-10 ปี

 มากกว่า 10 ปี

5. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี

 ปริญญาโท

 ปริญญาเอก

6. ประเภทสถานศึกษา

 วิทยาลัยเทคนิค

 วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2

การใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย



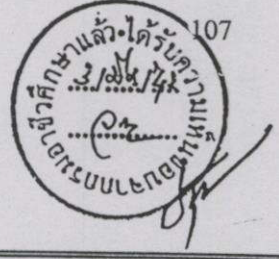
โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรม
อาชีวศึกษา ว่ามีการใช้อำนาจบริหารต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของ
ท่าน ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- 5 = การใช้อำนาจบริหารมากที่สุด
4 = การใช้อำนาจบริหารมาก
3 = การใช้อำนาจบริหารปานกลาง
2 = การใช้อำนาจบริหารน้อย
1 = การใช้อำนาจบริหารน้อยที่สุด

ข้อ	การใช้อำนาจบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ฐานอำนาจจากการให้รางวัล					
2	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน					
3	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีชื่อเสียง					
4	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
5	ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขยันทำงานได้รับผิดชอบงาน สำคัญ					
6	ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนปฏิบัติงาน					
7	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ตามเหตุผลควรให้อภัย					
8	จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน					
9	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาต่อ					
10	ให้ค่ายก้องชมเชย หรือให้รางวัลในลักษณะอื่น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวย					

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....



ข้อ	การใช้อำนาจบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ					
1.	กำหนดแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ					
2.	ติดตามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเวลา					
3.	ตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ บัญชา.....					
4.	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ.....					
5.	ดักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความผิด					
6.	เข้มงวดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ระเบียบที่ส่งผลเสียหายต่อสถานศึกษา					
7.	สั่งการให้ทำโดยให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซัก ถามหรือแสดงความคิดเห็น					
8.	ชี้ความบกพร่องของการทำงานทุกครั้ง ที่ตรวจพบ					
9.	ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงาน ของตนเฉพาะบางกรณี					

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....



ข้อ	การใช้อำนาจบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ฐานอำนาจตามกฎหมาย ชี้แจงนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่าง ชัดเจน					
2.	ใช้อำนาจหน้าที่ไม่เกินขอบเขตตามสิทธิและ หน้าที่.....					
3.	มีวิธีการออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสม.....					
4.	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ					
5.	พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างตรงไปตรงมาตามกฎ ระเบียบ ที่วางไว้.....					
6.	มอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ กลัวความผิดพลาด					
7.	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามาเสมอ อย่างต่อเนื่อง.....					
8.	ให้คำแนะนำเรื่องงานที่ได้มอบหมายให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
9.	ตัดสินใจในการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และข้อมูลต่าง ๆ.....					

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....



ข้อ	การใช้อำนาจบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา.....					
2.	วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง.....					
3.	ทักทายปราศรัยและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับ บัญชา.....					
4.	แต่งกายเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานิยม ชมชอบ					
5.	มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน					
6.	เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย.....					
7.	สามารถหาทุนสนับสนุนจากสมาคมหรือชุมชน มาพัฒนาวิทยาลัยได้					
8.	มีความสามารถติดต่อประสานสัมพันธ์กับ ผู้บริหารระดับสูงได้.....					
9.	เมื่อมีกิจกรรมของวิทยาลัย มีบุคคลสำคัญมา ร่วมงานด้วยเสมอ.....					

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....



ข้อ	การใช้อำนาจบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการวิเคราะห์งาน					
2.	วางแผนในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอย่างมีระบบ					
3.	คิดริเริ่มโครงการหรืองานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย					
4.	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยฉับพลัน					
5.	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาระบบงานในวิทยาลัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
6.	แสวงหาข่าวสารที่มีประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
7.	ให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน					
8.	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เสมอ					
9.	สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดีปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ได้					

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุศาสตรบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 130/2541

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ

และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปราณี รัตนมาลากร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปราณี รัตนมาลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สมพร

ไชยะ

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.โกสินท์

คลังแสง

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.คทา

ชื่นตา

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์

วิไลชนม์

ประธานกรรมการ

อาจารย์อัจฉรา

สีบสินธุ์สกุลไทย

กรรมการประจำสาขาวิชา

ดร.ณรงค์

พิมพ์สาร

กรรมการประจำสาขาวิชา

ผศ.ดร.สมพร

ไชยะ

กรรมการ

ดร.คทา

ชื่นตา

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2541

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2541

1. นางสาวปราณี รัตนมาลากร ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.สมพร ไชยะ เป็น อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.กทา ชื่นคา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 กันยายน พ.ศ.2541

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 3296

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ กันยายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปราณี รัตนมาลากร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจบริหารผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลীগัจฉนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3296

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๐ กันยายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัตน์ คันธารัตน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปราณี รัตนมาลากร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจบริหารผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สิกิวัธนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3296



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๐ กันยายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำนวยการ มณีศรีวงศ์กุล

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปราณี รัตนมาลากร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจบริหารผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 329๔

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 กันยายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมพงษ์ สังข์ประสิทธิ์

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปราณี รัตนมาลากร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจบริหารผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3295

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 กันยายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวราภรณ์ โทศิริ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปราณี รัตนมาลากร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจบริหารผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สীগิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 443๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวปราณี รัตนมาลากร เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรด
พิจารณาอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2643

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 4153

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

หน่วยที่	คณะเทคโนโลยี
จัดที่	1413
วันที่	22 กพ ๕๖
เวลา	

๒๗ พฤศจิกายน 2541

สำนักงานคณะกรรมการ
 กรรมาธิการ
 พล.เส. 1148/น
 วันที่ 22 ม.ย. ๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวปราณี รัตนมาลากร ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
 วิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2541

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
 หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้
 นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ
 ท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

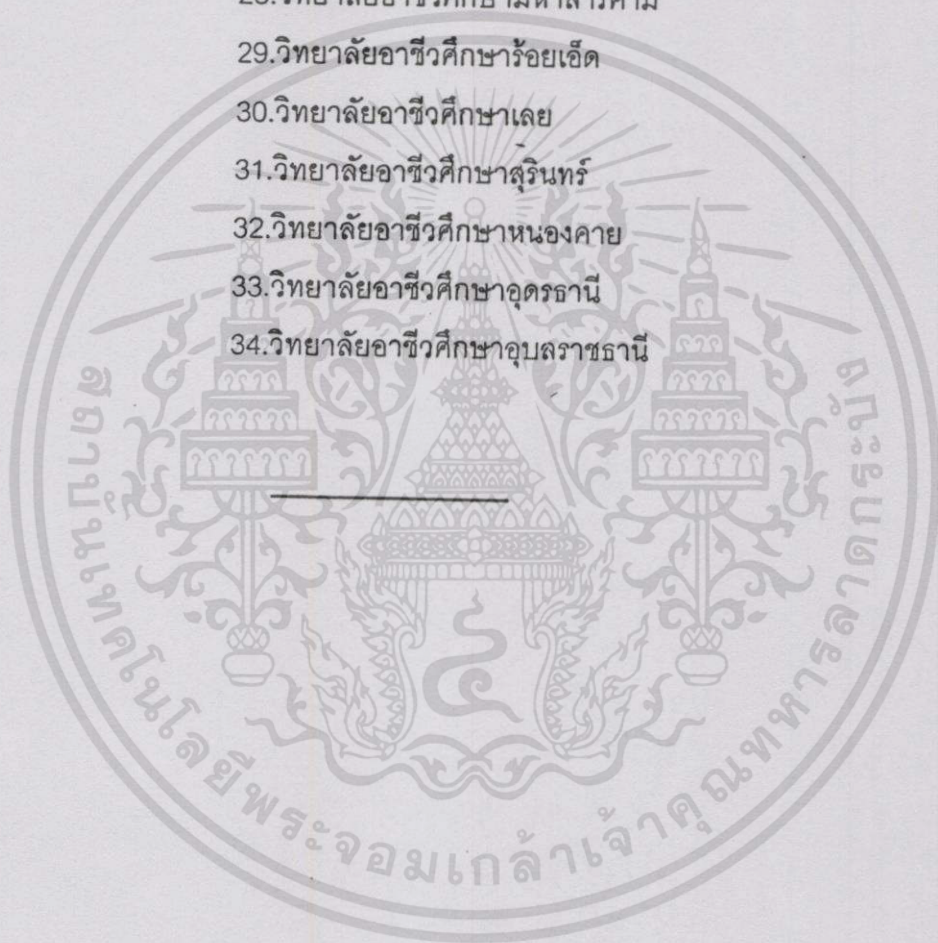
โดย นางสาวปราณี รัตนมาลากร

สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
3. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
4. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
5. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
6. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
7. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์แห่งที่ 2
8. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
9. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
10. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
11. วิทยาลัยเทคนิคเลย
12. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
13. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
14. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
15. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
16. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
17. วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
18. วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปรีสุทโธ
19. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ
20. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
21. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
22. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
23. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย

สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

- 24.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา
- 25.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี
- 26.วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
- 27.วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
- 28.วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
- 29.วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
- 30.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
- 31.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- 32.วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย
- 33.วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
- 34.วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี





ที่ ศธ 0911/ 1097

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

4 มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือ ที่ ทม 1504/4453 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2541

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางสาวปราณี รัตนมาลากร นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา มีความประสงค์ จะขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้อำนาจบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยจะขอเก็บข้อมูลจากผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย และเพิ่มเติมผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาด้วย

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ นางสาวปราณี รัตนมาลากร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 34 แห่ง ตามรายชื่อที่แนบได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับ และลายมือกำกับที่มุมบนของทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานการทำวิทยานิพนธ์ให้กรมอาชีวศึกษาทราบในโอกาสต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินัย ล้ำภักดี)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 ทำหน้าที่แทน

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 2817166 อีเมล: info@kmitl.ac.th

สงวนลิขสิทธิ์ © 2542 โดยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ที่ ศธ 0911/ 1110

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๔ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปราณี รัตนมาลากร นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้อำนาจ
บริหารของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" มีความประสงค์จะ
เก็บข้อมูลจากผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวปราณี รัตนมาลากร แจกแบบ
สอบถามเพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อ
ดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินัย ล้าภักดี)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 ทำหน้าที่แทน

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 2817166

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน	นางสาวปราณี รัตนมาลากร
วันเดือนปีเกิด	7 เมษายน 2500
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อ พ.ศ. 2523 จบปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2544
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2523 ได้รับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ที่โรงเรียนพุทธจักรวิทยา กรุงเทพฯ ปี พ.ศ. 2524 รับราชการที่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น จนถึงปัจจุบัน ขณะนี้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาเลขานุการ คณะวิชาบริหารธุรกิจ และเป็นหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี