

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ. (2551) . ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานิธิ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ระดับ
การปฏิบัติงานของนักการภารโรงและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดย
กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การปฏิบัติงานของนักการภารโรงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้พลังอำนาจอ้างอิง
อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการใช้พลังข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจ
ตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
พบว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติงานด้านเวรยาม การปฏิบัติงาน
ด้านบริการ และการปฏิบัติงานด้านงานพัฒนา ตามลำดับ

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE POWER STYLE
BY SCHOOL ADMINISTRATORS WITH JANITORS JOB PERFORMANCE IN
SCHOOLS OF PHARSRECHAROEN DISTRICT UNDER THE JURISDICTION
OF THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
NAPHATTARAPOL WIRIYAKULCHAROEN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2008

Naphattarapol Wiriyaikulcharoen. (2551). *The Relationships between the Power Style by School Administrators with Janitors Job Performance in schools of Pharsrecharoen District under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration*. Master's project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Marasri Suthanithi.

The purposes of this research were to study the level of power style by school administrators, Janitors job performance and the relationships between the power style by school administrators with janitors job performance in schools of Pharsrecharoen District under the jurisdiction of the Bangkok metropolitan administration. The sample used in the research consisted of 76 administrators, vice administrators and janitors in schools of Pharsrecharoen District under the Jurisdiction of Bangkok metropolitan administration. The instrument used for collecting data was five – point rating scale questionnaire : The power style by school administrators and janitors Job performance had the reliability 0.937 and 0.946. The statistics used for the data analyses included percentages, means, standard deviations and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research were as follows.

1. The school administrators in schools of Pharsrecharoen District under the jurisdiction of Bangkok metropolitan administration had the power styles at a high level. When considered particular aspects, it was found that it had a aspect, i.e. the referral power of school administrators at the highest level; and they had the information power, connection power, expert power, legitimate power, reward power and coercive power of school administrators at high level.
2. The janitors job performance in schools of Pharsrecharoen District under. The jurisdiction of Bangkok metropolitan administration had the job performance as a whole at a high level. When considered particular aspects, it was found that they had at a high level, i.e. the aspects of security, service and job development.

3. The power style of school administrators in schools of Pharsrecharoen District under the jurisdiction of Bangkok metropolitan administration were significantly related to the janitors' job performance at .01 .

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับ
การปฏิบัติของนักการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ของ
ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพฑูริย์ อ่อนมั่ง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... รักษาการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ สุภา ปานเจริญ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงวงศ์ดี อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง และดร.สมชาย เทพแสง ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขให้งานสารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร. ทัศนา แสงวงศ์ดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนทำให้ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง นายอุดมศักดิ์ นาคี นายโกมินทร์ สังคะนอง นางประนอม ทวีกาญจน์ และดร.วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้บริหารสถานศึกษา นักการภารโรงในโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่อำนวยความสะดวกเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นจริงและผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิญา อิงอาจ อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้กรุณาแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ญาติพี่น้อง นายไพโรจน์ มินสาคร นายบำรุง แสนณรงค์ และนายสายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็นกำลังใจ แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์และคุณค่าทั้งปวง อันเกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้ นายละออง วงศ์ดอกไม้ นางเมี้ยน วงศ์ดอกไม้ นางโสภา วงศ์ดอกไม้ นางประทุมวงศ์ วงศ์ดอกไม้ ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณ ต่อผู้วิจัยทุกท่าน

ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตของเนื้อหา.....	6
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
	สมมติฐานในการวิจัย.....	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	14
	โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	14
	สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.....	16
	สำนักงานเขตภาษีเจริญ.....	18
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ.....	21
	ความหมายของพลังอำนาจ.....	21
	ความสำคัญของพลังอำนาจ.....	22
	ประเภทของพลังอำนาจ.....	23
	ฐานพลังอำนาจและระดับวุฒิภาวะของบุคคล.....	40
	การสร้างพลังอำนาจ.....	42
	การสร้างพลังอำนาจทางด้านวิสัยทัศน์.....	44
	ลักษณะของผู้บริหารที่มีพลังอำนาจ.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

2 (ต่อ)

การใช้พลังงาน.....	46
การใช้พลังงานในการบริหารหน่วยงาน	50
กลยุทธ์ในการใช้พลังงานให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น.....	53
การเสื่อมของพลังงาน.....	54
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง	56
ความหมายของนักการภารโรง	56
ภาระงานของนักการภารโรง.....	56
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน	
ของนักการภารโรง	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยในประเทศ	68
งานวิจัยต่างประเทศ	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	101
สมมติฐานในการวิจัย	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
สรุปผลการวิจัย	103
การอภิปรายผล.....	105
ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	145
ภาคผนวก ง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ในการตอบ	147
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	149

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนข้าราชการครู ครูจ้าง ข้าราชการสามัญ คนเลี้ยงเด็ก และนักการภารโรง ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ จำแนกตามโรงเรียน.....	19
2	จำนวนนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามโรงเรียน.....	20
3	ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้พลังงาน.....	47
4	ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ.....	49
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
6	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ และวุฒิการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน.....	82
7	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา ในตำแหน่งนักการภารโรง.....	84
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน.....	85
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงาน การให้ รางวัลโดยรวม และรายชื่อ.....	86
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงาน การบังคับหรือ การลงโทษโดยรวม และรายชื่อ.....	88
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงาน ตามกฎหมายโดยรวม และรายชื่อ.....	90
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงานอ้างอิง โดยรวม และรายชื่อ.....	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงาน ความเชี่ยวชาญโดยรวม และรายชื่อ.....	92
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงานข่าวสาร โดยรวมและรายชื่อ.....	93
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังงานไฟฟ้า โดยรวมและรายชื่อ.....	94
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงาน ของนักการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน.....	95
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านเวรยามโดยรวม และรายชื่อ	96
18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนา โดยรวมและรายชื่อ.....	97
19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านงานบริการ โดยรวมและรายชื่อ.....	99
20	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของ นักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	100

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | กรอบแนวคิดของการวิจัย | 12 |
| 2 | การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร | 15 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่รากฐานชีวิตไปทุกช่วงอายุต่อเนื่องตลอดชีวิต คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวเป็นปัจจัย และพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ยิ่งสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอื่น ๆ และการแข่งขันอย่างรุนแรงทางเศรษฐกิจอย่างไม่เคยมีมาในอดีต คุณภาพของประชากรยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาที่เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากร หลายประเทศที่เจริญก้าวหน้ามากหรือประเทศกำลังพัฒนาต่างได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศที่จะปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษาของประเทศ เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้ยืนหยัดหรือแข่งขันได้ จะเห็นได้ว่าการศึกษาคือทั้งกระบวนการและเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและเป็นการสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: 3-4) การศึกษาและการให้การศึกษา คือบันปลายของการพัฒนาทั้งหลาย หากขาดมิติด้านการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลางหรือแกนกลางของการพัฒนาทั้งหลายการพัฒนาด้าน ต่าง ๆ จะไม่ยั่งยืน ถือได้ว่า การศึกษาและการพัฒนาคนคือกุญแจแม่ (Master Key) ที่จะเปิดประตูไปสู่การพัฒนาทั้งหลาย (วิชัย ต้นศิริ. 2540 : 117-118) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงมีผล กระทบเชิงบวกต่อกระบวนการพัฒนาประเทศในสังคมสมัยใหม่หรือสังคมแห่งอนาคต ความรู้ของมนุษย์จะเป็นประเด็นตัดสินประสิทธิภาพการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ ความได้เปรียบของแต่ละประเทศ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาคนให้มีศักยภาพและคุณภาพ พอที่จะแสวงหาและใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ จึงเป็นหน้าที่และบทบาทของการศึกษาโดยแท้ ดังนั้น พลังอำนาจของชาติจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยพลังอำนาจของ คนที่มีความรู้ ความสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เท่านั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . 2540 : 6 -8)

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศ กำหนดให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของชาติ มีอิสระในการดำเนินงานและการตัดสินใจในการบริหารงานมากขึ้น การดำเนินการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหาร

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการประเมินคุณภาพภายในทุกปี และรับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองคุณภาพมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไปสู่มาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การกำหนดให้โรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2546: 12) จึงทำให้โรงเรียนดำเนินการพัฒนาโครงการและกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตลอดปี ซึ่งเป็นภาระงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการประสานงาน และมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย จึงจะสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารงานตามกฎหมาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักกับพลังอำนาจทุกประเภทและเลือกใช้พลังอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กัลยมน อินทุสุต. 2547: 3) การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องใช้หลักการและกลวิธีอย่างมีศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป การใช้พลังอำนาจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องใช้อำนาจหน้าที่ (authority) เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานนั้น และใช้พลังอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง (position) ในสายการบังคับบัญชา เพื่อบอกคำสั่งอันชอบธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ (ปรีชา ศิริสมบุญเวช. 254: 5) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างพลังอำนาจในตนเองให้เกิดขึ้นและเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ จึงจะสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะทำงานทั้งหมดขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีพลังอำนาจ เพราะฉะนั้นพลังอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (กัลยมน อินทุสุต. 2547: 4) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพลังอำนาจเพื่อให้บุคลากร ภายในโรงเรียนปฏิบัติงานได้ตามนโยบายการบริหารงานของตน การมีพลังอำนาจของผู้บริหารเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดซึ่งพลังอำนาจ ในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสนองความต้องการของผู้บริหาร อาจส่งผลให้คุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สยามรัฐ กุลประดิษฐ์. 2542: 6) การใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อผู้บริหารได้ ผลดีของการใช้พลังอำนาจก็เพื่อความสะดวกในการบริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายำเกรงสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหาร ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันใจ และเพื่อความเป็นระเบียบใน การปฏิบัติงาน (จันทราณี สงวนนาม. 2545 : 222)

การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน จะสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานของครู การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานของครูจะสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของนักการภารโรง ส่วนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ในองค์กรนั้น ดังนั้นหากนักการภารโรงมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ย่อมปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนนั้นถือว่าบุคลากรในสถานศึกษา ทุกคนทุกตำแหน่งมีความสำคัญ ไม่น้อยกว่ากัน แม้ว่าตำแหน่งของนักการภารโรงจะเป็นตำแหน่งที่ด้อยกว่าข้าราชการประเภทอื่น มีการกำหนดคุณวุฒิของผู้ดำรงตำแหน่งไว้ต่ำ เงินเดือนขั้นต้นและเพดานสูงสุดของเงินเดือนก็ต่ำกว่า ข้าราชการประเภทอื่น แต่งานของนักการภารโรงก็เป็นงานที่ต้องประสานสัมพันธ์กับระบบงานอื่น ๆ ในโรงเรียน หากนักการภารโรงปฏิบัติงานได้ดีก็จะทำให้ระบบงานอื่น ๆ ภายในโรงเรียนสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ไว้ นอกจากนี้หากโรงเรียนใดขาดนักการภารโรงหรือมีนักการภารโรงที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน แล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ตลอดจนการบริการทั่ว ๆ ไป ซึ่งความบกพร่องเสียหายเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อการบริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู และส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (บุสรินทร์ ลิ้มปวีตมกุลธร. 2546 : 6)

นักการภารโรงในโรงเรียนประถมศึกษา มีภาระงานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานหลัก 3 ด้าน คือ ด้านงานเวรยาม ด้านงานพัฒนา และด้านงานบริการ ในการบริหารงานในโรงเรียนหาก ขาดนักการภารโรงแล้วย่อมมีผลกระทบต่อโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริการ และการดูแล รักษาวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ การบริการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่มา ติดต่อ การรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่ การตกแต่งบริเวณโรงเรียน ดูแลรักษาความปลอดภัย ของสถานที่ราชการ ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยราชการอื่น ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน (จุฑาธิณี สิงห์ธัญ. 2545: 18) ในสภาพปัจจุบัน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมักคำนึงถึงบุคลากรประเภทอื่นจน ลืมนึกถึงนักการภารโรง จากที่ผ่านมามูลค่าของงานนี้ได้ถูกละเลยหรือไม่ได้รับความสนใจจากรัฐ เท่าที่ควร เมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งแท้จริงแล้วนักการภารโรงเป็นกำลังคนที่สำคัญยิ่ง ภายในโรงเรียน เพราะนักการภารโรงเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้งานของโรงเรียนบรรลุ เป้าหมาย ฉะนั้นการละเลยไม่สนใจนักการภารโรง จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ นักการภารโรง ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ได้แก่ อัตรากำลังของนักการภารโรงมี

ตำแหน่งน้อยมาก หรือบางโรงเรียนที่ขนาดเล็กก็ไม่มีตำแหน่งนักการภารโรงให้ พื้นที่ของโรงเรียนมีขนาดกว้างขวาง ทำให้นักการภารโรงต้องรับภาระงานมากทั้งด้านการอยู่เวรยามกลางคืนร่วมกับคณะครู จึงทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ในเวลากลางวัน นักการภารโรงบางคนขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพไม่ดีไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ได้แก่ ไม่มีบ้านพักสำหรับนักการภารโรง ไม่มีห้องพัก ที่เหมาะสมในระหว่างหยุดพักจากการปฏิบัติงาน ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำจึงมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ต้องออกไปหารายได้เสริมในช่วงวันหยุดหรือบางเวลา (วันดี ผันประเสริฐ. 2546 : 1-3)

การปฏิบัติงานของนักการภารโรงจะประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด เมื่อผู้บริหารการศึกษา มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และชักจูงให้บุคคลร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน ผลักดันให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไปสู่จุดหมายปลายทางที่เป็นเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้นำที่มีอำนาจต่อนักการภารโรงก็คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานเพื่อควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการถ้าผู้บริหาร ใช้อำนาจบังคับมากเกินไปก็จะเกิดความคับข้องใจ การต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ถ้าผู้บริหารใช้ อำนาจไปในทางบวกก็จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความ เต็มใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (จรัล แสวงแก้ว. 2544: 2) เช่นเดียวกับ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในฐานะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ทำงานที่มุ่งแต่ผลงาน โดยมีได้ คำนึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานเป็นนักการภารโรง โดยใช้ข้อกำหนดระเบียบต่าง ๆ มาบังคับ (สุวรรณ จันทรสม. 2536 : 39) บางครั้งการใช้พลังอำนาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือกับบุคคล จะทำให้นักการ ภารโรงทำงานไม่มีความสุข ขาดจิตสำนึก ไร้ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เมื่อบรรยากาศการทำงานไม่ดีจึงขาดความกระตือรือร้น ในการทำงาน ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคี มีการलगานและขาดงาน (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2544: 8) ดังนั้นการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (นวล กัลยาณธรรม. 2531: 16)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารที่ต้องการความสำเร็จในการบริหารงานจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญของพลังอำนาจ รวมทั้งวิธีการในการใช้พลังอำนาจอย่างมี ประสิทธิภาพ เพราะพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การควบคุม รวมทั้งมีผลกระทบต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง การสั่งงานที่ดีนั้นจะช่วยให้ผู้รับคำสั่งทำงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้งานที่

เกิดขึ้นมีคุณภาพ นอกจากนี้พลังอำนาจยังมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันหรือระดับสูงกว่าตนเองด้วย พลังอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในฐานะต่าง ๆ จะส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารเลือกใช้พลังอำนาจในฐานะต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เวลา ความแตกต่างของบุคลากร วัฒนธรรมขององค์กร ความรอบคอบในการใช้ดุลยพินิจอย่างถี่ถ้วนจะช่วยให้การใช้พลังอำนาจการสั่งงานแต่ละครั้งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (อารีย์ ชินสุวรรณ. 2543: 1)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อควบคุมให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม โดยใช้พลังอำนาจ 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพาว่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวรยาม ด้านงานพัฒนาและด้านบริการ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงสุด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน ของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงทักษะการใช้พลังอำนาจให้เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งการใช้พลังอำนาจออกเป็น 7 รูปแบบ คือ

- 1.1 พลังอำนาจการให้รางวัล
- 1.2 พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ
- 1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 พลังอำนาจอ้างอิง
- 1.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.6 พลังอำนาจข่าวสาร
- 1.7 พลังอำนาจพึงพา

2. ศึกษาการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้านคือ

- 2.1 ด้านเวรยาม
- 2.2 ด้านงานพัฒนา
- 2.3 ด้านบริการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและนักการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จาก 13 โรงเรียน จำนวน 93 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 76 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น ได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 16 คน และนักการภารโรง จำนวน 49 คน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 1.1 พลังอำนาจการให้รางวัล
 - 1.2 พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ
 - 1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย
 - 1.4 พลังอำนาจอ้างอิง
 - 1.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ
 - 1.6 พลังอำนาจข่าวสาร
 - 1.7 พลังอำนาจพึงพา
2. การปฏิบัติหน้าที่ของนักการภารโรง ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านเวรยาม
 - 2.2 ด้านงานพัฒนา
 - 2.3 ด้านบริการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้พลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่ทำให้นักการภารโรงยอมรับ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ เพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม ซึ่งประกอบ การใช้พลังอำนาจ 7 รูปแบบ ดังนี้

1.1 พลังอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้รางวัลหรือให้สิ่งที่มีค่าซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ได้แก่ การชมเชย การยกย่องให้เกียรติ การยอมรับผลงานและความสามารถ การให้ความช่วยเหลือ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า เป็นสิ่งตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เคารพเชื่อฟังผู้บริหารและยินยอมปฏิบัติตาม

1.2 พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังยอมปฏิบัติตาม เพราะเกรงกลัวหรือหลีกเลี่ยงการที่ผู้บริหารจะลงโทษด้วยการตำหนิ ว่ากล่าวตักเตือน ตัดค่าจ้าง ลดเงินเดือน โยกย้ายหรือไล่ออก เป็นอำนาจที่อยู่บนฐานแห่งความกลัว

1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสั่งการตามตำแหน่ง ตามสายงานการบังคับบัญชา เป็นพลังอำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ตามหน้าที่ (authority) เป็นอำนาจที่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องยอมรับและปฏิบัติตามเพราะถือว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรม

1.4 พลังอำนาจอ้างอิง (Referral Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับ นิยมยกย่อง ชื่นชม จากผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดความเคารพ ศรัทธา ประทับใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ทำให้เกิดการเลียนแบบความคิด การกระทำของผู้บริหารโดยถือเป็นแบบอย่างและยินยอมปฏิบัติตาม

1.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีทักษะความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ รอบรู้และเชี่ยวชาญในการวางแผนงาน การให้คำแนะนำและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือและเชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตาม

1.6 พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ มีคุณค่า เป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามหรือเชื่อฟัง โดยหวังว่าจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเป็นสิ่งที่ตอบแทน

1.7 พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้มีอำนาจอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบมาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการยินยอมปฏิบัติตามเพราะความเกรงกลัวหรือต้องการพึ่งพาอาศัยอำนาจอิทธิพลนั้นเพื่อประโยชน์ของตน

2. การปฏิบัติงานของนักการภารโรง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านเวรยาม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอยู่เวรยามกลางคืน การอยู่เวรยามในวันหยุดราชการและวันปิดภาคเรียน การรับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนให้ปลอดภัย จากโจรผู้ร้าย และอัคคีภัย ติดตามรายงานผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น การรับ-ส่งหนังสือราชการ การรับโทรศัพท์ ตลอดจนการต้อนรับให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการ ในขณะที่อยู่เวรยาม

2.2 ด้านงานพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนางานสวนงานโยธา งานช่างฝีมือ ดังนี้

2.2.1 งานสวน หมายถึง งานขุดดิน พรวนดิน ดายหญ้า ดูแลสนามหญ้า ปลุกต้นไม้ บำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับ ดูแลแปลงเกษตรต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดูแลต้นไม้ในเรือนเพาะชำ การเลี้ยงสัตว์ จัดสวนหย่อมและตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้สวยงาม

2.2.2 งานโยธา หมายถึง การปิด-เปิด อาคารเรียน เก็บกวาดอาคารเรียน ให้สะอาดเรียบร้อย กำจัดสิ่งปฏิกูล จัดห้องต่าง ๆ ให้สะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมจะใช้งานตาม

ประเภทของห้องนั้น ๆ เช่น ห้องธุรการ ห้องวิชาการ ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล เป็นต้น ดูแลความสะอาดของสนามกีฬา ถนนทางเข้าบริเวณโรงเรียน ร่องระบายน้ำ ห้องส้วม ปรับปรุงบริเวณโรงเรียน

2.2.3 งานช่างฝีมือ หมายถึง การดูแลรักษา ซ่อมแซม จัดทำวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ซึ่งต้องปฏิบัติงานด้านงานช่างไม้ ช่างปูน ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา และช่างเครื่องยนต์เล็ก

2.3 ด้านบริการ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริการทั่วไป งานให้บริการฝ่ายธุรการ งานให้บริการฝ่ายวิชาการ ดังนี้

2.3.1 งานบริการทั่วไป หมายถึง การจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับครูและนักเรียน บริการน้ำดื่ม น้ำเย็นในโรงเรียน จัดสถานที่ประชุม บริการโครงการอาหารกลางวัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาและรัฐพิธี การประดับธงชาติในวันสำคัญต่าง ๆ บริการชุมชนและร่วมกิจกรรมชุมชน

2.3.2 งานให้บริการฝ่ายธุรการ หมายถึง งานส่งหนังสือและงานเดินหนังสือ แจ้งข้อปฏิบัติหรือคำสั่งต่าง ๆ ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ งานถ่ายสำเนาเอกสาร

2.3.3 งานให้บริการฝ่ายวิชาการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการสอน ช่วยจัดทำสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ให้บริการโรเนียวข้อสอบและแบบฟอร์มต่าง ๆ

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

4. นักการภารโรง หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานด้านเวรยาม ด้านงานพัฒนา ด้านบริการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

5. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ หมายถึง สถานศึกษาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการค้นคว้าวิจัย พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการดำรงอยู่ขององค์กรมิใช่ระบบสื่อสารที่ดีเลิศหรือหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก แต่คือพลังอำนาจ (Power) (อรุณ รักธรรม. 2538: 58) นอกจากพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว พลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การค้นคิดริเริ่ม การวางแผน จัดตั้งองค์กร

การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีพลังอำนาจเพียงพอหมายความว่ามีความสามารถที่จะมีอิทธิพลทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดพลังอำนาจหรือมีไม่เพียงพอ ย่อมทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลไม่มากพอ ที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์กร อนึ่งบุคคลโดยทั่วไปอาจมีพลังอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรแล้ว จะต้องต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ เพราะพลังอำนาจ เป็นพลังที่ซ่อนเร้น (latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทวิศักดิ์ พัตศรีเรือง. 2547: 23) ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารควรคว่ำสมมติว่ามีรูปแบบของการเข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์กรแบบใด พิจารณาแล้วจึงใช้พลังอำนาจได้ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับทัศนคติของสมาชิกกลุ่มนั้น การบริหารงานจึงจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักกับพลังอำนาจทุกประเภทและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กัลยมน อินทุสุต. 2547: 3) ผู้บริหารที่ต้องการความสำเร็จในการบริหารงาน ทุกคนจำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญของพลังอำนาจ รวมทั้งวิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การควบคุมรวมทั้งผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง (อารีย์ ชินสุวรรณ. 2543: 1) ผู้บริหารมีอำนาจได้จะต้องมีฐานพลังอำนาจ ซึ่งผู้บริหารจะใช้พลังอำนาจจากฐานต่าง ๆ ที่ตนอยู่ฐานอำนาจจึงทำให้เกิดอำนาจบุคคล แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดซึ่งพลังอำนาจในการให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาปฏิบัติงานสนองความต้องการของผู้บริหารอาจส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (จงรักษ์ แสงแก้ว. 2544: 1)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรที่เป็นผู้ใช้พลังอำนาจในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่ง เฮอร์เชย์และบลองชาร์ด (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543: 62 : อ้างอิงจาก Hersay : & Blanchard : 185 : 178) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ได้แก่ การชมเชย การยกย่องให้เกียรติ การยอมรับผลงาน การให้ความช่วยเหลือ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) ได้แก่ การตำหนิ ว่ากล่าว ตักเตือน ตัดค่าจ้าง ลดขึ้นเงินเดือน โยกย้ายหรือไล่ออก พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ได้แก่ การสั่งการตามตำแหน่ง ตามสายบังคับบัญชา พลังอำนาจอ้างอิง(Referral Power) ได้แก่ การยอมรับ นิยมยกย่อง ชื่นชม เคารพ ศรัทธา ประทับใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะการ

บริหาร การรอบรู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ มีคุณค่าเป็นที่ต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา พลังอำนาจ พึ่งพา (Connection Power) การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มีอำนาจทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งผู้วิจัย เลือกลงเป็นตัวแปรด้านการใช้พลังอำนาจ

สำหรับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ได้กำหนดภาระงานครอบคลุมการปฏิบัติงานของ นักการภารโรง ซึ่งได้จากระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 (กรมบัญชีกลาง. 2539: 10) และประกาศกรุงเทพมหานคร ที่ ป 273/2535 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2535 เรื่อง กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเวรยาม ได้แก่ การอยู่เวรยามกลางคืน การอยู่เวรยามในวันหยุดราชการและวันปิด ภาคเรียน ด้านงานพัฒนา ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนางานสวน งานโยธา และงานช่างฝีมือ ด้านบริการ ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริการทั่วไป งานบริการฝ่ายธุรการ และงานบริการ ฝ่ายวิชาการ

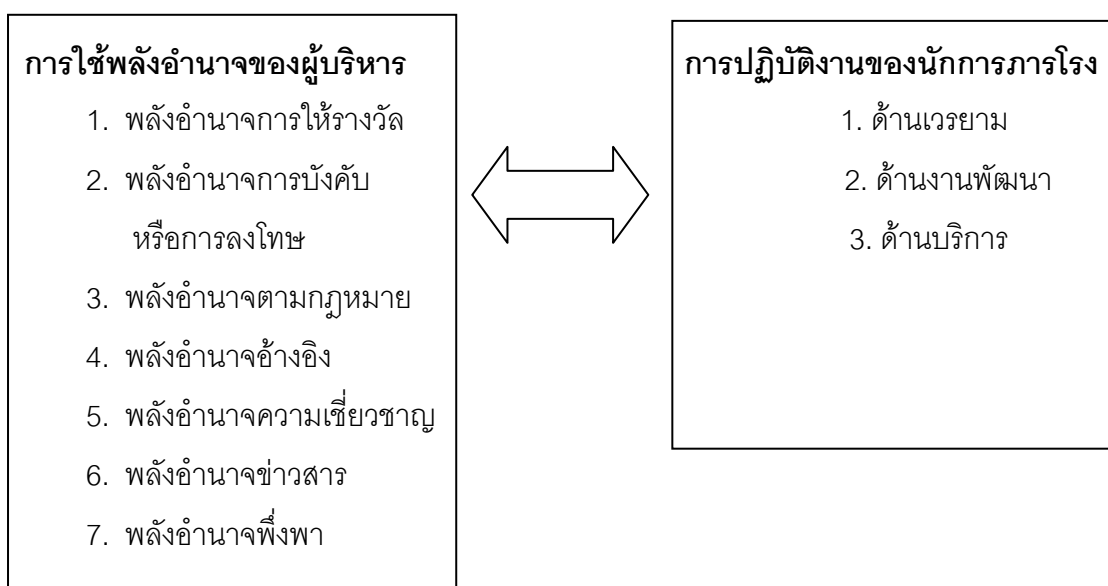
จากการที่นักการภารโรง หรือบุคลากรในโรงเรียนจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้บริหารหรือผู้นำเป็นหลักชัยของหน่วยงาน และเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารต้องใช้พลังอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น จึงถือว่าพลังอำนาจเป็นเครื่องมือ สำคัญในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. 2542:18) ดังนั้นพลังอำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรเข้าด้วยกัน เป็นพลัง หลักในการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับ ผลประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (ปรีชา ศิริสมบุญ. 247: 6) สอดคล้องกับสุวรรณ จันทรสม (2536 : 39) ได้กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความรู้สึกของ นักการภารโรง ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด โดยใช้ ข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ มาบังคับ บางครั้งการใช้พลังอำนาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์และ เหมาะสมกับบุคคล จึงทำให้นักการภารโรงทำงานอย่างมีความสุข ขาดจิตสำนึก ไร้ความรู้สึกร่วม เป็นเจ้าของโรงเรียน ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เมื่อบรรยากาศการทำงานไม่ดี ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคี มีการลา มีการขาดงาน (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2544: 8) อันทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การปฏิบัติงาน ขาดคุณภาพและส่งผลต่อผลสำเร็จในภาพของโรงเรียนด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจในการใช้พลังอำนาจแต่ละฐานให้เกิดประสิทธิผล โดย พิจารณาสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในขณะนั้นมีความเหมาะสมกับการใช้อำนาจในลักษณะใด เพื่อที่

จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ขวัญชัย เจริญประเสริฐ. 2546 : 82) ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา ศิริสมบุญมเวช (2547 : 140) กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องอาศัยพลังอำนาจคอยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะพลังอำนาจเป็นเครื่องมือสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย (กัลยมน อินทุสุต. 2547 : 122) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้พลังอำนาจ เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง. 2547 : 113)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ ประกอบ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักการและแนวคิดซึ่งได้จากการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 1.3 สำนักงานเขตภาษีเจริญ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ
 - 2.1 ความหมายของพลังอำนาจ
 - 2.2 ความสำคัญของพลังอำนาจ
 - 2.3 ประเภทของพลังอำนาจ
 - 2.4 ฐานพลังอำนาจและระดับวุฒิภาวะ
 - 2.5 การสร้างพลังอำนาจ
 - 2.5.1 การสร้างพลังอำนาจทางด้านวิสัยทัศน์
 - 2.5.2 ลักษณะของผู้บริหารที่มีพลังอำนาจ
 - 2.6 การใช้พลังอำนาจ
 - 2.6.1 การใช้พลังอำนาจในการบริหารหน่วยงาน
 - 2.6.2 กลยุทธ์ในการใช้พลังอำนาจ
 - 2.7 การเสื่อมของพลังอำนาจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง
 - 3.1 ความหมายของนักการภารโรง
 - 3.2 ภาระงานของนักการภารโรง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

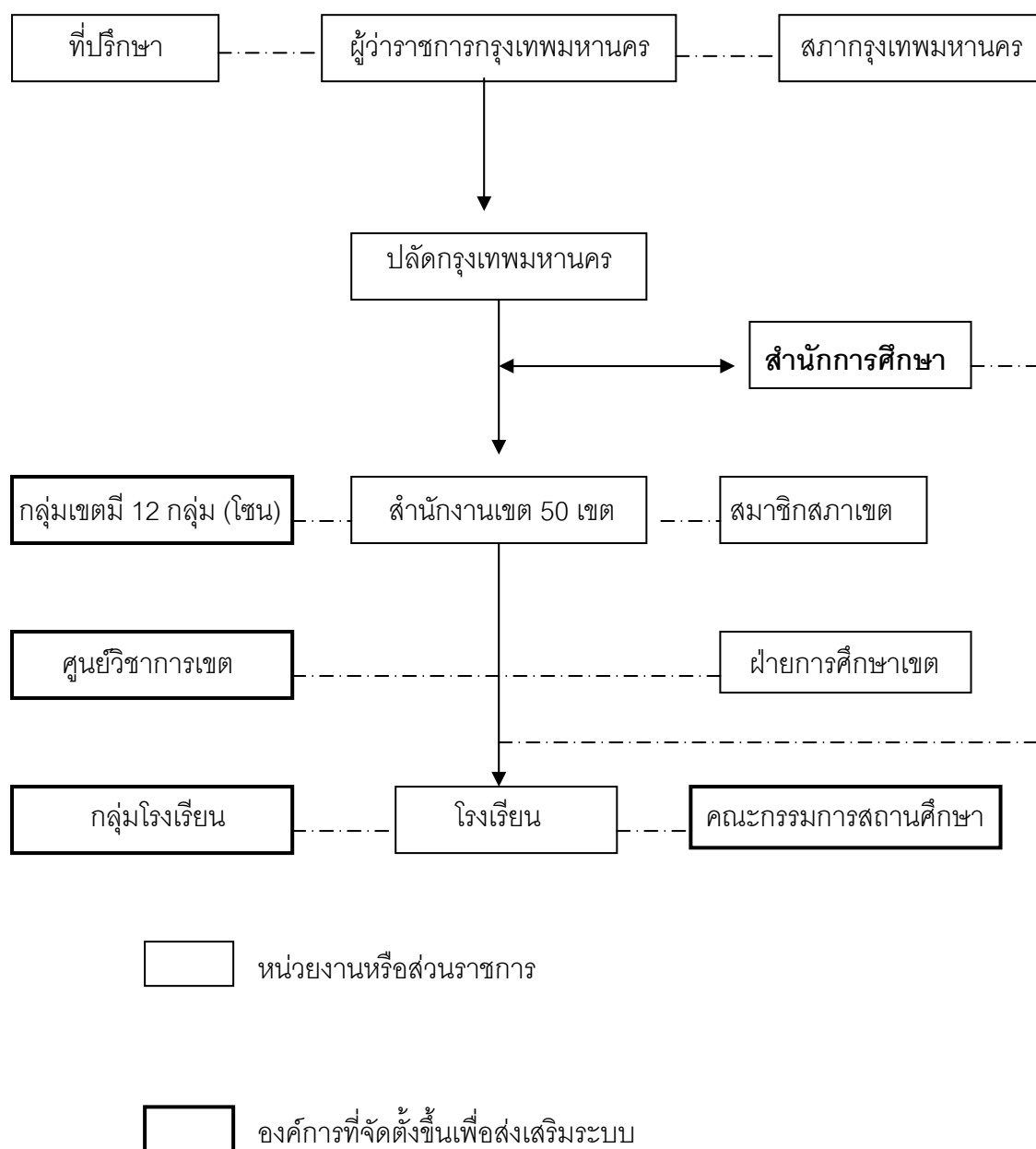
1.1 โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจสูงสุดคือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียน โดยมีสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545 - 2549) ยึดหลักในการบริหารและพัฒนางาน โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางของการบริหาร ด้วยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนางาน และนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งนับเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน (สำนักนโยบายและแผนงาน กรุงเทพมหานคร. 2545: 16 -18) ภายใต้วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีว่า “กรุงเทพฯ ของเรา เยาวชนและคนทุกวัย มีความรู้คู่คุณธรรม” มียุทธศาสตร์ทางการศึกษาว่า “พัฒนาการให้บริการด้านการศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ด้วยการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน” (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2547:1) โดยมีภารกิจในการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2548: 8 – 9) ดังนี้คือ

1. สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนในชุมชนให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
2. เร่งรัดการกำหนดเทคโนโลยีสารสนเทศสู่กระบวนการเรียนการสอนและการบริการของทุกสถานศึกษา
3. พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยหลักสูตรการศึกษานอกระบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน
5. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนภาษาต่างประเทศอย่างได้ผล
6. เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมจัดการและสนับสนุนการศึกษา

กรุงเทพมหานครต้องการจะพัฒนาการศึกษาให้ทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 50สำนักงานเขต มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องมีความพร้อมในการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้

การบริหารงานของกรุงเทพมหานคร แสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. รายงานการจัดการศึกษาของ

กรุงเทพมหานคร. หน้า 20

1.2 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน ให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2548: 10 – 12) โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 348,209 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษาจำนวน 63,188 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 264,717 คน มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 19,739 คน และมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 565 คน ครู จำนวน 12,840 คน โรงเรียนเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 429 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 71 โรงเรียน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 3 โรงเรียน มีโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส พิการ และบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 69 โรงเรียน สำนักการศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ “ สำนักการศึกษา เป็นองค์กรหลักด้านการจัดการศึกษา เพื่อฝึกกำลังทั้งสังคม สร้างสรรค์พัฒนา บริการการศึกษาให้ก้าวไกล ก้าวทันโลก ให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณธรรม พร้อมเป็นพลเมืองที่ทรงคุณค่า “ ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา(สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2548: 14) ดังนี้

1. มีการเพิ่มประสิทธิภาพและความทั่วถึงในการจัดบริการการศึกษา ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ต้องการของสังคม
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
4. สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ
5. บุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพในด้านวุฒิและทักษะในการบริหารจัดการ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
6. มีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

สำนักการศึกษา กำหนดกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2548: 16 -17) ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนสำหรับการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมตามพัฒนาการอย่างสมวัย เพื่อให้มีพื้นฐานที่ดีสำหรับการศึกษาในระดับถัดไป
2. จัดบริการทางการศึกษาในระดับประถมและมัธยมศึกษาอย่างเพียงพอและสอดคล้องต่อความต้องการของชุมชน ตลอดจนพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมท้องถิ่นและให้มีการเรียนรู้นอกห้องเรียน พร้อมพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
3. พัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
4. พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาเครือข่ายสำหรับการแลกเปลี่ยนวิชาการ ประสบการณ์และเทคนิคการจัด การเรียน การสอนทั้งในระดับกรุงเทพมหานคร ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ
6. มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสู่กระบวนการเรียนการสอน โดยอาจจะอยู่ในรูปของ สื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมจัดการและสนับสนุนการศึกษา
8. ส่งเสริมการวิจัยทุกระดับ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดการศึกษาและให้ได้ ผลงานที่สามารถนำมาเผยแพร่ใช้ประโยชน์ได้

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการบริหารการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการสอนภาษาต่างประเทศโดยครูชาวต่างประเทศ การพัฒนาโรงเรียนด้วยระบบเครือข่าย โรงเรียน โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้โรงเรียน ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ 1 ครบทุกโรงเรียน แต่พบว่ายังมีจุดอ่อนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะใน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ซึ่งกรุงเทพมหานครได้เร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อ เตรียมรับการประเมินจากภายนอกในรอบที่ 2 ด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตภาษีเจริญ

สำนักงานเขตภาษีเจริญ ตั้งอยู่เลขที่ 399/9 หมู่ 9 ถนนเพชรเกษม ซอยเพชรเกษม 54 แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160 (สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. 2549: 5-6) มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดทำแผนงานโครงการทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งครู เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาครู งานการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การส่งเสริม คุณลักษณะของโรงเรียน เช่น การรณามัยโรงเรียน การกีฬา การส่งเสริมวัฒนธรรม การนิเทศและ การตรวจเยี่ยม งานสนับสนุนวิชาการ การวิจัย การประเมินผลโครงการและการเผยแพร่ งานข้อมูลทาง การศึกษา เช่น การรวบรวมสถิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่การประสานงาน วิชาการระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน การดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต การดำเนินงานเกี่ยวกับงาน ธุรการ การเงินบัญชีและพัสดุ การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การควบคุมทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ คุรุภัณฑ์ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 เช่น การสำรวจเด็กเพื่อการเกณฑ์เด็ก เข้าเรียน การผ่อนผันและควบคุมเด็กในเกณฑ์บังคับ การติดตามเด็กขาดเรียน การจำหน่ายเด็ก การขอเปลี่ยน ชื่อตัว-ชื่อสกุลของนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวม และเปลี่ยนแปลงโรงเรียน การกำหนดชื่อโรงเรียน งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา เช่น การจัดตั้งกลุ่ม กอง ลูกเสือเนตรนารี และยุวกาชาด แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ยุวกาชาด การทะเบียนลูกเสือ ยุวกาชาด อนุญาตให้พานักเรียนไปนอกสถานที่ ตรวจเยี่ยมโรงเรียน จัดพิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดำเนินการ เกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ของข้าราชการครู และลูกจ้างของโรงเรียนและข้าราชการในฝ่ายศึกษาธิการ การออกบัตรประจำตัวข้าราชการครูและลูกจ้าง กำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและลูกจ้าง จัดสรร อัตรากำลังให้แก่โรงเรียน การขอปรับระดับ ตำแหน่ง แต่งตั้ง โอน ย้าย ลาออก การดำเนินการ ทางวินัย การพิจารณาความดีความชอบ ทะเบียนประวัติ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ขอเพิ่มวุฒิ การขอกลับเข้ารับราชการ บำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทนของข้าราชการครูและลูกจ้าง การประเมิน สมรรถภาพข้าราชการ การเลือกตั้ง อ.ก.ก.ข้าราชการครู การเลือกตั้ง ก.ก.ครูสภา การดำเนินงาน ด้านนโยบาย และการบริการแก่โรงเรียนในสำนักงานเขตภาษีเจริญ จำนวน 13 โรงเรียน มีข้าราชการ ครูกรุงเทพมหานครและข้าราชการสามัญ ครูจ้าง คนเลี้ยงเด็กและนักรการภารโรง ดังนี้ แสดงไว้ใน ตาราง 1 และ 2 (สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. 2549 : 5-6)

ตาราง 1 จำนวนข้าราชการครู ครูจ้าง ข้าราชการสามัญ คนเลี้ยงเด็ก และนักการภารโรงในสังกัด
สำนักงานเขตภาษีเจริญ จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนบุคลากร				
	ข้าราชการครู	ข้าราชการ	ครูจ้าง	คนเลี้ยง	นักการ
	กรุงเทพมหานคร	สามัญ		เด็ก	ภารโรง
1 วัดนิมมานรดี	111	2	1	18	12
2 วัดจันทร์ประดิษฐาราม	103	2	-	13	8
3 วัดอ่าแก้ว	60	2	1	11	7
4 วัดชัยฉิมพลี	34	1	-	5	4
5 วัดมะพร้าวเตี้ย	25	1	-	5	3
6 วัดกำแพง	22	1	1	5	3
7 วัดทองศาลางาม	24	1	-	6	6
8 วัดวิจิตรการนิมิตร	17	1	1	5	3
9 วัดประดู่	17	1	-	4	3
10 วัดโหนด	14	1	-	4	2
11 วัดโคกอน	16	1	-	3	4
12 บางจาก	14	1	-	4	2
13 วัดตะล่อม	13	1	-	3	3
รวม	470	16	4	86	60

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร จำนวน 470 คน ข้าราชการสามัญจำนวน 16 คน ครูจ้างจำนวน 4 คน
คนเลี้ยงเด็กจำนวน 86 คนและนักการภารโรง 60 คน

ตาราง 2 จำนวนนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนนักเรียน			
	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	รวม
1 วัดนิมมานรดี	510	2,694	-	3,204
2 วัดจันทร์ประดิษฐาราม	436	2,386	-	2,822
3 วัดอ่าแก้ว	250	1,467	287	2,004
4 วัดชัยฉิมพลี	152	775	-	927
5 วัดมะพร้าวเตี้ย	140	636	-	776
6 วัดกำแพง	121	533	-	654
7 วัดทองศาลางาม	106	511	-	617
8 วัดวิจิตรการนิมิตร	126	458	-	584
9 วัดประดู่	82	383	-	465
10 วัดโตนด	71	348	-	419
11 วัดโค่นอน	70	340	-	410
12 บางจาก	84	320	-	404
13 วัดตะล่อม	90	306	-	396
รวม	2,238	11,157	287	13,682

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีนักเรียนในระดับอนุบาลจำนวน 2,238 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 11,157 คน และระดับมัธยมศึกษาจำนวน 287 คน รวมเป็นนักเรียนทั้งหมดจำนวน 13,682 คน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

2.1 ความหมายของพลังอำนาจ

พลังอำนาจมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ ความหมายของพลังอำนาจ มีนักวิชาการ นักการศึกษา นักจิตวิทยาสังคม ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจไว้ดังนี้ ดี จี วินเทอร์ (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543: 41 ; อ้างอิงจาก D.G.Winter.1973: 4) กล่าวว่าพลังอำนาจ (Power) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “โปเตโร” (potere) ซึ่งหมายความว่า “มีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือผู้อื่น” (to be able to) ในศัพท์ภาษาไทยนั้นคำว่า “อำนาจ” หมายถึง “อำนาจภาพ” หรือ “พลัง” และในรากศัพท์ภาษาบาลี คำว่า “พละ” หมายถึง “กำลังในการควบคุม”

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540: 72) กล่าวว่า พลังอำนาจหมายถึงความสามารถของบุคคลที่เป็นเจ้าของอำนาจเพื่อที่จะนำไปสู่ผลที่ออกมาตามที่ตนต้องการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 14-15) กล่าวว่า พลังอำนาจคืออำนาจที่ซ่อนเร้นภายใน (potential force) ของผู้บริหาร เป็นพลังอำนาจที่พร้อมที่จะให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ ผู้บริหารได้รับพลังอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์กรโดยได้ใช้สิทธิ์ที่จะสั่งการ ประเมินผล ให้รางวัลหรือลงโทษ

สุขชัย ชันธะวะ (2541: 11) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะผลักดัน บังคับ โน้มน้าว ให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำที่ตนต้องการ

สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ (2542: 14) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความมีอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เข้าร่วมสู่การดำรงตำแหน่ง

ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง (2547: 22) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

ปรีชา ศิริสมบุญธวัช (2547: 32) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น หรือ กลุ่มอื่นให้ทำตามความต้องการได้ ซึ่งโดยปกติบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นที่ทำตามนั้นจะไม่ทำ และมีความสามารถที่จะป้องกันมิให้ผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นมามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน

การ์ดเนอร์ (Gardner. 1990: 75) กล่าวว่า พลังอำนาจหมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคลหนึ่งสมความปรารถนาและขัดขวางบุคคลหนึ่งไม่ให้สมความปรารถนา

ยูกัล (Yukl.1994: 195) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ศักยภาพของอิทธิพลของผู้ใช้พลังอำนาจที่มีเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มที่ถูกกำหนดเป็นผู้รับอำนาจ

เฮอร์เชย์ และ บลองชาร์ด (กรณิกา ตันติกรพร. 2539: 24; อ้างอิงจาก Hersey; & Blanchard. 1996: 384) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง อิทธิพลจากความสามารถหรือ ทรัพยากรที่ ผู้นำกระตุ้นให้มีการเพิ่มความยินยอมและการยึดมั่นผูกพันจากผู้อื่น

ลูธานส์ (Luthans. 1998: 447) ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า เป็นความสามารถที่จะทำ ให้บุคคลหรือกลุ่มคนทำบางสิ่งบางอย่างหรือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางใดทางหนึ่ง และ กล่าวถึงบุคคลผู้ครอบครองพลังอำนาจนั้นว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะทำการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น

สรุปได้ว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือผู้นำ ที่มีอิทธิพล เหนือบุคคลอื่น เป็นแรงผลักดันหรืออิทธิพลในการบังคับ จูงใจ ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่นๆ เบี่ยงเบนไปในทางทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ผู้นำต้องการ เพื่อประโยชน์ของตนเอง และส่วนรวม

2.2 ความสำคัญของพลังอำนาจ

พลังอำนาจ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรทุกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของอรุณ รักรธรรม (2538: 58) ที่กล่าวไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการดำรง อยู่ขององค์กร มิใช่ระบบสื่อสารที่ดีเลิศ หรือหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก แต่คือ พลังอำนาจ (power) ดังนั้น พลังอำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้าง และกิจกรรม ขององค์กรเข้าด้วยกัน เป็นตัวหลักในการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ทำงานไปตามปกติ ในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

นอกจากพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว พลังอำนาจ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การตัดสินใจเริ่มการวางแผน จัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตาม เป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีพลังอำนาจเพียงพอหมายถึง มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลมาก พอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์กรมีบทบาท และก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดพลังอำนาจหรือไม่เพียงพอ ย่อมทำให้ ผู้บริหารมีอิทธิพลไม่มากพอ ที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ ต้องการได้อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์กร อนึ่งบุคคลโดยทั่วไปอาจมี พลังอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรแล้ว

จะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ เพราะพลังอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง.2547:23)

สรุปได้ว่า พลังอำนาจเป็นตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้างและกิจกรรมเข้าด้วยกันและผลักดันให้กลไกภายในองค์กรทำงานไปตามปกติในทิศทางที่ผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรต้องการ และเกิดผลประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2.3 ประเภทของพลังอำนาจ

ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มได้ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การแบ่งประเภทของพลังอำนาจในองค์กรนั้นมีหลายแนวคิดด้วยกัน เป็นการแบ่งตามแหล่งที่มาของพลังอำนาจ การกระทำหรือการใช้พลังอำนาจในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและเป้าหมายของการใช้พลังอำนาจไว้หลายท่าน ดังนี้คือ

เอทซีโอนีและแมคคิลแลนด (ปรีชา ศิริสมบุญเวช. 2547: 33; อ้างอิงจาก McClelland and Burnham. 1975: 177 -179) ได้วิเคราะห์พลังอำนาจในองค์กรจากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ

1. ประเภทของพลังอำนาจที่องค์กรและผู้บริหารพยายามใช้เพื่อมีอิทธิพลเหนือสมาชิกในองค์กร

2. ประเภทของการเข้าไปเกี่ยวข้อง (The type of involvement) ซึ่งองค์กรและผู้บริหารคาดหวังให้มีและพยายามสร้างขึ้นในมวลสมาชิกขององค์กร

เอทซีโอนี (ขวัญชัย เจริญประสิทธิ์. 2546: 37 ; อ้างอิงจาก Etzioni. 1961: 12-21) มีความเห็นว่าจากองค์ประกอบทั้ง 2 อย่างเมื่อนำมาจัดประเภทของพลังอำนาจที่เหมาะสมที่สุดสำหรับนำมาใช้ในองค์กร ได้ 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. อำนาจแบบบังคับ (Coercive Power) เป็นพลังอำนาจที่ใช้บังคับสมาชิกขององค์กรให้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบที่วางไว้ ซึ่งคล้ายคลึงมากกับพลังอำนาจการให้โทษของเฟรนช์และราเวน (French and Raven)

2. อำนาจแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian Power) เป็นพลังอำนาจประเภทที่ให้สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานตามที่ได้รับ การคาดหวังเพื่อสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์หวังผล ตอบแทนเป็นรางวัล ส่วนใหญ่แล้วองค์การทางธุรกิจจะดำเนินไปภายใต้พลังอำนาจประเภทนี้

3. อำนาจแบบปทัสถาน (Normative Power) ภายใต้พลังอำนาจประเภทนี้ สมาชิกขององค์กรจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพราะต้องการปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสมาชิกพยายามเลียนแบบหรือปฏิบัติตามครรลองที่ผู้บริหารนำปฏิบัติอยู่ อำนาจประเภทนี้มีความคล้ายคลึงกับพลังอำนาจการอ้างอิง (ขวัญชัย เจริญประสิทธิ์. 2546 : 37 ; อ้างอิงจาก Etzioni. 1961: 12-21)

ประสิทธิภาพของแหล่งพลังอำนาจทั้ง 3 ประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทของการเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์กรของสมาชิก ซึ่งแบ่งได้ 3 แบบคือ

1. แบบคนแปลกหน้า (Alienation) สมาชิกขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องโดยไม่เต็มใจ การถูกบังคับหรือมีความคิดที่เป็นปฏิกิริยา

2. แบบคิดถึงผลได้ผลเสีย (Calculative) สมาชิกขององค์กรมีเจตคติในการแสวงหาเหตุผลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

3. แบบมุ่งจริยธรรม (Moral) สมาชิกที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์กรเพราะเห็นคุณค่าของการดำเนินงานขององค์กร สมาชิกจะมีความรู้สึกในทางบวกกับองค์กร

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารควรดูว่าสมาชิกมีรูปแบบของการเข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์กรแบบใด พิจารณาแล้วจึงใช้พลังอำนาจให้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับทัศนคติของสมาชิกกลุ่มนั้น ๆ การบริหารงานจึงจะมีประสิทธิภาพ

แมคคลีแลนด์ (กัลยมน อินทสุต. 2547: 34; อ้างอิงจาก McClelland and Burnham. 1975: 177 -179) ได้แบ่งพลังอำนาจออกเป็น 2 ด้าน เรียกว่า “Two faces of power” เขาได้ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่จะมีพลังอำนาจในองค์กรและเขาเชื่อว่า พลังอำนาจมีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้

1. พลังอำนาจประเภทลบ (Negative) เป็นพลังอำนาจในด้านลบ มักถูกมองว่าเป็นพลังอำนาจในแง่ที่ไม่สู้ดี เช่น “หิวกระหายอำนาจ” (Power hungry) แต่ในความคิดเห็นของแมคคลีแลนด์ (McClelland) ถือว่าการที่คนมองพลังอำนาจเป็นสิ่งที่ไม่ดีหรือให้ความหมายของพลังอำนาจในเชิงลบ เพราะว่า การใช้พลังอำนาจแบบนี้มีความผูกพันกับ “อำนาจส่วนตัว” (Personal Power) ซึ่งถือว่าถ้าใช้อำนาจส่วนตัวแล้วเป็นลักษณะที่ยังไม่ได้ขัดเกลา (Primitive) และแน่นอนว่าพลังอำนาจแบบนี้ จะทำให้เกิดผลในทางลบ

2. พลังอำนาจประเภทบวก (Positive) เรียกว่า “พลังอำนาจทางสังคม” (Social Power) เป็นพลังอำนาจที่หมายถึง การแสดงออกซึ่งความหวังใยหรือความสนใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มและเป็นความสนใจที่พยายามหาวัตถุประสงค์เหล่านั้น เพื่อกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้ เป็นความสนใจที่อยากจะช่วยกลุ่มในการรวบรวมวัตถุประสงค์เหล่านั้นขึ้นมา เป็นความสนใจที่จะริเริ่มเป็นผู้นำเพื่อจะหาวิธีการที่จะทำให้จุดประสงค์นั้นให้บรรลุผลให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มและความสนใจที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันว่ามีพลังมีสมรรถภาพ เพื่อที่จะทำงานเหล่านั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn.1991: 223) กล่าวถึงพลังอำนาจของผู้บริหารในองค์กรไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. พลังอำนาจโดยตำแหน่ง (position power) เป็นพลังอำนาจของผู้บริหารที่มีฐานพลังอำนาจการดำรงตำแหน่งในองค์กรคือ พลังอำนาจให้สิ่งตอบแทน พลังอำนาจการบังคับและพลังอำนาจตามกฎหมาย

2. พลังอำนาจส่วนบุคคล (personal power) เป็นพลังอำนาจของผู้บริหารที่มาจากพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจการอ้างอิง

เมืองทอง เขมมณี (2004: ออนไลน์) ได้จัดและแบ่งกลุ่มฐานอำนาจออกเป็น 6 ฐาน คือ

1. พลังอำนาจที่เกิดจากตำแหน่ง หรือหน้าที่ ซึ่งเป็นพลังอำนาจที่ให้กับบุคคล หรือกลุ่มตามตำแหน่ง หรือ หน้าที่ ซึ่งพลังอำนาจแบบนี้จะหมดสิ้นไปเมื่อพ้นจากตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น

2. พลังอำนาจที่เกิดจากการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น การที่มีเงิน มีบุคลากร มีวัสดุ มีเทคโนโลยี มีลูกค้า ซึ่งถ้ามีมากหรือมีทรัพยากรที่สำคัญ และหากจะยิ่งทำให้มีพลังอำนาจมากขึ้น

3. พลังอำนาจที่เกิดจาก ความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การมีเพื่อน การรู้จักคน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะสร้างเครือข่าย อันจะทำให้เกิดพลังอำนาจ

4. พลังอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการหรือด้านเทคนิค ซึ่งเป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการ หรือวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญ ด้านวิธีการ หรือด้านกระบวนการ ซึ่งมักเป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้จัดการ หรือผู้บริหาร ทั้งนี้พลังอำนาจเช่นนี้ จะเกิดจากผลงาน ที่ได้กระทำไปแล้วในอดีต

5. พลังอำนาจหน้าที่เกิดจากการมีข้อมูล ซึ่งทำให้สามารถควบคุมบริหารองค์กรได้ ถ้าหากมีข้อมูลที่ดีเชื่อถือได้และถูกต้อง ซึ่งจะต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษที่จะเลือกได้ว่าข้อมูลใดเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการทำงานในองค์กร

6. พลังอำนาจที่เกิดจากคุณสมบัติหรือบุคลิกลักษณะส่วนตัว เช่นความสามารถ ความมั่นใจในตัวเอง ความน่าเชื่อถือ ความมีเสน่ห์ ความเป็นผู้มีวาทีศิลป์ดี ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีเหล่านี้ จะทำให้คนผู้นั้นมีความสามารถพิเศษ ที่อาจฝึกฝนให้มีในตนได้ด้วย

เฟรนช์ และราเวน (ทวิคัตตี พัดศรีเรือง. 2547: 27-28; อ้างอิงจาก French and Raven. 1959: 141) ได้แบ่งประเภทของพลังอำนาจตามแหล่งพลังอำนาจที่สำคัญออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. พลังอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณใช้พลังอำนาจมีพลังอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริง

2. พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่

ความเข้มของพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าผู้ใช้พลังอำนาจมีพลังอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริง

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เกิดจากค่านิยมภายในของบุคคลที่สั่งสมมา จนยอมรับว่าผู้ใช้พลังอำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรม ที่จะมียุติพลเหนือตน โดยทั่วไป พลังอำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้พลังอำนาจครองอยู่ ที่เรียกว่า พลังอำนาจหน้าที่ (authority)

4. พลังอำนาจอ้างอิง (Referral Power) เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้พลังอำนาจ ที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของพลังอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้พลังอำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

5. พลังอำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้ จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป พลังอำนาจนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

ต่อมา ราเวน (Raven) ได้ร่วมกับกรุกลันสกี (Kruglanski) (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543: 61-62; อ้างอิงจาก Raven and Kruglanski.1975: 177) ได้เสนอการใช้พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) ซึ่งพลังอำนาจข่าวสารนี้ เกิดจากผู้บริหารมีความรู้ ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พลังอำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

ในปีคริสต์ศักราช 1985 เฮอร์เชย์ และ บลองชาร์ด (Hersey and Blanchard) (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543: 62; อ้างอิงจาก Hersey and Blanchard .1985: 178) ร่วมกับ โกลด์สมิท (Goldsmith) ได้เสนอแบบพลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) ซึ่งพลังอำนาจพึ่งพานี้เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญภายใน หรือภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจนี้สูง สามารถทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากพลังอำนาจพึ่งพา จึงจัดประเภทพลังอำนาจออกเป็น 7 รูปแบบ คือ

1. พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการให้หรืองดการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งที่ได้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการอาจเป็น เงิน ตำแหน่ง การยกย่อง ให้เกียรติ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมีสิทธิพิเศษ มีลักษณะเป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดเงื่อนไข เป็นสิ่งตอบแทนในการกระทำตาม การเคารพเชื่อฟังของผู้ตาม การสัญญาว่าจะให้รางวัลจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรเพื่อให้ได้รับคำชมเชย ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้

จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริง และพลังอำนาจการให้รางวัลจะเพิ่มขึ้น ถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการให้รางวัลอย่างเหมาะสมแม้ว่าในบางกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำได้ แต่ก็พยายามเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ถ้าเขารู้สึกได้รับการยกย่องการให้รางวัล หรือการโยกย้าย ไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น อาจอยู่ในรูปแบบที่ไม่เป็นรูปธรรม เช่น การตบเบา ๆ ก็เป็นการให้รางวัลเช่นกัน พลังอำนาจในการให้รางวัลจะลดลงถ้าผู้บริหารสัญญาว่าจะให้รางวัลแล้วไม่รักษาสัญญา

2. พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) เป็นการใช้พลังอำนาจโดยอาศัยข้อกำหนดผูกมัดหรือบทลงโทษ ซึ่งเป็นผลจากการไม่ปฏิบัติตาม ฐานพลังอำนาจนี้ตั้งอยู่บนความเกรงกลัวที่จะถูกลงโทษจึงทำให้ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ถ้าไม่มีบทลงโทษก็จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง บทลงโทษอาจเป็นการว่ากล่าว การตัดเงินรายได้ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ ความเข้มของพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริง

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นพลังอำนาจหน้าที่ ที่ถูกกำหนดขึ้นจากองค์กรหรือเป็นไปตามกฎหมาย เช่นพลังอำนาจการบังคับบัญชาตามสายบังคับบัญชาโดยขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจได้รับการมอบหมายจากผู้มีพลังอำนาจตามกฎหมายได้ จึงสามารถใช้พลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ขอบข่ายของงานตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นการถูกต้องชอบธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรเชื่อฟัง พลังอำนาจนี้เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงเท่าใด พลังอำนาจตามกฎหมายมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นเท่านั้น หรือเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากค่านิยมภายในของบุคคลที่สั่งสมมา จนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรม ที่จะมีอิทธิพลเหนือตน พลังอำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้เกิดขึ้น เนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ เรียกว่า อำนาจหน้าที่ (authority)

4. พลังอำนาจอ้างอิง (Referral Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของพลังอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชม หรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น เพราะบุคลิกภาพความนิยมชมชอบ การนับถือศรัทธา พลังอำนาจนี้เป็นความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลที่มีความรู้สึกไม่มั่นคง ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ที่ดี จึงควรให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะได้รับความชื่นชม ความไว้วางใจ การเป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงินดี เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมรวมทั้งมีบุคลิกลักษณะที่ดีจะทำให้มีพลังอำนาจอ้างอิงมากขึ้นด้วย การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง ปฏิบัติตามเพราะรู้สึกเป็นพวกเดียวกันหรือเป็นแบบอย่างเดียวกันมีความคิดเห็น

และทัศนคติแบบเดียวกันและได้รับการเอาใจใส่จากผู้นำในระดับสูงโดยอาศัยรูปแบบของ การมีส่วนร่วมฐานพลังอำนาจนี้อยู่บนความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นเครื่องมือให้เกิดพฤติกรรมทางบวก การที่ผู้ตามยอมรับผู้นำว่ามีอิทธิพลเหนือกว่าและยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ ด้วยความรัก ความศรัทธาที่มีต่อผู้นำ

5. พลังอำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ต้องการขององค์กร พลังอำนาจนี้เกิดจากคุณวุฒิ การเรียนรู้ การศึกษา การฝึกอบรม จากประสบการณ์ จนมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้ความสามารถเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือกันโดยทั่วไป พลังอำนาจนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน และความเข้มแข็งของพลังอำนาจ ความเชี่ยวชาญ จะแปรผันตามขนาดของการรับรู้ด้วย เช่น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญมาก พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ก็จะมีกำลังมาก แต่ถ้าไม่รู้ว่าผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะไม่มีเพราะไม่มีผู้รับรู้

6. พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลข่าวสารหรือการที่จะเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่บุคคลอื่น ๆ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า มีประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อพวกเขาและพลังอำนาจนี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นได้ เพราะพวกเขาต้องการได้ข่าวสารข้อมูลนี้ หรือต้องการที่จะเข้าไปคลุกคลีมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสารนั้น พลังอำนาจนี้มาจากการเป็นเจ้าของข้อมูลที่มีคุณค่าเป็นที่ต้องการ การที่บุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเนื่องจาก บุคคลนั้นมีความต้องการได้รับข่าวสารข้อมูลนั้น จึงยินยอมปฏิบัติตามผู้ที่เป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพการทำงานหรือรักษาคุณภาพของงานให้ดียิ่งอยู่เสมอ นั้นจะมีการหาข้อมูล ที่มีคุณค่าทันสมัยทันเหตุการณ์ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองและพัฒนางานไปในเวลาเดียวกัน

7. พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารมีอิทธิพล หรือมีความสำคัญทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการได้รับผลประโยชน์ จากผู้บริหารที่มีพลังอำนาจพึ่งพาสูงยินยอมปฏิบัติตามผู้บริหารที่มีพลังอำนาจนี้สามารถที่จะจูงใจหรือมีอิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจและหวังผลประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจ สิ่งที่ไม่ชอบโดยอาศัยอิทธิพลการช่วยเหลือจากผู้อื่น เป็นการพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้มีพลังอำนาจนี้ บางครั้งผู้ตามที่ต้องการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจะยอมตามผู้ที่มีพลังพึ่งพาโดยหวังว่าจะอาศัยอิทธิพลที่ผู้นำรู้จักเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลซึ่งอาจทำให้เขารอดพ้นจากการถูกลงโทษเมื่อกระทำผิด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการจัดประเภทของพลังอำนาจนั้นสามารถจัดได้เป็นหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของพลังอำนาจ ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดการใช้พลังอำนาจของเฮอร์เชย์ และ บลองชาร์ด (Hersey and Blanchard) ซึ่งแบ่งพลังอำนาจเป็น 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา

นอกจากนี้นักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ ทั้ง 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา มีรายละเอียดดังนี้

1. พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึงความสามารถในการให้ หรือ งดการให้ สิ่งที่ต้องการอาจเป็น เงิน ตำแหน่ง การยกย่องให้เกียรติ สิทธิพิเศษ มีลักษณะเป็น แรงจูงใจที่ผู้นำใช้ในการกำหนดเงื่อนไขเป็นสิ่งที่ตอบแทนในการกระทำตาม การเคารพเชื่อฟังของผู้ตาม การสัญญาว่าจะให้รางวัลจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การปฏิบัติตามตามระเบียบ ขององค์กรเพื่อให้ได้รับค่าชมเชย ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามอำนาจการให้รางวัลด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544: 122) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจให้รางวัลว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีอำนาจหน้าที่ในการให้รางวัล เช่น ถ้ารองประธานฝ่ายปฏิบัติการสามารถให้รางวัลหัวหน้างานได้โดยตรงด้วยการให้โบนัสเป็นเงินสด เมื่อพนักงานทำผลงานบรรลุเป้าหมาย รองประธานผู้นี้ก็จะได้รับการพิจารณาว่ามีอำนาจ ผู้นำสามารถใช้พลังอำนาจจากรางวัลได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้ารางวัลนั้นมีความหมายหรือเป็นที่ต้องการสำหรับผู้รับ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546: 44) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการให้รางวัลว่าผู้ที่มีอำนาจให้คุณแก่ผู้อื่นได้ เช่น เป็นผู้พิจารณาการเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน พิจารณาการให้รางวัลผลตอบแทน การดำรงตำแหน่งเลื่อนระดับขั้น อำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจในทางบวกในการเสริมแรงให้แก่พนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น

ปรีชา ศิริสมบุรรีเวช (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจให้รางวัลว่า การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังสามารถให้สิ่งตอบแทนที่เขาต้องการได้ เช่น รางวัล เงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ การชมเชย

มอนดี้ ชาร์ปลิน และ พลิปโป (Mondy; Sharplin; & Plippo. 1988: 244) กล่าวถึงพลังอำนาจการให้รางวัลว่าเกิดจากความสามารถในการให้รางวัลแก่ผู้อื่น ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ รางวัลแบบเป็นทางการจะตั้งอยู่บนความสามารถที่จะตอบสนองหรือให้แก่ผู้ที่ทำงานให้ ส่วนรางวัลแบบไม่เป็นทางการเช่นการยอมรับผลงาน ยอมรับความสามารถ เป็นต้น

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom; & Davis. 1993: 405) ได้ให้ความหมายพลังอำนาจ การให้รางวัลว่าหมายถึงความสามารถในการควบคุม การให้สิ่งมีค่าแก่ผู้อื่น เป็นความสามารถ เฉพาะตัวที่จะให้รางวัล การยกย่องหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ดีขึ้น ส่วนมากรางวัลจะอยู่ภายใต้ การควบคุมของผู้บังคับบัญชา พลังอำนาจการให้รางวัล ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะให้ รางวัลแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และมีผลในทางบวกต่อการทำงาน

โบวีและคณะ (Bovee; & others. 1993: 469) กล่าวถึงพลังอำนาจการให้รางวัลว่า คือ ความสามารถที่จะเสนอให้สิ่งมีค่าเป็นรางวัลแก่ผู้อื่น เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส การยกย่อง การฝึกอบรมพิเศษ การมอบหมายตำแหน่งใหม่ การรับรองคุณสมบัติ โดยทั่วไปผู้บริหารจะควบคุม การให้รางวัลแก่ผู้น้อย การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีพลังอำนาจควบคุมการให้รางวัลน้อย จะทำให้ผู้บริหารมีพลังอำนาจการให้รางวัลต่ำ

กริฟฟิน(Griffin. 1996: 507) ได้อธิบายถึงพลังอำนาจการให้รางวัลว่าเป็นพลังอำนาจที่จะให้ หรือยับยั้งการให้รางวัล รางวัลที่ผู้บริหารสามารถดลบันดาลให้ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน โบนัสและ การยกย่องให้เกียรติ ความสนใจ การมอบหมายงานที่น่าสนใจ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในรางวัล ที่ให้มากขึ้นก็ย่อมทำให้อำนาจการให้รางวัลสูงขึ้นด้วย ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ารางวัลที่ให้ เป็น สิ่งปกติธรรมดาที่ผู้บังคับบัญชาจะพึงให้ จะเป็นการลดอำนาจการให้รางวัลลงไปด้วย การที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจกับรางวัลอย่างไม่เป็นทางการ เช่น คำชมเชย ความเอาใจใส่ เป็นต้น จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกถึงอำนาจการให้รางวัลและเกิดภาวะผู้นำที่ดีขึ้นด้วย

นอกจากนี้พลังอำนาจการให้รางวัลยังมีเทคนิคหลายอย่าง เช่น ผู้บริหารควรบอกเหตุผลใน การให้รางวัลควรมีการแจกแจงรางวัลแต่ละรางวัลให้ชัดเจน การให้รางวัลต้องมีคุณธรรมมีความ ยุติธรรมในการให้รางวัล และรางวัลต้องเหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้รับ

จากการที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายของพลังอำนาจการให้รางวัลไว้ สรุปได้ว่าพลังอำนาจ การให้รางวัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการให้รางวัลหรือให้สิ่งที่มีค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ได้แก่ การชมเชย การยกย่องให้เกียรติ การยอมรับผลงานและความสามารถ การให้ความช่วยเหลือ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า เป็นสิ่งตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชา ในการเคารพเชื่อฟังผู้บริหารและยินยอมปฏิบัติตาม

2. พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) หมายถึงการใช้อำนาจโดย อาศัยข้อกำหนดผูกมัดหรือบทลงโทษ ซึ่งเป็นผลจากการไม่ปฏิบัติตาม ฐานพลังอำนาจนี้ตั้งอยู่บน ความเกรงกลัวที่จะถูกลงโทษจึงทำให้ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ถ้าไม่มีบทลงโทษก็จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง บทลงโทษอาจเป็นการใช้กำลังทำร้าย การกล่าวหา การตัดเงินรายได้ เป็นต้น

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530: 302) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจบังคับหรือการลงโทษนี้ในชื่อว่าอำนาจให้คุณให้โทษ (Coercive Power) ว่าเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจให้คุณให้โทษสูง มองเห็นว่าเป็นการจูงใจให้ยอมปฏิบัติตาม เพราะการไม่ปฏิบัติตามจะนำไปสู่การลงโทษทางวินัย เช่น การบกพร่องในหน้าที่ ทัศนคติหรือการไล่ออกจากงาน ปกติแล้วถ้าผู้ตามมีวุฒิภาวะต่ำ จะต้องใช้พฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคำสั่ง เพื่อให้เกิดผลในการใช้ภาวะผู้นำ “การสั่ง” ให้มีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจบังคับจึงเป็นสิ่งจำเป็น คนที่มีพฤติกรรมระดับวุฒิภาวะต่ำควรใช้อิทธิพลด้วยวิธีการลงโทษให้ตระหนักถึงความเสียหาย ถ้าขัดขึ้น กระด้างกระเดื่อง อำนาจที่จะไล่ออก โยกย้าย ลดขั้น เงินเดือน ตัดค่าจ้าง ฯลฯ เป็นวิธีทางสำคัญที่ผู้นำจะกระทำเพื่อให้พวกเขาปฏิบัติตาม ผู้นำที่มีอำนาจจูงใจให้ผู้ตามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หรือไม่กระทำความเสียหายโดยการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 122) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ ว่าเป็นพลังอำนาจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพนักงานทำให้พนักงานเกิดความกลัวและยอมรับ ได้แก่ อำนาจด้านการลงโทษ อำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้เป็นยุทธวิธีของผู้บริหารระดับสูงที่จะใช้บังคับลูกน้องในกรณีที่ลูกน้องไม่ปฏิบัติตาม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 44) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการบังคับหรือลงโทษไว้ว่า อำนาจในการพิจารณาโทษได้ในกรณีที่พนักงานทำความผิด มีอำนาจในการสั่งการได้โดยที่ผู้รับคำสั่งจะมีความผิดหากไม่ปฏิบัติตาม เป็นอำนาจในทางลบเป็นการข่มขู่บังคับการใช้อำนาจชนิดนี้มากเกินไปอาจนำไปสู่ความกดดันและความขัดแย้งของพนักงาน

ปรีชา ศิริสมบุรรว (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการบังคับไว้ดังนี้ การที่บุคคลเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะหากไม่เชื่อฟังหรือปฏิบัติตามบุคคลนั้น สามารถจะให้โทษได้ เช่น การตัดเงินเดือน ต่ำหนิ ทำร้ายร่างกายหรือลงโทษให้แก่เขาได้

โบวีและคณะ (Bovee; & others. 1993: 469) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษไว้ดังนี้ พลังอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษเป็นความสามารถที่จะดำเนินโทษ ตัดเงินเดือน ฯลฯ หรือวิธีการอื่นที่เป็นการลงโทษ ซึ่งเป็นสิ่งตรงกันข้ามกับพลังอำนาจจากการให้รางวัล เพราะพลังอำนาจจากการให้รางวัล คือความสามารถที่จะให้สิ่งมีค่าเป็นการตอบแทน แต่พลังอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ คือความสามารถที่จะไม่ให้รางวัลหรือตัดทอนสิ่งที่มีค่าที่ควรจะได้รับลง ผู้บริหารจะต้องควบคุมการลงโทษให้ได้และต้องมีอำนาจในการลงโทษอย่างเต็มที่ ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1993:407) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุมการลงโทษผู้อื่นเสมอ ความสามารถนี้รู้จักกันในชื่อว่าอำนาจจากการบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพราะเกรงกลัว

การถูกลงโทษถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การลงโทษเช่นการตัดค่าใช้จ่าย การตัดเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร ในเรื่องพลังอำนาจจากการให้รางวัล การลงโทษถือว่ามีประสิทธิผลที่สุด ถ้าใช้อย่างเหมาะสม และหากใช้ไม่ถูกต้องอาจเกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ ดังนั้นความสามารถในการใช้พลังอำนาจจากการบังคับ หรือการลงโทษของผู้บริหารเป็นอำนาจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการบริหาร

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom; & Davis. 1993 : 405) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการบังคับว่าเป็นความสามารถที่จะลงโทษผู้อื่น หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นการกดดันให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง ผู้บริหาร ที่ใช้พลังอำนาจบังคับ จะสามารถชูเชิญคุกคามความปลอดภัยในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อาจเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของบางคนเป็นการลงโทษหรือลงโทษด้วยกำลัง พลังอำนาจบังคับใช้พลังของความกลัวเป็นอำนาจที่ใช้ได้ผล แต่ถือว่าเป็นพลังทางด้านลบ

กริฟฟิน (Griffin. 1996: 507) ได้อธิบายถึง พลังอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษว่าเป็นพลังที่ทำให้ยินยอมตาม อาจเป็นพลังอำนาจทางจิตอาวมณ์ กำลังภายในที่เข้มแข็งกว่า ในอดีตขอบเขตของอำนาจการบังคับถูกจำกัดในรูปแบบที่ง่าย ปัจจุบันได้ขยายไปถึงการตำหนิด้วยวาจา การลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร การไล่ออก ค่าปรับ ผู้บริหารบางคนชอบใช้อำนาจจากการบังคับด้วยการกระตุ้น ให้โกรธและแสดงความเป็นศัตรู ความไม่ชอบ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้นำ

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว เทคนิคที่ควรใช้สำหรับการใช้พลังอำนาจบังคับหรือการลงโทษคือกฎข้อบังคับต้องชัดเจน ต้องมีการเตือนก่อนการลงโทษ การลงโทษต้องทำอย่างสม่ำเสมอและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนต้องเข้าใจสถานการณ์อย่างชัดเจน ทุกครั้งก่อนที่จะลงโทษและการลงโทษต้องทำอย่างเหมาะสมทั้งเวลาและขนาดของการลงโทษและแม้จะมีการลงโทษ ก็ยังต้องให้เกียรติอยู่

จากการที่นักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจบังคับหรือการลงโทษไว้ พอสรุปได้ว่าพลังอำนาจบังคับหรือการลงโทษ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตามเพราะเกรงกลัวหรือหลีกเลี่ยงการที่ผู้บริหารจะลงโทษด้วยการตำหนิ ว่ากล่าวตักเตือน ตัดค่าจ้าง ลดเงินเดือน โยกย้ายหรือไล่ออก เป็นอำนาจที่อยู่บนฐานแห่งความกลัว

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึงอำนาจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นจากองค์การวัฒนธรรมหรือเป็นไปตามกฎหมาย เช่น อำนาจการบังคับบัญชาตามสายบังคับบัญชา โดยขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจได้รับการมอบหมายจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายได้ สามารถใช้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้ขอบข่ายของงานตามตำแหน่ง โดยทั่วไปคนยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรม ควรเชื่อฟัง

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530: 302) ได้อธิบายถึงพลังอำนาจตามกฎหมายว่าอยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้นำดำรงอยู่โดยปกติแล้ว ตำแหน่งยิ่งสูงเท่าใดพลังอำนาจตามกฎหมายมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่มีพลังอำนาจตามกฎหมายสูงสุดจึงใจให้ปฏิบัติตามหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพราะพวกเขาทั้งหลายรู้สึกว่าคุณค่าผู้นำดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กรมีสิทธิ์ที่จะคาดหมายว่า คำสั่งแนะนำจะได้รับการปฏิบัติตาม สำหรับผู้ตามที่มีระดับคุณวุฒิภาวะระดับปานกลางผู้นำจะต้องใช้การสั่งและการร่วม การใช้การสั่งและการร่วมให้มีประสิทธิผลนั้น พลังอำนาจตามกฎหมายจะช่วยให้มาก เมื่อคุณวุฒิภาวะเจริญถึงจุดนี้ อำนาจของผู้นำเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายนั่นคือ ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตาม หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยฐานะตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชาในองค์กรมีเทคนิคบางประการสำหรับการใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย เช่น ต้องทำให้เข้าใจกฎหมายที่ถูกนำมาใช้ในองค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความสุภาพ มีความชัดเจนและต้องติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 122) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจตามกฎหมาย ว่าเป็นอำนาจที่องค์กรมอบให้ตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบุคคลที่อยู่ในระดับสูงขององค์กรจะมีอำนาจมากกว่าบุคคลที่อยู่ในระดับต่ำกว่า อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้อำนาจของบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ มีขีดจำกัด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 44) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจตามกฎหมาย คืออำนาจที่เกิดจากข้อกำหนด กฎระเบียบขององค์กรเกิดตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นในการพิจารณาตัดสินใจอนุมัติสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจที่ผู้นำนั้นดำรงตำแหน่งอยู่

ปรีชา ศิริสมบุญเวช (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจตามกฎหมาย ว่าการที่บุคคลเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีค่านิยมว่าคุณค่าที่จะปฏิบัติตามนั้นมีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมายตามวัฒนธรรม และตามโครงสร้างทางสังคมที่มีอิทธิพลเหนือเขาได้

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom; & Davis.1993: 404) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจตามกฎหมาย ว่าเป็นอำนาจตามตำแหน่ง เป็นอำนาจในที่ทำงาน มาจากเบื้องบน ได้รับการยอมรับจากวัฒนธรรม สังคมว่าเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ได้ เพราะมีหน้าที่ที่จะต้องควบคุมแหล่งทรัพยากร ควบคุมการให้รางวัล และการลงโทษ การที่ทุกคนยอมรับอำนาจตามกฎหมาย เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและผู้บริหารจำเป็นต้องออกคำสั่งเพื่อความถูกต้องของสังคม พลังทางสังคมยอมรับอำนาจนี้

โบวีและคณะ(Bovee; & others. 1993: 469) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจตามกฎหมาย ว่าเป็นอำนาจที่เฉพาะเจาะจงตามตำแหน่ง เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรต้องการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเพื่อกำกับติดตามผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและยอมรับการชี้นำของผู้บังคับบัญชา

ลูยเซอว์ (Lussier.1994:175) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจตามกฎหมายว่าอำนาจตามกฎหมายตั้งอยู่บนพื้นฐานของผู้มีอำนาจตามตำแหน่งซึ่งมาจากการกำหนดขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าจะทำตามผู้บังคับบัญชาสั่งการภายใต้ขอบเขตของงาน การใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเหมาะสมและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่พึงกระทำ

เชอริงตัน (Cherrington. 1994: 682) การที่บุคคลคนหนึ่งมีพลังอำนาจตามกฎหมายอยู่เหนือบุคคลอีกคนหนึ่ง หมายความว่าบุคคลนั้น มีสิทธิ มีอิทธิพลเหนือบุคคลดังกล่าว พลังอำนาจตามกฎหมายเป็นพลังอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาขององค์กร พลังอำนาจตามกฎหมายบางครั้งมีผลนอกองค์กรด้วยเพราะเป็นพลังอำนาจที่มีอิทธิพลเหมือนกับวัฒนธรรม เช่น ในทางสังคมกล่าวว่า เป็นกฎที่ผู้ใหญ่มีอิทธิพลเหนือเด็ก ๆ

กริฟฟิน (Griffin. 1996: 507) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจตามกฎหมายว่าเป็นอำนาจที่ต้องยอมรับภายใต้สายงานบังคับบัญชาภายในองค์กร เป็นอำนาจที่สอดคล้องกับการใช้สิทธิตามที่องค์กรกำหนด ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิเสธอาจมีโทษ เช่น อาจถูกตัดเงินเดือน กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาขอให้ทำงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายงานและถูกปฏิเสธหรือทำงานให้แบบไม่มีประสิทธิภาพย่อมแสดงถึงการไม่มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการที่นักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจตามกฎหมาย พอสรุปได้ว่า พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการสั่งการตามตำแหน่ง ตามสายงานการบังคับบัญชา เป็นพลังอำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ตามหน้าที่ (authority) เป็นอำนาจที่ขอบด้วยกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องยอมรับและปฏิบัติตามเพราะถือว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรม

4. พลังอำนาจอ้างอิง (Referral Power) หมายถึง พลังอำนาจที่ได้จากความสนใจ ความศรัทธา มีสิ่งที่ทำให้คนประทับใจอยากปฏิบัติตามแบบอย่างผู้มีอำนาจ เช่น การที่ครูใหม่ปฏิบัติตามผู้อำนวยการโรงเรียนในการทำงานอย่างเอาใจใส่ มีอุปนิสัยดีและสามารถทำให้ปฏิบัติ ตามได้โดยไม่ต้องบังคับ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 122) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากการอ้างอิงว่าเป็นอำนาจซึ่งเกิดขึ้นจากลักษณะของผู้นำซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ ความพึงพอใจ ความปรารถนา ที่จะใช้ผู้นำเป็นแบบอย่าง และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายุติที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 44) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากการอ้างอิง คืออำนาจที่เกิดจากผู้อื่นมิได้เกิดจากตัวผู้นำเอง เป็นอำนาจที่อาศัยความโดดเด่น ความมีชื่อเสียง เกียรติยศหรือความมีอิทธิพลของบุคคลอื่นที่เป็นบุคคลอ้างอิงในความรู้สึกสันทน

ปรีชา ศิริสมบุญเวช (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจอ้างอิงไว้ว่า การที่บุคคลเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังนั้นเป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกับเขา หรือเป็นบุคคลที่มีความประทับใจปรารถนาที่จะเป็นพวกเดียวกันเหมือนกับเขา

โบวีและคณะ(Bovee; & others. 1993: 470) ให้ความเห็นว่า พลังอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนฐานของความชื่นชอบ เป็นความสามารถที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับนิยมยกย่อง เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่มีเสน่ห์ทำให้ทุกคนชื่นชอบ เป็นบุคลิกที่มีลักษณะพิเศษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron.1993:408) ให้ความหมายพลังอำนาจอ้างอิงไว้ว่า คือการควบคุมที่ตั้งอยู่บนฐานของการนิยมยกย่อง ความศรัทธา ผู้บริหารระดับสูงมักจะพบว่าตนเองมีพลังอำนาจอ้างอิงมาก และทำให้ผู้บริหารใหม่ ๆ ยึดถือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตน

กริฟฟิน (Griffin.1996: 508) กล่าวถึงพลังอำนาจอ้างอิงว่าเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยาก พลังอำนาจอ้างอิงตั้งอยู่บนฐานความเหมือนกัน การเลียนแบบ ความจงรักภักดี หรือความมีเสน่ห์ดึงดูดใจ ผู้ตามมักจะพยายามเลียนแบบผู้นำ เช่นบุคลิกลักษณะ ค่านิยม การแต่งกาย พฤติกรรมการทำงาน ปรัชญาการทำงาน พลังอำนาจอ้างอิงจึงมาจากคุณสมบัติของผู้นำซึ่งมีอำนาจจิตใจให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นและความจงรักภักดีต่อผู้นำ

ดังนั้น การใช้พลังอำนาจอ้างอิงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นควรคำนึงถึงการปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา เลือกสิ่งที่ดีคล้ายคลึงกันของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดบทบาทที่เป็นรูปแบบและต้องให้ความเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการที่นักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจอ้างอิง พอสรุปได้ว่าพลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับ นิยมยกย่อง ชื่นชม จากผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดความเคารพ ศรัทธา ประทับใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ทำให้เกิดการเลียนแบบความคิด การกระทำของผู้บริหารโดยถือเป็นแบบอย่างและยินยอมปฏิบัติตาม

5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึงความสามารถที่เกิดขึ้นจากความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นที่ต้องการขององค์กร พลังอำนาจนี้เกิดจากคุณวุฒิ การเรียนรู้ การศึกษา การฝึกอบรม จากประสบการณ์ ผู้ตามยอมรับว่าผู้นำมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะความรู้ความสามารถเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือ ความเข้มแข็งของพลังอำนาจความเชี่ยวชาญแปรผันตามขนาดของการรับรู้ เช่น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญมาก พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ก็จะมีกำลังมาก แต่ถ้าไม่รู้ว่าผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะไม่มีเพราะไม่มีผู้รับรู้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 122) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ว่าเป็นอำนาจของบุคคลซึ่งเกิดขึ้น เพราะมีผู้ยอมรับเนื่องจากทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลนั้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 44) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ไว้ว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากตัวผู้นำเองที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับให้ความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถนั้น อำนาจชนิดนี้ติดตัวผู้นำไปตลอดเวลาไม่มีหมดไป ไม่เหมือนอำนาจชนิดอื่นที่อาจหมดไปตามกาลเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่ง

ปรีชา ศิริสมบุญมโนเวช (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ไว้ดังนี้ การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง หรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถอย่างมาก ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเขายอมรับนับถือในความสามารถของบุคคลนั้น

มอนดี ชาร์ปลิน และ พลิปโป (Mondy, Sharplin; & Plippo. 1988: 296) อธิบายว่า ฐานพลังอำนาจนี้ มาจากคุณลักษณะของความรู้ความเชี่ยวชาญ มีทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะที่มีประสิทธิภาพมากอย่างหนึ่ง บางครั้งผู้บริหารอาจยุ่งยากในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ผู้บริหารสามารถควบคุมบังคับบัญชาได้ตามสายงานอยู่แล้ว ดังนั้นผู้บริหารจึงมีพลังอำนาจในการควบคุมดูแลจัดการเหนือคณะผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากในหน่วยงาน

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1993: 408-409) ได้กล่าวถึง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญว่ามีพื้นฐานมาจากทักษะและความรู้ ผู้ควบคุมงานสั่งให้คนงานจัดเรียงอุปกรณ์ในเครื่องจักรใหม่ คนงานจะปฏิบัติตามเพราะเขาเชื่อว่าผู้ควบคุมงานเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเครื่องจักรนั้นดีกว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานในหน้าที่ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังเพราะเชื่อถือในความรู้ความสามารถองค์กรที่มีประสิทธิภาพการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะถูกใช้เสมอหากภายในองค์กรมีการเชื่อฟังการแนะนำที่ดีองค์กรก็จะอยู่รอด

โบวีและคณะ (Bovee; & others. 1993: 470) ให้ความหมายพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถเฉพาะตัว เช่น ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ หรือความสามารถในการควบคุมการรับรู้ ความเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และจำเป็นต่อหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องมีความเชี่ยวชาญ เพื่อไว้ใช้ในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom; & Davis. 1993: 404-405) อธิบายถึงพลังอำนาจความเชี่ยวชาญว่าเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นศักยภาพของความรอบรู้ มาจากการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นโดยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

เหมาะสมอย่างสมบูรณ์ที่สุด เนื่องมาจากการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ และเป็นอำนาจที่สำคัญในยุคสมัย ที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนในการบริหารงาน

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 683) กล่าวถึง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญว่า หมายถึง พลังอำนาจที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับในความรู้ ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารต้องการเพิ่มพลังอำนาจนี้ ก็มีสิ่งที่จะช่วยให้การใช้พลังอำนาจ ความเชี่ยวชาญมีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่น การสร้างความเชื่อมั่นในความรู้ความเชี่ยวชาญ การยึดถือรูปแบบ ต้องตระหนัก ถึงความเข้าใจต่อผู้ร่วมงาน การให้เกียรติต่อผู้ร่วมงานด้วยซึ่งคล้ายกับ พลังอำนาจอ้างอิง เพราะคนศรัทธาในความรู้ความสามารถอยากปฏิบัติตาม

กริฟฟิน (Griffin. 1996: 508) กล่าวถึงพลังอำนาจความเชี่ยวชาญว่าเป็นพลังอำนาจที่ได้ จากความรอบรู้ ความชำนาญการ เช่น ผู้จัดการควรรู้อย่างไรจะทำให้ลูกค้าคนสำคัญยอมรับ ในความสามารถของบริษัท นักวิทยาศาสตร์จะประสบความสำเร็จ ถ้าเขาสามารถค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์ ใหม่ที่ยังไม่มีใครรู้มาก่อน พลังอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นพลังอำนาจเฉพาะตัว

จากการที่นักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พอสรุปได้ว่า พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีทักษะความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ รอบรู้และเชี่ยวชาญในการวางแผนงาน การให้คำแนะนำและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือและเชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตาม

6. พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) หมายถึงพลังอำนาจที่เกิดจากความต้องการ ข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ต่อบุคคล ซึ่งทำให้ผู้รับข้อมูลข่าวสารนั้นยินยอมปฏิบัติตาม บุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารนั้นโดยหวังว่าจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เป็นสิ่งตอบแทน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 122) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจจากข้อมูลข่าวสาร ว่าเป็นอำนาจ ซึ่งมาจากการเข้าถึง การควบคุม การเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานและแผนการใน อนาคตขององค์กร เป็นอำนาจที่มาจากการควบคุมอย่างเป็นทางการเหนือข้อมูลของบุคคลที่จำเป็น ต่อการทำงาน

ปรีชา ศิริสมบุญเวช (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร ไว้ดังนี้ การที่บุคคล เชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสาร หรือสามารถนำข้อมูล ข่าวสารที่เขาเห็นว่ามีความสำคัญและต้องการข้อมูลข่าวสารจากผู้อื่น

ไพฑูรย์ ลอยแก้ว (2547: 29) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจข่าวสาร เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991: 94) ได้ใช้เทคนิคในการใช้พลังอำนาจข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่า เพื่อสร้างฐานพลังอำนาจในตนเพื่อใช้ควบคุมผู้อื่นโดยพยายามครอบครองข้อมูลที่สำคัญซึ่งจำเป็นต้องใช้และข่าวสารข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ที่มีพลังอำนาจข่าวสารต้องพยายามเพิ่มความสำคัญของข่าวสารข้อมูลให้มากขึ้นด้วยกลวิธีต่างๆ เพื่อให้เกิดความต้องการข่าวสารเพิ่มขึ้นและทำให้มีพลังอำนาจมากขึ้น การสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นรากฐานขององค์กรจะช่วยควบคุมสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นผู้ทรงอิทธิพลในองค์กร

โบวีและคณะ (Bovee; & others. 1993: 470) ได้อธิบายถึงพลังอำนาจข่าวสารว่า คือความสามารถที่จะควบคุมข้อมูลที่มีความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแผนการต่าง ๆ สมาชิกและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร ถ้าเข้าไปอยู่ในฝ่ายที่เก็บข้อมูลสำคัญขององค์กรยิ่งจะทำให้มีพลังอำนาจข่าวสารเพิ่มมากขึ้น

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 685) ได้ให้คำอธิบายถึงพลังอำนาจข่าวสารไว้ดังต่อไปนี้ พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล หมายถึงการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอีกผู้หนึ่งโดยการที่เขาให้ข้อมูลที่เป็นที่ต้องการความรู้หรือข้อมูลแต่ละชนิด คุณค่าของข้อมูลซึ่งเป็นความรู้ของกลุ่มเพื่อนและการแนะนำเครือข่ายของกลุ่มมีอิทธิพลมาก ถ้าสามารถใช้อย่างชาญฉลาดและทำอย่างไรจึงจะมีอิทธิพลต่อผู้รับข่าวสาร

ลุยเซียร์ (Lussier. 1994: 175) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจข่าวสารว่า ฐานของพลังอำนาจนี้ตั้งอยู่บนความต้องการข่าวสารข้อมูลของผู้อื่นที่มีผู้ใช้พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล ผู้จัดการที่เป็นที่เชื่อถือเพราะผู้ที่ต้องการข้อมูลเชื่อว่าผู้จัดการเป็นผู้มีข้อมูลที่เขาต้องการ แต่บางครั้งเลขาธุการอาจมีข้อมูลมากกว่าผู้จัดการก็ได้ การยกระดับอำนาจข้อมูลข่าวสาร คือพยายามให้ข้อมูลข่าวสารขององค์กร ผ่านมาที่คุณและต้องรู้ว่าข้อมูลนั้นจะไปมีส่วนใดขององค์กร ช่วยบริการและให้ข้อมูลแก่ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการ การทำเช่นนั้นจะช่วยให้คุณเป็นผู้มีพลังอำนาจข่าวสารสูงขึ้นและขณะเดียวกันก็เพิ่มพลังอำนาจพึ่งพาด้วย

สิ่งที่ควรเอาใจใส่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพลังอำนาจข่าวสารคือ ต้องกลั่นกรองข้อมูลที่ได้มาให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง พยายามหาแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อทำให้ข้อมูลที่มีอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พยายามรักษาข้อมูลที่เป็นความลับให้เป็นความลับอย่างแท้จริง

จากการที่นักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล พอสรุปได้ว่า พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์มีคุณค่า เป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามหรือเชื่อฟัง โดยหวังว่าจะได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเป็นสิ่งที่ตอบแทน

7. พลังอำนาจพึงพา (Connection Power) หมายถึงพลังอำนาจ ที่ตั้งอยู่บนฐาน ของความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นทำให้เกิดมีอิทธิพล หรือเป็นที่ยอมรับในอำนาจ และปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจโดยอาศัยอิทธิพลจากผู้อื่น ผู้นำที่มีพลังอำนาจพึงพาสูงจะรู้จักกับผู้มีอิทธิพล ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทำให้ผู้ตามที่ต้องการได้รับผลประโยชน์ จากผู้นำที่มีพลังอำนาจพึงพาสูง ยินยอมปฏิบัติตาม ผู้ตามที่มีความพร้อมระดับต่ำ ผู้นำต้องให้การสั่งและการพูดชักจูงเพื่อให้ เห็นคล้อยตาม บางครั้งผู้ตามที่ต้องการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจะยอมตามผู้นำที่มีพลังอำนาจ พึงพา โดยหวังว่า จะอาศัยอิทธิพลที่ผู้นำรู้จักเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลซึ่งอาจทำให้เขารอดพ้นจากการถูกลงโทษเมื่อ กระทำผิด

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530: 302) ได้เรียกพลังอำนาจการพึ่งพานี้ว่าพลังอำนาจแฝง และให้ คำอธิบายว่าขณะที่ผู้ตามเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำไปสู่ระดับวุฒิภาวะสูงขึ้น พฤติกรรมการออก คำสั่งยังเป็นสิ่งจำเป็น แต่การเพิ่มพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญ ภาวะผู้นำแบบการสั่ง และการขาย ที่เหมาะกับระดับวุฒิภาวะเหล่านี้ จะมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ถ้าผู้นำมีพลังอำนาจแฝง การมีพลังอำนาจแฝงนี้ ทำให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตามเพราะผู้ตามที่มีวุฒิภาวะระดับนี้ พยายาม หลีกเลี่ยง การถูกลงโทษหรือต้องการได้รับรางวัล

ปรีชา ศิริสมบุญเวช (2547: 43) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการพึ่งพาไว้ดังนี้ การที่บุคคลเชื่อฟัง หรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังเป็นที่รู้จักสนิทสนม หรือชอบพอกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้ที่ มีความสำคัญต่อองค์กร

ไพฑูรย์ ลอยแก้ว (2547: 30) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจการพึ่งพา เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสาย เกี่ยวกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้สูง สามารถทำให้อื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจ อันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

ลุยเซอร์ (Lussier. 1994: 175) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจพึ่งพา ว่าจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ใช้พลังอำนาจพึ่งพากับผู้มีอิทธิพลหรืออำนาจ ซึ่งหมายถึงการรู้จักหรือการเป็นเพื่อนมีความ เกี่ยวข้องกันเป็นญาติ ผู้ที่ประสงค์จะเข้ามาติดต่อ หรือหวังผลจากความสัมพันธ์นี้จะยินยอมปฏิบัติ ตามที่คุณต้องการ และการเพิ่มเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีอำนาจ มีอิทธิพล จะช่วยให้เพิ่ม พลังพึ่งพาได้มากขึ้น การเข้าร่วมเล่นกีฬาชนิดเดียวกัน เข้าร่วมสโมสรเดียวกันกับผู้มีอิทธิพลจะช่วย ยกกระดับพลังอำนาจพึ่งพา

จากการที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายของพลังอำนาจพึ่งพา พอสรุปได้ว่าพลังอำนาจพึ่งพา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้มีอำนาจอิทธิพลหรือบุคคล

สำคัญทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบมาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการยินยอมปฏิบัติตาม เพราะความเกรงกลัวหรือต้องการพึ่งพาอาศัยอำนาจอิทธิพลนั้นเพื่อประโยชน์ของตน

2.4 **ฐานพลังอำนาจและระดับวุฒิภาวะของบุคคล**

ความสัมพันธ์ระหว่าง ฐานพลังอำนาจที่บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลที่มีระดับวุฒิภาวะต่างๆ กันนั้น เฮอร์เชย์ และ บลองชาร์ด (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543: 72 -74; อ้างอิงจาก Heresy and Blanchard. 1985: 182) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างระดับวุฒิภาวะของบุคคลกับชนิดของฐานพลังอำนาจที่มีความเป็นไปได้สูง ที่จะทำบุคคลเหล่านั้นยอมตาม จะเห็นวามวุฒิภาวะ ความสามารถและความเต็มใจของบุคคลที่จะรับผิดชอบในการชี้นำพฤติกรรมของเขาเองในสถานการณ์เฉพาะ กล่าวได้ว่าวุฒิภาวะเป็นมโนทัศน์เฉพาะกิจ และขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้บริหารจะบรรลุผลสำเร็จในขณะที่บุคคลเลื่อนจากระดับวุฒิภาวะที่ต่ำกว่าไปยังระดับวุฒิภาวะที่สูงกว่านั้น ความสามารถและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจะสูงขึ้น ฐานพลังอำนาจทั้ง 7 ฐาน จะมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลที่มีระดับวุฒิภาวะแตกต่างกัน การใช้พลังอำนาจให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ควรใช้ให้เหมาะสมในลักษณะแบบเดียวกัน ฐานพลังอำนาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่มีระดับวุฒิภาวะต่างกัน ดังนี้คือ

พลังอำนาจการบังคับ (Coercive Power) ผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำปกติแล้วต้องการพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคำสั่ง เพื่อให้เกิดผลในการใช้ภาวะผู้นำ “การสั่ง” ให้มีประสิทธิผลนั้น พลังอำนาจบังคับเป็นสิ่งจำเป็น คนที่มีพฤติกรรมระดับวุฒิภาวะต่ำ ควรใช้อิทธิพลด้วยวิธีการลงโทษให้ตระหนักถึงความเสียหาย ถ้าหากขัดขึ้น กระด้างกระเดื่องไม่ยอมเรียนรู้ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยเช่นถ้าบุคคลไม่สามารถ และไม่เต็มใจ กระด้างกระเดื่อง ผู้นำมีพลังอำนาจที่จะโยกย้าย ไล่ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินค่าจ้าง ฯลฯ เป็นวิธีทางสำคัญที่ผู้บริหารควรที่จะกระทำ เพื่อให้พวกเขาปฏิบัติตาม ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพลังอำนาจให้คุณให้โทษ อาจจูงใจผู้ตามให้หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหรือความเสียหายได้ โดยผู้ตามปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ

พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) ในขณะที่ยุ่ตามเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำปานกลางค่อนข้างต่ำ พฤติกรรมการออกคำสั่งยังเป็นสิ่งจำเป็นแต่ควรเพิ่มพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบ “การสั่ง” และ “การขาย” ที่เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะเหล่านี้ จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าผู้นำมีพลังอำนาจพึ่งพาจะทำให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตาม เพราะผู้ตามที่มีวุฒิภาวะระดับนี้พยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หรือต้องการได้รับรางวัลจากพลังอำนาจพึ่งพานี้

พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ผู้ตามที่มีวุฒิภาวะระดับต่ำถึงปานกลาง ต้องการพฤติกรรมด้านคำสั่งและการสนับสนุนสูง แบบการขายทำให้ได้ผล โดยใช้พลังอำนาจการ

ให้รางวัล เพราะบุคคลที่มีคุณภวาระระดับนี้ เต็มใจที่จะ “ลอง” พฤติกรรมใหม่ๆ ผู้นำที่มีพลังอำนาจ การให้รางวัลจะทำให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตามและพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้

พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) แบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีระดับคุณภวาระปานกลางอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การสั่งและการร่วม การใช้แบบภาวะผู้นำทั้งสองให้มีประสิทธิผลนั้น พลังอำนาจของผู้นำเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย จะช่วยได้มากเมื่อคุณภวาระของผู้ตามเจริญถึงจุดนี้ พลังอำนาจของผู้นำเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้นคือผู้นำหรือผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตามหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยฐานะตำแหน่ง ตามสายงานบังคับบัญชาในองค์กร

พลังอำนาจอ้างอิง (Referral Power) ผู้ตามที่มีระดับคุณภวาระปานกลางถึงสูง ต้องการการสั่งงานน้อย แต่ต้องการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนจากผู้นำหรือผู้บริหารสูงแบบ “การร่วม” อาจใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้นำมีพลังอำนาจอ้างอิง แหล่งของพลังอำนาจประเภทนี้เกิดจากความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตาม คนซึ่งมีความสามารถแต่ไม่เต็มใจ หรือขาดความมั่นใจ ฐานพลังอำนาจนี้ดูเหมือนจะเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยสร้างความมั่นใจ การให้กำลังใจ การยอมรับนับถือและพฤติกรรมสนับสนุนอื่น ๆ เมื่อสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น ตามปกติแล้วผู้ตามก็ตอบสนองในทางบวก ยอมให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อเขาเพราะเขาชอบนับถือศรัทธาต่อผู้นำ

พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) แบบภาวะผู้นำที่จูงใจผู้ตามที่มีระดับคุณภวาระสูงอย่างมีประสิทธิภาพคือการร่วม การมอบพลังอำนาจข่าวสารดูเหมือนจะเป็นประโยชน์ ในการใช้แบบภาวะผู้นำทั้งสองนี้คนที่มีภาวะสูงระดับนี้ จะมองผู้นำเพื่อหาข่าวสารที่จะรักษาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน การย้ายจากคุณภวาระปานกลาง ไปยังคุณภวาระสูงจะง่ายขึ้น ถ้าผู้ตามรู้ว่าผู้นำสามารถให้รายละเอียดหรืออธิบายปัญหาต่าง ๆ ได้พร้อมทั้งให้ข้อมูล รายงาน จดหมายและเอกสารการติดต่อ แก่คนที่มีความรู้สูงนี้ได้

พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้ตามที่มีคุณภวาระได้พัฒนาถึงระดับสูง ต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนแต่เพียงเล็กน้อย จะเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมตอบ สนองต่อภาวะแบบผู้นำที่มีพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ดังนั้นผู้นำอาจได้รับการยกย่องนับถือและมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีความสามารถเพียงพอและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้ตามเหล่านี้ยอมรับว่าความเชี่ยวชาญ ทักษะและความรู้ของผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ อิทธิพลต่อบุคคลที่มีคุณภวาระระดับต่ำ ปานกลางและสูง มีดังนี้

ผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำ	เน้นหนักในด้านการบังคับให้ยอมปฏิบัติตาม
ผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะปานกลาง	เน้นหนักในด้านการบังคับให้ยอมปฏิบัติตาม และใช้อิทธิพลจูงใจ
ผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะสูง	เน้นหนักในด้านการใช้อิทธิพลจูงใจ

จากทัศนะดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคคลในองค์กรจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ กันและมีระดับวุฒิภาวะต่างกันด้วย เพื่อให้งานในองค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเลือกใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละกลุ่ม

2.5 การสร้างพลังอำนาจ

พลังอำนาจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีในตนเอง และต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจถึงความสำคัญและวิธีใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคล เวลาและสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน การเรียนรู้เทคนิควิธีการสร้างพลังอำนาจในตนเองของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง หลักการและวิธีการในการสร้างพลังอำนาจในตนเอง มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1993: 420 - 422) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการสร้างพลังอำนาจของตนเองในองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ต้องมีการกล่าวตักเตือนและลงโทษทันทีที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีก การกระทำดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ
2. ต้องควบคุมการรับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กรให้เป็นปัจจุบัน ต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารที่ได้รับให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องเสมอ ข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องถูกเก็บรักษาอย่างดีเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้
3. การสร้างภาพพจน์ขององค์กรให้เป็นที่ประทับใจต่อผู้ที่พบเห็น ดังนั้นการสรรหาบุคคลากรเข้าสู่องค์กรจะต้องถูกคัดเลือกอย่างพิถีพิถัน การสร้างความประทับใจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นความสวยงาม ความสะอาดเป็นระเบียบของสถานที่ ความสุภาพเรียบร้อย และมีอัธยาศัยดีของบุคคลากรขององค์กร
4. การพัฒนาพื้นฐานของการบริการ การที่จะมีอำนาจอิทธิพลเอาชนะใจผู้อื่นได้จำเป็นต้องจัดบริการสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นไว้ให้กับผู้ที่มาติดต่อ ซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่สำคัญ สามารถสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ความประทับใจในการบริการจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีและต้องการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

มอร์แกน (Carson. 1996: 56; citing Morgan.1986) ได้อธิบายถึงแหล่งการสร้างพลังอำนาจไว้ 14 ข้อ คือ

1. ต้องเข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ของตน
2. ต้องควบคุมแหล่งทรัพยากรหายาก
3. ต้องใช้โครงสร้าง กฎ ข้อบังคับขององค์กรให้เป็นประโยชน์
4. ต้องควบคุมกระบวนการตัดสินใจ
5. ต้องควบคุมความรู้และข้อมูล
6. ต้องควบคุมขอบเขต
7. ต้องมีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
8. ต้องควบคุมเทคโนโลยี
9. ต้องสามารถควบคุมความเกี่ยวพันส่วนตัว เครือข่าย ความสัมพันธ์และกลุ่มที่ไม่เป็น

ทางการ

10. ต้องควบคุมองค์กรที่เกี่ยวข้อง
11. ต้องสร้างสัญลักษณ์การจัดการให้เป็นที่รู้จักและมีความหมาย
12. ต้องจัดการเรื่องความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ
13. ต้องเข้าใจถึงโครงสร้างองค์กรและจุดมุ่งหมาย
14. ต้องเข้าใจและต้องรู้จักใช้อำนาจกับบุคลากรแต่ละคน

ไดอานา (Lunenburg; & Omstein. 1996: 117; citing Diana.1990) ได้ให้ข้อสังเกตในการสร้างพลังอำนาจโดยใช้กฎ 10 ข้อ ดังนี้

1. บอกให้ทุกคนทราบถึงภาระ ความรับผิดชอบของตน
2. มอบอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ
3. วางมาตรฐานสำหรับงาน
4. ให้การฝึกอบรมที่จำเป็นในการทำงาน
5. ให้ความรู้และข้อมูลที่จำเป็น
6. แนะนำข้อมูลย้อนกลับ
7. ให้ความสนใจต่อความสำเร็จของผู้ร่วมงาน
8. ให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน
9. ปลอบใจเมื่อเกิดความผิดพลาด
10. ลงโทษเขาด้วยการตำหนิและการคาดหวัง

ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในตนเองเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมและครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

การสร้างพลังอำนาจทางด้านวิสัยทัศน์

การสร้างพลังอำนาจทางด้านวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ศาสตรแห่งการสร้างอำนาจ. (2004: ออนไลน์)

1. ต้องมีสภาพจิตใจที่เป็นกลาง กล่าวคือ ไม่ตกอยู่ในอำนาจของฉันทาคติ 4 หรือ จิตใจจะ ต้องไม่มีความลำเอียงเกิดขึ้น หรือมีก็ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดสาเหตุที่ต้องมีสภาวะจิตใจที่เป็นกลางก็เนื่องจากว่า ความลำเอียงหรือฉันทาคติที่เกิดขึ้นในใจของผู้บริหาร จะทำให้การตัดสินใจ หรือ การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้บริหารมีความผิดเพี้ยนเกิดขึ้น เมื่อความผิดเพี้ยนเกิดขึ้นในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์หรือภาพแห่งวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ก็จะมีผลผิดพลาดไปด้วย และแน่นอนเมื่อผู้บริหารคาดการณ์ผิด การตัดสินใจผิดพลาด การปฏิบัติที่ผิดพลาดก็จะตามมา
 2. ต้องเป็นผู้ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือจะต้องรู้ข้อมูลของสิ่งที่เป็นองค์ ประกอบที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการสร้างขึ้น
 3. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการตัดสินใจหรือหาข้อมูล กล่าวคือในบางครั้งมีข้อมูลมากมายมหาศาลที่จะต้องใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ที่จะมองไปในอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีทางด้านสารสนเทศ (Information Technology)
 4. ต้องเป็นผู้ที่มีสายสัมพันธ์ที่กว้างขวาง กล่าวคือ บางครั้งข้อมูลบางอย่างก็ไม่สามารถหามาได้โดยง่าย หรืออาจหาไม่ได้เลยด้วยตัวเอง หรือด้วยเทคโนโลยี แต่สามารถหามาได้ด้วยการใช้สายสัมพันธ์ หรือ connection ซึ่งก็คือ บุคคลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตัวเองไม่สามารถเอามาได้
- คุณสมบัติทั้ง 4 ประการที่กล่าวถึงมานี้ คุณสมบัติข้อที่หนึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ เพราะถ้ามีคุณสมบัติข้ออื่น ๆ แต่ขาดการมีสภาพจิตใจที่เป็นกลาง ก็ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้อง เนื่องจากถูกสภาพจิตใจที่เต็มไปด้วยฉันทาคติทั้ง 4 บิดเบือน ทำให้ผลการตัดสินใจหรือภาพแห่งวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นนั้นมีความผิดเพี้ยน ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่าคุณสมบัติการเป็นผู้ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้รู้จักใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการตัดสินใจหรือหาข้อมูล และการเป็นผู้ที่มีสายสัมพันธ์ที่กว้างขวางนั้น เป็นเพียงเครื่องมือที่จะช่วยเสริมคุณสมบัติของการมีสภาพจิตใจที่เป็นกลางให้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นหรือช่วยเสริมสร้างให้พลังอำนาจทางด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ลักษณะของผู้บริหารที่มีพลังอำนาจ

วิก้าและยานินซ่า (ปริชา ศิริสมบุญเวช. 2547: 47; อ้างอิงจาก Vega and Yanozas.1984:147) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจสูงและในทำนองเดียวกันก็จะมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วยเช่นกัน ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจะสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้แทนที่จะเก็บเอาไว้และเนื่องจากการมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นในทางกว้าง ดังนั้นผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในระดับต่าง ๆ พัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างอิสระนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. ได้รับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยเหลือบุคคลหนึ่งที่ประสบปัญหาในหน่วยงาน
2. สามารถจัดสรรตำแหน่งที่ดีๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
3. ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณตามที่เสนอ
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ขึ้นค่าจ้างในระดับที่สูง
5. ได้รับการบรรจุเรื่องเข้าที่ประชุมในระดับนโยบาย
6. เรื่องที่เสนอผ่านการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเสมอ
7. รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว

ไซเมนเดนเจอร์ และมอร์ (ปริชา ศิริสมบุญเวช. 2547: 47; อ้างอิงจาก Simendinger and Moore.1985:321) กล่าวถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการใช้พลังอำนาจไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสุขสบายเรียบร้อย
2. ไม่ใส่ใจในเรื่องหยาบหยาบ
3. เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาของผู้อื่น และของตนเองเสียไปโดยเปล่าประโยชน์
4. มีการแสดงออกอย่างเชื่อมั่น และแสดงออกอย่างที่ตนเองเป็นจริง
5. มักจะไม่พบผู้บริหารเหล่านี้แต่งตัวด้วยเสื้อผ้าราคาถูก
6. เป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ
7. ทำงานหนักกว่าผู้ร่วมงานในการทำสิ่งที่ถูกต้อง
8. รู้จักวิธีการควบคุมตนเอง
9. เลือกใช้พลังอำนาจแบบต่างๆ ได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีพลังอำนาจนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเลือกใช้พลังอำนาจแบบต่างๆ ได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ กระทำการใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้โดยง่าย ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ

2.6 การใช้พลังอำนาจ

การใช้พลังอำนาจ คือการที่ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาและพฤติกรรมนั้นมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ถูกใช้พลังอำนาจ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร

แมคคิลแลนด์ (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543: 63; อ้างอิงจาก McClelland. 1975: 69 -71)

กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจมี 2 แนวทางคือ

1. การใช้พลังอำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้พลังอำนาจแบบนี้ จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่ายึดจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่ม ถ้าองค์กรขาดผู้นำประเภทนี้อาจยับยั้งอำนาจทำให้เกิดวิกฤติการณ์ขึ้นในองค์กรได้

2. การใช้พลังอำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันกับองค์กรมากกว่าผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

มาตุส และลิม (สุพิศ กิตติรัชดา. 2540: 32; อ้างอิงจาก Martus and Sims.1990:15) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จในการควบคุม และเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรพบว่า มีวิธีการใช้พลังอำนาจที่น่าสนใจรวม 9 วิธีดังนี้คือ

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ (take counsel) ผู้บริหารที่ฉลาดจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรเสมอ และจะระมัดระวังในการรับคำแนะนำจากผู้อื่น เพราะอาจถูกผลักดันให้ตัดสินใจผิดๆได้

2. การผูกพันเป็นมิตร (alliances) ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้เกิดการสอดประสานในการปฏิบัติงาน

3. การเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (maneuverability) ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงนโยบายและแบบงานขององค์กร โดยที่ตนเองไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงคนเดียวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

4. การติดต่อสื่อสาร (communication) รู้จักการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมรวมทั้งใช้วิธีเกี่ยวกับข้อมูลในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น

5. การประนีประนอม (compromising) บางที่ผู้บริหารต้องโอนอ่อนผ่อนตามเพื่อป้องกันการขัดแย้งที่รุนแรง อันทำให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

6. การปฏิบัติตรงข้าม (negative action) บางครั้งผู้บริหารต้องยอมรับฟังข้อเสนอที่เขาไม่อาจปฏิเสธได้ทันที โดยใช้วิธีการยอมรับในระยะแรกและเลื่อนข้อเสนอนั้นไป เพื่อถ่วงเวลาให้ล่าช้าจนข้อเสนอนั้นยุติไปเอง

7. การเป็นนักแสดง (self - dramatization) ผู้บริหารต้องใช้คำพูดและการแสดงออกในลักษณะของนักแสดงเพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย

8. ความเชื่อมั่น (confidence) หลังจากตัดสินใจแล้ว ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจเสร็จสิ้นลงแล้วอย่างสมบูรณ์

9. เป็นเจ้านายเสมอ (always the boss) ผู้บริหารที่มีอำนาจควรใช้บทบาทการเป็นเจ้านายอยู่เสมอ การให้ความใกล้ชิดมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้พลังอำนาจ

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993: 420 - 422) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการใช้พลังอำนาจตนเองในองค์กรไว้ดังนี้ คือต้องมีการว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษทันทีที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ไม่ให้เกิดการกระทำผิดขึ้นซ้ำอีก การกระทำดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เทคนิคลำดับต่อไปคือต้องควบคุมการรับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรให้เป็นปัจจุบัน และต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารที่ได้รับให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องเสมอ ข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องถูกเก็บรักษาอย่างดีเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

ฮอยส์ (Hoy and Miskel.1991:368) สรุปเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไว้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้พลังอำนาจ

ประเภทของพลังอำนาจ	กลุ่มผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา		
	เชื่อมั่นและพร้อมที่จะกระทำ	ยอมตาม	ต่อต้าน
การอ้างอิง	***	**	*
ความเชี่ยวชาญ	***	**	*
ตามกฎหมาย	**	***	*
การให้รางวัล	**	***	*
การบังคับ	*	**	***

*** หมายถึง ส่งผลดีมากที่สุด ** หมายถึง ส่งผลน้อย * หมายถึง ส่งผลน้อยที่สุด

ที่มา : Koy, W.K. Wayne and G. Gelil, (1991) *Educational Administrative Theory*. P.368

จากตารางจะเห็นได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามกลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มที่เชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม กลุ่มที่ยอมตามและกลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญจะส่งผลดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม ส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มที่ยอมตามและส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำใช้พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัล จะส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทที่มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม ส่งผลดีมากกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมตามและส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำใช้อำนาจการบังคับจะส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมตาม แต่จะส่งผลดีกับกลุ่มที่ต่อต้าน หรืออาจสรุปได้ว่า การใช้ฐานพลังอำนาจการอ้างอิง ฐานพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานพลังอำนาจตามกฎหมาย ฐานพลังอำนาจการให้รางวัลส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน ด้วยเหตุผลนี้การใช้พลังอำนาจของกลุ่มนี้ควรใช้ฐานพลังอำนาจการบังคับจึงจะเกิดผลซึ่ง ยุคส์ (Yukl.1998:108) ได้เสนอตารางแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำใช้อำนาจแล้ว (โดยยึดฐานอำนาจทั้งห้าของเฟรนช์และราเวน) ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้พลังอำนาจ ดังกล่าวใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เกิดความผูกพัน(commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูงถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเอาใจใส่มากเป็นพิเศษเพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดีโดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยประการใด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ถูกใจผู้นำตนเอง

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งตามที่ผู้นำต้องการตราบเท่าที่การทำงานตามคำสั่งไม่ทำให้ต้องใช้ความพยายามในการทำงานและใช้เวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษ จากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลาโดยผลัดไปทำต่อในวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3. ต่อต้าน (resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือทางนั้นช้าลงหรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

นอกจากนี้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 71) ได้สรุปพฤติกรรมตอบสนองการใช้พลังอำนาจที่อาจเกิดตามมาจากที่ผู้บริหารใช้พลังอำนาจแต่ละประเภท ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ

แบบของพลังอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (compliance)	ต่อต้าน (resistance)
พลังอำนาจการอ้างอิง (referent power)	* มีโอกาสจะเกิดมากที่สุด(ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมี ความสำคัญต่อผู้นำ)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นไม่มี ความสำคัญต่อผู้นำ)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งนั้นจะก่อความ เสียหายต่อผู้นำ)
พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)	* มีโอกาสจะเกิดที่สุด (ถ้าคำสั่งมีลักษณะเกลี้ย กล่อมและผู้ใต้บังคับบัญชา กับผู้นำมีเป้าหมายงาน ร่วมกัน)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะเกลี้ย กล่อมแต่ผู้ใต้บังคับ บัญชาไม่มีส่วนรับรู้ต่อ เป้าหมายงานของผู้นำ)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดงความหยิ่ง ยะโสและดูถูกเหยียด หยาม หรือกรณีผู้ใต้บังคับ บัญชา ไม่เห็นด้วยกับเป้า หมายงาน)
พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งอย่างสุภาพ และเหมาะสมมาก)	* มีโอกาสที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าเห็นว่าคำร้องขอ หรือคำสั่งนั้นชอบด้วย กฎหมาย)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อสั่งด้วยท่วงทียะโส และคำสั่งไม่เหมาะสม)
พลังอำนาจตามกฎหมาย (reward power)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชาญฉลาด และเป็นส่วนตัว)	* มีโอกาสที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้เป็นกลไกที่ไม่ ใช่เป็นการส่วนตัว)	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงหลอกล่อและ ไม่ให้เกียรติ)
พลังอำนาจการบังคับ (coercive power)	* มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	* มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้ในเชิงการช่วยเหลือ และไม่ใช่วิธีการลงโทษ)	* มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้ในเชิงปฏิบัติหรือ หลอกล่อ)

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544) ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. หน้า 71

การใช้พลังอำนาจในการบริหารหน่วยงาน

การบริหารหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารควรนำหลักในการใช้พลังอำนาจในการจัดการบริหารหน่วยงาน บัญชา อิงสกุล (2545: 28) ได้กล่าวไว้ ดังนี้คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) งานทุกงานต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มงานทุกกลุ่มที่จัดขึ้นมีความจำเป็นตามแผนงานของหน่วยงาน
2. การประสานงาน (coordination) ทุกกลุ่มและตำแหน่งงานที่อยู่ในโครงสร้างต่างต้องประสานงานกันโดยกำหนดเส้นทางติดต่อสื่อสารไว้ชัดเจนว่าใครติดต่อกับใคร
3. การแบ่งอำนาจหน้าที่ (authority) ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นลำดับชั้นเอาไว้โดยชัดเจน
4. ควรมีความรับผิดชอบ (responsibility) กำหนดความรับผิดชอบให้เท่ากับอำนาจหน้าที่เสมอ
5. ขอบเขตงาน (definition) ต้องมีการระบุขอบเขตของงานให้ชัดเจน โดยมีการเขียนคำบรรยายงาน การกำหนดมาตรฐานของงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ
6. ขนาดการบังคับบัญชา (span of control) มีการกำหนดปริมาณบุคลากรและงานให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารและควบคุมงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ
7. เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) การบังคับบัญชาจะต้องไม่สับสนและซับซ้อน เพื่อให้การสั่งการเป็นไปโดยมีระเบียบไม่สับสนและสามารถระบุจุดสำคัญที่จะเป็นศูนย์รวมของงานร่วมกันได้
8. การมอบหมายงาน (delegation) คือหลักการสร้างประสิทธิภาพโดยแบ่งและมอบหมายงานตามแนวทาง

การใช้ที่ผู้บริหารใช้พลังอำนาจในการจัดการบริหารหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกและปลูกฝังความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การบริหารหน่วยงานก็จะสะดวกขึ้น ในขณะเดียวกันการจัดหน่วยงานที่ดีก็จะช่วยพัฒนาระบบบริหารและลดปัญหาการบริหารหน่วยงานได้

การประยุกต์ : แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจ

แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 72-75) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้คือ

1. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power)

- 1.1 วิธีเพิ่มและการรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหาร

คืออะไร

- พยายามค้นหาให้พบว่า สิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

- หาแนวทางให้ตนเองมีพลังอำนาจกำกับควบคุมการให้รางวัลยิ่งขึ้น
- ต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าท่านคือผู้มีพลังอำนาจให้คุณ
- อย่าตกปากให้สัญญาเกินพลังอำนาจที่ตนเองมี
- ระวังอย่าให้รางวัลเป็นเครื่องต่อรอง
- หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีและกลไกที่ซับซ้อน
- อย่าใช้การให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง

1.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

- ให้ชนิดรางวัลที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล
- เน้นความเป็นธรรมและระบบคุณธรรมในการให้คุณ
- อธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลเปิดเผยต่อทุกคน
- จัดสรรรางวัลให้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
- เลือกใช้การให้รางวัลอื่นที่เป็นเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรม

อันพึงปรารถนา

2. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจบังคับ (coercive power)

2.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหาร

- กำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลต่อพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้
- ต้องแน่ใจว่าตนมีอำนาจในการลงโทษนั้น
- หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์โกรธ ช่มชู้ หรือทำให้อาย
- ระวังอย่าใช้การลงโทษเป็นเครื่องต่อรอง
- เลือกเฉพาะการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมาย

2.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

- แจ้งให้บุคคลเป้าหมายทราบกฎระเบียบการลงโทษ
- ใช้มาตรการตักเตือนล่วงหน้าอย่างเพียงพอก่อน
- ต้องอ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนลงโทษ
- ควบคุมอารมณ์ให้สุ่มเยือกเย็น แสดงความพร้อมให้การช่วยเหลือปรารถนาดี

และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

- กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็น

ทั้งหลาย

- ขอคำแนะนำจากบุคคลเป้าหมาย ถึงวิธีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

3. แนวทางการปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)

3.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหาร

- แสวงหาพลังอำนาจที่เป็นทางการเพิ่มขึ้น
 - ใช้สัญลักษณ์ของพลังอำนาจทางการ
 - ทำให้คนอื่นรับรู้ในควมมีพลังอำนาจตามกฎหมายนั้น
 - ใช้พลังอำนาจตามความจำเป็นแต่มีความสม่ำเสมอ
 - เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่ง
 - ใช้พลังอำนาจการให้คุณและให้โทษเป็นเครื่องมือสนับสนุน

3.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

- ใช้ความสุภาพในการขอร้องอย่างชัดเจน
- อธิบายเหตุผลที่ต้องขอร้อง
- อย่าใช้พลังอำนาจเลยขอบเขตที่ตนเองมี
- ทบทวนอำนาจเป็นระยะหากจำเป็น
- มีความรู้สึกรับรู้ที่ไวต่อความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมาย
- ติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้น
- ยินยอมเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม

4. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

4.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหาร

- แสวงหาความรู้ใหม่เสมอ
- รับรู้และตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงงานด้านเทคนิค
- พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวาง
- ใช้สัญลักษณ์เพื่อปกป้องบอกถึงความชำนาญของตน
- แสดงความสามารถให้ประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหายากๆ และมีลักษณะท้าทาย
- อย่าใจร้อนหรือพุดจาโดยขาดความระมัดระวัง
- ไม่กล่าวเท็จหรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาด
- อย่าเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่างๆ

4.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

- อธิบายเหตุผลที่ขอร้องหรือขอเสนอ
- แสดงหลักฐานให้เห็นว่าข้อเสนอจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

- รับฟังความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมายอย่างตั้งใจ
- ให้การเคารพต่อบุคคลเป้าหมาย (ไม่หยิ่งยะโส)
- ทำอย่างมั่นใจและเด็ดเดี่ยวในภาวะวิกฤติ

5. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจอ้างอิง (referent power)

5.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหาร

- แสดงการยอมรับและให้การนับถือเชิงบวก
- แสดงออกด้วยการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ
- อย่าถือโอกาสใช้คนในการต่อรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
- ช่วยปกป้องประโยชน์ที่ถูกต้องของผู้อื่น โดยการสนับสนุนในโอกาสที่เหมาะสม
- รักษาความสัตย์สุจริต
- แสดงการเสียสละส่วนตนเองเพื่อแสดงให้เห็นถึงความกังวลที่มีต่อคนอื่น
- แสดงออกอย่างจริงจังในการผูกมิตร

5.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

- แสดงออกด้วยการขอร้องส่วนตัวเมื่อถึงคราวจำเป็น
- ชี้ให้เห็นว่าคำร้องขอนั้นสำคัญต่อบุคคลเป้าหมาย
- อย่าร้องขอความชอบพอเกินขอบเขตของมิตรภาพที่ควรเป็น
- แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

กลยุทธ์ในการใช้พลังอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น

การที่จะมอบอำนาจให้ใครหรือองค์กรใดนั้น ควรจะต้องมีความรู้ เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเสียก่อน จึงจะทำให้การมอบอำนาจ ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ในการใช้พลังอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เมืองทอง เขมมณี (2004: ออนไลน์) กล่าวไว้ดังนี้คือ

1. กลยุทธ์ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งด้านทหารจะเป็นการออกคำสั่ง แต่ด้านพลเรือน มักจะเป็นการขอร้อง หรือการเสนอแนะทั้งนี้เพื่อให้งานเสร็จสิ้นไป
2. กลยุทธ์การผลักดัน หรือ “push” strategies โดยใช้วิธีการข่มขู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลมากน้อย ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่และทรัพยากรที่มีความสามารถควบคุมได้ การใช้กลยุทธ์แบบนี้ถ้าใช้พร่ำเพรื่อไป จะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความกลัวและความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การไม่เชื่อฟังการทำงานที่ไม่ได้ผลและความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรได้
3. กลยุทธ์การให้รางวัล หรือ “reward strategies” เป็นการสร้างอิทธิพล โดยการให้รางวัลในลักษณะต่าง ๆ เช่น เป็นวัตถุสิ่งของ เป็นคำชมเชย เป็นการยอมรับความสำเร็จหรือการให้กำลังใจ

เหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งถ้าปราศจากความเป็นธรรมในการให้แล้ว จะก่อให้เกิดความอิจฉาริษยา หรือไม่พอใจ ซึ่งกันและกัน

4. กลยุทธ์เกลี้ยกล่อม หรือชักชวน หรือ persuasion strategies โดยใช้เหตุผลทำให้เชื่อถือและปฏิบัติตาม ซึ่งอาจถูกแปลความหมายไปในทางที่ผิดว่าเป็นการผลักดันบังคับกดขี่ให้ทำ นอกจากนั้นการเกลี้ยกล่อมหรือชักชวน อาจเชื่อมโยงกับการต่อรองหรือการให้รางวัลก็ได้

5. กลยุทธ์การเตรียมการ หรือ preparatory strategies เพื่อการมีอิทธิพลในวันข้างหน้าโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือ โดยหวังว่า จะนำไปสู่การยอมรับอิทธิพล ที่จะมีต่อกันในวันข้างหน้า

6. กลยุทธ์การป้องกัน หรือ preventive strategies เป็นการสร้างอิทธิพล โดยใช้วิธีการป้องกันบางอย่าง เช่น ป้องกันการตั้งคำถาม เก็บข้อมูลบางอย่างไว้ หรือป้องกันความไม่พอใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะต้องทำในลักษณะที่แนบเนียนไม่เปิดเผยใจแจ้งจนเกินไป

การเสื่อมของพลังอำนาจ

พลังอำนาจเป็นเรื่องของการเรียนรู้(perception) ของบุคคลอื่นที่มีต่อผู้มีพลังอำนาจมากกว่า การแสดงพลังอำนาจ ฉะนั้น ผู้บริหารจะมีพลังอำนาจแบบใดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับมารยาทยอมรับของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นประการสำคัญ เมื่อใดที่ผู้บริหารไม่สามารถใช้พลังอำนาจในการชักจูงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ย่อมแสดงให้เห็นว่า พลังอำนาจของผู้บริหารได้เสื่อมถอยลงไปแล้วนั่นเอง แต่เนื่องจากด้วยเหตุผลจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีอำนาจหลาย ๆ อย่าง เพื่อสนับสนุนให้สามารถให้แบบภาวะผู้นำได้ทุกแบบ แต่หากผู้บริหารไม่รู้จักรู้จักใช้พลังอำนาจในทางที่ถูกที่ควร หรือละเลยการใช้พลังอำนาจ ในที่สุดผู้บริหารจะสูญเสียพลังอำนาจนั้นไปโดยสิ้นเชิง ซึ่งการสูญเสียพลังอำนาจนั้น จำแนกตามฐานพลังอำนาจต่าง ๆ ดังนี้ (ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง. 2547 : 43-44)

1. พลังอำนาจการบังคับ หากผู้บริหารเพียงแต่ขู่ว่าจะลงโทษแต่ไม่เคยลงโทษจริง ๆ ถ้าเป็นเช่นนั้นบ่อย ๆ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่กลัวเกรงต่อการขู่เช่นนั้น เพราะเขาเรียนรู้หรือรู้สึกว่าคุณบริหารไม่มีพลังอำนาจในการลงโทษอย่างแท้จริง ในคราวต่อไปเขาจะไม่เชื่อถือในพลังอำนาจการบังคับลงโทษของผู้บริหารอีกต่อไป

2. พลังอำนาจอ้างอิง การที่ผู้บริหารอ้างอำนาจของบุคคลอื่นมาสนับสนุนการใช้แบบภาวะผู้นำของตนเพื่อสั่งการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น หากพลังอำนาจของบุคคลอื่นนั้นไม่มีอิทธิพลเพียงพอหรือเป็นการกล่าวอ้างลอย ๆ ปราศจากความจริง หรือไม่สามารถให้คุณให้โทษต่อการปฏิบัติงานแล้วคราวต่อไปผู้บริหารก็ไม่สามารถใช้พลังอำนาจอ้างอิงบุคคลนั้นอีก เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อถือหรือกลัวเกรง

3. พลังอำนาจในการให้รางวัล ผู้บริหารที่ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่ว่าผลงานของเขาจะดีหรือไม่ คำชมเชยและรางวัลจะไม่มี ความหมายในการจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาปฏิบัติงานดีขึ้น หากเป็นเช่นนั้นแสดงว่าผู้บริหารปล่อยให้พลังอำนาจในการให้บำเหน็จรางวัล ของตนเสื่อมลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงต้องเลือกให้รางวัลเฉพาะพฤติกรรมหรือผลงานที่ดีเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกชนิดของรางวัลให้เหมาะสมกับระดับความต้องการของผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาในขณะนั้นด้วย

4. พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจตามกฎหมายหรือตามกฎหมายระเบียบเอื้ออำนวยให้ ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยสั่งการได้ แต่หากการวินิจฉัยสั่งการผิดพลาดบ่อยครั้งหรือวินิจฉัยแล้วไม่ เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานหรือทำให้การทำงานสับสน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่เชื่อถือ ศรัทธา ในคำวินิจฉัยของผู้บริหาร เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาอาจไม่ขอให้ผู้บริหารช่วยตัดสินใจสั่งการอีก หมายความว่า ผู้บริหารได้สูญเสียพลังอำนาจตามกฎหมายหรือตามกฎหมายระเบียบไปแล้ว

5. พลังอำนาจพึงพา หากผู้บริหารใช้บุคลิกภาพของตนไม่เหมาะสมหรือมีวิธีการ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานทั้งดีและไม่ดีเหมือน ๆ กันแล้ว ความเชื่อถือ ศรัทธาต่อผู้บริหารจะเสื่อมถอยลงไปตามลำดับ

6. พลังอำนาจข่าวสารและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจทั้งสองอย่างนี้จะเสื่อม ถอยไปหากผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสาร หรือความรู้ที่มีอยู่แล้วไม่แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมให้ทันสมัย เสมอ เพราะผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับวุฒิภาวะสูงเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วว่าผู้บริหารมีข้อมูล ข่าวสารและความรอบคอบเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ เพียงใดหากข้อมูลข่าวสาร และความรอบรู้ เชี่ยวชาญเหล่านี้ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของเขาแล้ว เขาจะแสวงหาสิ่งที่ต้องการด้วย ตนเองและ เขาจะไม่มาหาหรือขอข้อมูลต่าง ๆ จากผู้บริหารต่อไป นั่นแสดงว่าผู้บริหารได้สูญเสีย พลังอำนาจดังกล่าวไปแล้ว

สรุปได้ว่า การเสื่อมของพลังอำนาจจะเกิดขึ้นหากผู้บริหารไม่รู้จักใช้พลังอำนาจในทาง ที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และระดับความต้องการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง

3.1 ความหมายของคำว่านักรการภารโรง

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2542 : 620) ได้ให้ความหมายคำว่า นักรการภารโรง ดังนี้ นักรการ หมายถึง พนักงานชั้นผู้น้อยต่ำกว่าเสมียน ทำหน้าที่เดินหนังสือ ภารโรง หมายถึง ผู้รักษาและทำความสะอาดอาคารสถานที่

ตามพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย (2541: 124) ได้ให้ความหมายของคำว่า Caretaker คือ ภารโรง คนเฝ้า คนที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลควบคุมในการทำความสะอาดอาคารสถานที่ของโรงเรียน

ตามพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย (2541: 482) ได้ให้ความหมายของคำว่า Janitor คือ ภารโรง คนเฝ้าประตู คนที่ถูกว่าจ้างให้ดูแลอาคารสถานที่

วันดี ผันประเสริฐ (2546 : 30) ได้ให้ความหมายของนักรการภารโรงว่า นักรการภารโรงหมายถึง นักรการภารโรง ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากแผ่นดิน หมวดค่าจ้าง ซึ่งจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยนักรการภารโรง ทำหน้าที่เป็นผู้รักษาความปลอดภัยและปกป้องพิทักษ์รักษาทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีหน้าที่อย่างไม่เป็นทางการในการเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างครูผู้สอนกับชาวบ้านในท้องถิ่นนั้น ๆ

สรุปได้ว่า นักรการภารโรง หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานด้านเวรยาม ด้านพัฒนาและด้านบริการในโรงเรียน

3.2 ภาระงานของนักรการภารโรง

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ให้นำหลักการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างประจำตำแหน่งนักรการภารโรง พ.ศ. 2525 มาใช้โดยอนุโลม สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้นักรการภารโรงมีหน้าที่ในการ เปิด - ปิด สำนักงานหรือโรงเรียนทำความสะอาดห้องเรียน อาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน รับใช้และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอาจมอบหมายงาน เวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันไปบ้างแต่ละสถานที่ เพราะพื้นที่การปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน (กรุงเทพมหานคร. 2540: 45) การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำตำแหน่งนักรการภารโรง มีภาระงานหลักใหญ่ ๆ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (วันดี ผันประเสริฐ. 2546: 30)

1. ด้านเวรยาม คือการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษา ให้ความปลอดภัยแก่สถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าวให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรมและการก่อวินาศกรรม หรือเหตุอื่นอันใดอันอาจทำให้เสียหายในการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการได้ ซึ่งความมุ่งหมายของการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่มีดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ราชการ
2. เป็นแนวทางในการวางแผนการรักษาความปลอดภัย เกี่ยวกับสถานที่ของส่วนราชการ ที่ตั้งขึ้นใหม่ หรือขยายออกไป และเป็นแนวทางในการประเมินค่าแห่งการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ที่มีอยู่แล้ว
3. เป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ ตามความเหมาะสมกับระดับความสำคัญของสถานที่นั้น ๆ
4. ช่วยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการพิทักษ์รักษาสถานที่และวัสดุต่าง ๆ ที่มีค่าสูงของชาติ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามหนังสือมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/ว 107 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2542 เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการจัดเวรยามรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การอยู่เวรรักษาการณ์ ดังนี้

1. กำหนดนิยามของคำต่อไปนี้
 - เวรรักษาการณ์ หมายถึง เวรเฝ้าดูแลเหตุการณ์ประจำสถานที่นั้น ๆ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
 - ผู้ปฏิบัติหน้าที่เวร หมายถึง ผู้อยู่เวรยามรักษาการณ์นอกเวลาทำการ
 - ผู้ตรวจเวร หมายถึง ผู้ตรวจตราดูแลการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่เวร
2. ให้กระทรวง ทบวง กรม สำนักงานหรือหน่วยงานราชการอื่นใดของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ จัดให้มีเวรรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ หรือหน่วยงานนอกเวลาราชการ และให้วันหยุดราชการ ตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน เพื่อดูแลป้องกันความเสียหายอันจะบังเกิดแก่สถานที่ราชการหรือหน่วยงานจากกรณีต่าง ๆ
3. การจัดผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรในแต่ละผลัดให้มีหัวหน้าเวร 1 คน และผู้อยู่ร่วมปฏิบัติหน้าที่เวรอีก 1 คน หากสถานที่ราชการหรือหน่วยงานแห่งใด มีจำนวนผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรน้อยไม่สะดวกแก่การปฏิบัติให้ลดจำนวนผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรได้ตามความจำเป็น โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานนั้น
4. ในแต่ละผลัดของการจัดเวรรักษาการณ์ ให้มีผู้ตรวจเวร 1 คน โดยให้ผู้ตรวจเวรต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่เวร
5. การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับใดเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์หรือผู้ตรวจเวรให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น จะกำหนดตามความเหมาะสม

6. ให้จัดทำหลักฐานการจัดผู้ตรวจเวรยามและปฏิบัติหน้าที่เวร โดยกำหนดวัน เวลาและตัวบุคคลไว้ให้แน่นอน

7. การจัดผู้ตรวจเวรและปฏิบัติหน้าที่เวรของสตรีให้จัดปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในเวลากลางวันของวันเสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดราชการ เว้นแต่ผู้มีหน้าที่โดยเฉพาะที่จะต้องปฏิบัติในเวลากลางคืน โดยจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรและผู้ตรวจเวรสตรีในกรณีนี้ด้วย

8. ถ้าปรากฏว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรละทิ้งหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดหรือความร้ายแรงแก่กรณี

9. ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานใดมีหน่วยรักษาความปลอดภัยประจำสถานที่ราชการ หรือมีการจ้างเอกชนให้บริการดูแลรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย หรือหน่วยงานนั้นรับผิดชอบในเรื่องนี้โดยเฉพาะอยู่แล้ว จะไม่จัดให้มีเวรรักษาการณ์ได้

10. กรณีที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานใดมีความจำเป็นไม่อาจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้างต้นได้ ให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจในการที่จะสั่งการการอยู่เวรรักษาการณ์ตามความเหมาะสมได้ โดยไม่ให้เกิดผลเสียให้กับงานและทรัพย์สินของราชการหรือหน่วยงาน

การรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ(2536 :110) กล่าวว่า การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ เป็นการกำกับติดตามผลการใช้ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. แต่งตั้งเวรยามในการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ตามระเบียบว่าด้วย การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ราชการ

2. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายซึ่งจะเกิดแก่อาคารสถานที่

3. ตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ประจำ

4. กำกับดูแลการใช้อาคารสถานที่ ในกรณีที่บุคคลภายนอกมาขอใช้อาคารสถานที่

5. จัดให้มีรั้ว เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับอาคารสถานที่

สำหรับการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช (2536 : 584 – 585) กล่าวว่า เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาให้ความปลอดภัยแก่อาคารสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่และเอกสารในอาคารสถานที่ ดังกล่าว ให้พ้นจากการโจรกรรม ได้แก่ การถูกลักขโมย การจารกรรม ได้แก่ การลักลอบสืบความลับของทางราชการและการก่อวินาศกรรม ได้แก่ การลอบวางเพลิง หรือเหตุอื่นใดอันอาจทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ได้

มาตรการในการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ มีดังต่อไปนี้

1. การใช้เครื่องกีดขวาง ซึ่งอาจจะดัดแปลงเครื่องกีดขวางโดยธรรมชาติ เช่น ทะเล แม่น้ำ ลำคลอง และหน้าผาให้เป็นประโยชน์ หรือเครื่องกีดขวางที่ประดิษฐ์ขึ้น ได้แก่ รั้ว กำแพง ลูกกรง เพื่อใช้ในการป้องกันการกีดขวางหรือหน่วงเหนี่ยวบุคคล สัตว์ หรือพาหนะที่ไม่มีสิทธิ์เข้าไปในพื้นที่รักษาความปลอดภัย โดยใช้เครื่องกีดขวางเป็นแนวของพื้นที่

2. การให้แสงสว่าง เพื่อจะได้มองเห็นบริเวณรั้วและเขตหวงห้ามต่าง ๆ โดยชัดเจนในเวลา กลางคืน หรือในเวลาที่มีบุคคลเข้ามาในสถานที่ การให้แสงสว่างมีด้วยกัน 2 วิธี คือ

2.1 การให้แสงสว่างโดยตรงมุ่งไปยังจุดใดจุดหนึ่งที่ต้องการ เช่น ตัวอาคาร รั้วหรือประตู

2.2 การให้แสงสว่างกระจายรอบตัวให้แสงสว่างทั่วบริเวณ โดยให้ดวงไฟอยู่ในระดับสูงพอที่จะช่วยให้มองเห็นเครื่องกีดขวางต่าง ๆ ได้ชัด

3. การจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย สถานที่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำวัน ยามรักษาการณ์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวนมากน้อยตามสภาพของอาคาร ทรัพย์สินและผู้มาติดต่อสถานที่ราชการนั้น ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ตรวจดูแลบุคคล ยานพาหนะ และสิ่งของต่าง ๆ ที่นำเข้ามาหรือออกไป จากอาคารสถานที่ตามกฎหมายข้อบังคับและดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย อุบัติเหตุและภัยอันตรายต่าง ๆ ที่ทำการของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย อาคารสถานที่ควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสะดวก มีเครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ ระบบสัญญาณแจ้งภัย เพื่อสะดวกในการติดต่อส่งข่าวเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือสงสัยพฤติกรรมบางอย่างให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการได้ทันที

4. การควบคุมบุคคลและยานพาหนะ การควบคุมบุคคลและยานพาหนะสำหรับผู้ที่มาติดต่อ ราชการ เพื่อต้องการตรวจสอบรายละเอียด หลักฐาน และเจตนาของผู้ที่มาติดต่อเป็นมาตรการป้องกัน ไม่ให้ผู้แปลกหน้า แลกเปลี่ยนหรือไม่ประสงค์ดีต่อส่วนราชการได้เข้ามาทำการในส่วนราชการนั้น ๆ โดยมีขอบ เป็นการรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ มาตรการในการควบคุมบุคคล โดยปกติจะมี บัตรสำหรับผ่านเพื่อแสดงตนกับบุคคลอื่นว่า ได้รับอนุญาตให้เข้าไปติดต่อในพื้นที่ได้ ก่อนที่เจ้าหน้าที่ จะมอบบัตรผ่านให้ก็ให้ผู้ที่จะผ่านเข้ามาบันทึกเป็นหลักฐาน รายละเอียดบางอย่าง เช่น วัน เวลาที่ ผ่านเข้ามา ชื่อ สถานที่อยู่หรือที่ทำงาน ชื่อหน่วยงานที่ติดต่อและผู้รับการติดต่อ วันเวลากลับ รายละเอียดเกี่ยวกับทะเบียนและใบอนุญาตให้ผ่าน เช่นบัตรประชาชน บัตรข้าราชการ ใบอนุญาตขับขี่ ยานพาหนะทั้งไว้ก่อนต่อเมื่อกลับออกมาจึงค่อยให้ลงนามรับคืน

5. การป้องกันอัคคีภัย การป้องกันอัคคีภัยของส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องวางแผน ไว้ล่วงหน้าให้เรียบร้อย ในเวลาราชการให้จัดแบ่งกำลังออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งมีหน้าที่ดับเพลิง อีกกลุ่มหนึ่งมีหน้าที่ขนย้ายเอกสารและควบคุมรับผิดชอบเอกสารและยามรักษาการณ์เป็นผู้รับผิดชอบ

อุปกรณ์เครื่องใช้ในการดับเพลิงขั้นต้น ควรเตรียมไว้ให้พร้อม เช่น น้ำ ทราบ กระจกน้ำ เชือก บันได ขวาน ตลอดจนเครื่องดับเพลิง ตามประเภทของสื่อที่ทำให้เกิดเพลิงไหม้ทุกประเภท อุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องหมั่นตรวจสอบให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา สำหรับเจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมให้รู้แนวทางป้องกันอัคคีภัย และฝึกซ้อมให้มีความชำนาญในการดับเพลิงทุกคน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 8) อธิบายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ซึ่งผู้บริหารควรหาทางป้องกัน ดังนี้

1. การใช้เครื่องกีดขวาง เช่น ถ้าเป็นบริเวณโรงเรียนควรสร้างรั้วกันบริเวณโรงเรียน หรือในห้องที่เก็บเอกสารสำคัญ ประตูหน้าต่างควรมีลูกกรง และกุญแจปิดห้องไว้อย่างเรียบร้อย
2. การให้แสงสว่างในอาคารเรียน จะให้แสงสว่างโดยรอบอาคารเรียน หรือจะให้เฉพาะจุดตรงที่รักษาความปลอดภัยก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารโรงเรียน
3. การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ เช่น เเวรประจำวัน ยามรักษาการณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2530: 288 - 289) กล่าวว่า มาตรการที่กำหนดในการรักษาความปลอดภัยนั้น ควรคำนึงถึงหลักทั่วไป 6 ประการ คือ

1. การมอบหมายให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการให้ถือหลักการจำกัดให้ทราบเท่าที่จำเป็น เพื่อปฏิบัติการกิจที่รับมอบหมายให้ลุล่วงไปด้วยดี ห้ามผู้ที่ไม่มีหน้าที่หรือมิได้รับคำสั่งหรือมิได้รับมอบหมายที่ถูกต้อง อ้างยศ ตำแหน่ง หรืออิทธิพลใดเพื่อเข้าถึงความลับของทางราชการเป็นอันขาด

2. การรักษาความปลอดภัยจะกำหนดมาตรการป้องกันแต่เพียงอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอ ควรกำหนดมาตรการอย่างอื่นควบคู่ไปด้วย

3. การรักษาความปลอดภัยที่ดีที่สุดจะต้องมีจุดอ่อนน้อยที่สุด
4. การให้ความเอาใจใส่ สอดส่องและตรวจสอบมาตรการที่วางไว้เป็นประจำ
5. การรักษาความปลอดภัยทั้งในด้านมาตรการและวิธีการจะต้องสอดคล้องและเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานส่วนราชการ

6. การวางแผนจะต้องประสานมาตรการรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการรักษาความปลอดภัยอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า งานด้านเวรยาม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในการอยู่เวรยามกลางคืน การอยู่เวรยามในวันหยุดราชการและวันปิดภาคเรียน การรับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนให้ปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอัคคีภัย ติดตามรายงานผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น การรับ – ส่ง หนังสือราชการ การรับโทรศัพท์ ตลอดจนการต้อนรับให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการใน

ขณะที่อยู่เวรยาม ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด จะละทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ต้องมานอนเวรโรงเรียนทุกคืน ดูแลป้องกันทรัพย์สินของโรงเรียน เป็นงานที่ผู้บริหารต้องออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรที่มอบหมายให้นักการภารโรงและคณะครูปฏิบัติหน้าที่เวรยาม โดยเคร่งครัด

2. **ด้านพัฒนา** คือการพัฒนาอาคารสถานที่บริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี เรียบร้อย พร้อมทั้งจะใช้งานได้ตลอดเวลา พัฒนาอาคารสถานที่ให้ร่มรื่น สะอาด ซึ่งงานประเภทนี้ ได้แก่ งานสวน งานโยธา งานช่างฝีมือ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักการภารโรง มีรายละเอียดดังนี้

สุวกิจ ศรีปัตตา (2528 : 155) ได้เสนอแนะการพัฒนาบริเวณสถานที่ของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. สนาม ไม่ว่าจะเป็นสนามกีฬา สนามเด็กเล่น หรือสนามหญ้า ควรจัดให้สะอาด ไม่รก เป็นหลุมเป็นบ่อ

2. สวนดอกไม้ แปลงดอกไม้ สวนครัว ควรตกแต่งให้สวยงาม ฝึกนิสัยให้นักเรียนทำงาน ชื่นชมกับความสะอาดเรียบร้อย มีนิสัยรักต้นไม้ ดอกไม้

3. รั้ว มีไว้เพื่อแสดงอาณาเขต จึงควรทำให้เกิดความสวยงามแก่โรงเรียน นอกจากนั้น ยังป้องกันสัตว์เลื้อยเข้ามาในบริเวณโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งอาจจะทำให้เป็นรังสัตว์ควรวหรือต้นไม้ก็ได้ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นหลัก

4. ต้นไม้ที่ให้ร่มเงา ควรใช้ประโยชน์เป็นที่พักผ่อนด้วยการจัดวางโต๊ะม้านั่งหินขัดที่คงทนถาวร สำหรับให้นักเรียนไปนั่งพักผ่อนในเวลาว่างจากการเรียน

5. ถนน ควรมีทางเข้าออกโรงเรียนได้สะดวกและสะอาดไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ

6. ท่อระบายน้ำ ควรทำท่อสำหรับระบายน้ำออกจากบริเวณโรงเรียน เพื่อป้องกันน้ำขังในเวลาฝนตก

สำหรับ ชลิต พุทธิรักษา (2536 : 134) กล่าวถึงการซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่ว่า ควรดูแลซ่อมแซมอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้ดูไม่เก่า และใช้งานได้ดีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาดังนี้

บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจะต้องเป็นนักซ่อมแซมคงเส้นคงวาทันทีที่พบเห็นสิ่งใดชำรุดเล็ก ๆ น้อย ๆ ต้องรีบมอบหมายให้นักการภารโรงจัดซ่อมแซมให้เสร็จเรียบร้อยอย่าปล่อยทิ้งให้ทรุดโทรมมาก ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้างานอาคารสถานที่ มีหน้าที่ดูแลตรวจสอบและรับผิดชอบบริเวณโรงเรียน โดยเน้นความเป็นระเบียบ ความสะอาด นักเรียนที่ได้รับมอบหมายให้ทุกคนเป็นผู้รับผิดชอบ ฝึกการใช้ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกวิธี รู้จักรักษาความสะอาดบริเวณโรงเรียน จัดให้ทุกคนเป็นเวรเก็บกวาด โดยโรงเรียนเตรียมอุปกรณ์ไว้ให้ เช่น ไม้กวาด กระป๋องใส่เศษผง เข่ง และเหล็กคีบ งานเหล่านี้สามารถแบ่งเบาภาระงานของนักการภารโรงลงได้บ้าง เพราะนักการภารโรงมีเพียง 1-2 คน เท่านั้น แต่ต้องดูแลงานด้านต่าง ๆ มีมากมาย

สรุปด้านงานพัฒนา เป็นงานที่นักการภารโรงต้องอาศัยความขยันและอดทน ที่จะทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาอาคารสถานที่ให้ร่มรื่น สะอาด เรียบร้อย และสวยงาม ได้แก่ งานสวน งานโยธา งานช่างฝีมือ ดังมีรายละเอียดดังนี้ (วันดี ผันประเสริฐ, 2546 : 38-40)

1. งานสวนเป็นงานที่นักการภารโรงต้องมีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการขยายพันธุ์พืช การบำรุงรักษาดิน การบำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับ มีความรู้ความสามารถในการจัดสวนหย่อม ตกแต่งอาคารสถานที่ให้สวยงาม เป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะถ้าขาดการเอาใจใส่ดูแล ขาดความรับผิดชอบจะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จะทรุดโทรม ขาดการดูแลบำรุงรักษา ต้นไม้ หญ้า จะขึ้นและรกรุงรัง เพราะนักการภารโรงที่ไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านงานสวน

2. งานโยธา หมายถึง งานที่นักการภารโรงปฏิบัติทุกวัน ถือเป็นหน้าที่และป็นงานหลัก ประจำของนักการภารโรงที่ต้องทำ เกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาด การเปิด-ปิดอาคารเรียน เก็บกวาดอาคารเรียนให้สะอาดเรียบร้อย กำจัดสิ่งปฏิกูล จัดห้องต่าง ๆ ให้สะอาดเรียบร้อย และพร้อมที่จะใช้งานตามประเภทของห้องนั้น ๆ เช่น

ห้องธุรการ ต้องจัดโต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องอัดสำเนา เครื่องพิมพ์ดีด ห้องนี้นักการภารโรงควรดูแลความสะอาดอย่างดี เพราะมีผู้มาติดต่อราชการมาก

ห้องสมุด เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เป็นศูนย์กลางบริการข่าวสารต่าง ๆ มีการบริการด้านโสตทัศนศึกษา นักการภารโรงต้องมีความรู้ความสามารถในการติดตั้งเครื่องมือที่จะให้บริการแก่นักเรียนและคณะครู ตลอดจนการดูแลรักษาความสะอาดของห้องสมุด

ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เครื่องมือต่าง ๆ ภายในห้องนี้ เป็นเครื่องมือที่มีราคาแพง นักการภารโรงต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ รู้จักวิธีเก็บรักษาสารเคมี ซึ่งมักจะเสื่อมคุณภาพไปด้วยถ้าเก็บรักษาไม่ถูกวิธี

ห้องปฏิบัติการทางภาษา วัสดุและอุปกรณ์ภายในห้องนี้ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับฟังและอัดเสียงพูด ซึ่งมีราคาแพง นักการภารโรงต้องหมั่นดูแลและทำความสะอาด จะต้องมีการตรวจสอบและซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้

ห้องพักครู เป็นห้องที่ครูใช้พนักหลังว่างจากการสอน เพราะฉะนั้นนักการภารโรงต้องเอาใจใส่ต่อห้องนี้เป็นอย่างมาก ดูแลรักษาความสะอาด จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องดื่ม น้ำดื่มไว้บริการแก่คณะครู ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ห้องพยาบาล มีไว้เพื่อช่วยเหลือนักเรียน ให้บริการแก่นักเรียนที่เจ็บป่วย นักการภารโรงต้องดูแลรักษาความสะอาด จัดที่นอน ผ้าปู หมอน ปลอกหมอน ควรซักทำความสะอาดอยู่เสมอ จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เรียบร้อย

สนามกีฬา ควรดูแลความสะอาด บริเวณทั่วไป ปรับพื้นที่สนาม ขนดิน ถมถนน ขุดบ่อน้ำ สระน้ำ ดูแลความสะอาดถนนทางเข้าบริเวณโรงเรียน ร่องน้ำ ท่อระบายน้ำ ห้องน้ำ ห้องส้วม ปรับปรุง บริเวณโรงเรียน ขนย้ายวัสดุสิ่งของจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง นอกจากงานที่ต้องรับผิดชอบประจำวัน แล้วนักการภารโรงยังต้องทำงานที่ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการมอบหมาย

สรุปได้ว่า งานโยธาเป็นงานที่นักการภารโรงต้องทำเป็นประจำทุกวัน ดูแลรักษาห้องต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพราะงานด้านนี้นอกจากจะอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ แล้ว ยังต้องปรับปรุงดูแลสถานที่ให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ

3. งานช่างฝีมือ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล ต้องมีฝีมือ ความประณีตละเอียดอ่อน มีความรอบคอบที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ นักการภารโรงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการใช้เครื่องจักรกลต่าง ๆ อุปกรณ์ไฟฟ้า การซ่อมแซม ครุภัณฑ์ มีความรู้ความสามารถในด้านช่างเชื่อมช่างอ็อก ซ่อมแซมอาคารสิ่งก่อสร้าง ซ่อมแซมห้องน้ำ ห้องส้วม และก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ฝีมือ แรงงาน สำหรับงานด้านช่างฝีมือ นักการภารโรงต้องเป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้ ช่างจดช่างจำ สนใจสิ่งรอบตัว เพื่อนำมาพัฒนาฝีมือในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ นักการภารโรงจะทำงานได้ดี ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการช่างฝีมือ การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอันเป็นผลให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่างานด้านพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนา 1. งานสวน ได้แก่ งานขุด-พรวนดิน ดูแลสนามหญ้า ปลุกและบำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับ ดูแลแปลงเกษตรต่าง ๆ เรือนเพาะชำ การเลี้ยงสัตว์ จัดสวนหย่อมและตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้สวยงาม 2. งานโยธา ได้แก่ การดูแลอาคารเรียนให้สะอาดเรียบร้อย จัดห้องต่าง ๆ ให้สะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมจะใช้งานตามประเภทของห้องนั้น ๆ ดูแลความสะอาดของสนามกีฬา ถนนทางเข้าบริเวณโรงเรียน กำจัดสิ่งปฏิกูล ร่องระบายน้ำ ห้องส้วม ปรับปรุงบริเวณโรงเรียน 3. งานช่างฝีมือ ได้แก่ การดูแลรักษา ซ่อมแซม จัดทำวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอน ซ่อมแซมอาคารสถานที่ งานช่างไม้ ช่างปูน ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา และช่างเครื่องยนต์เล็ก

3. ด้านบริการ คือการบริการและอำนวยความสะดวกต่อครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะงานที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์เพื่อประสานงานที่รับผิดชอบ ช่วยสนับสนุนงานอื่น ๆ ภายใน โรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ช่วยสนับสนุนงานของชุมชนและหน่วยราชการอื่นที่ขอความร่วมมือ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักการภารโรง ประกอบด้วยงานดังนี้ (วันดี ผันประเสริฐ , 2546 : 41 – 42)

3.1 งานบริการทั่วไป เป็นงานที่นักการภารโรงต้องช่วยอำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับครูและนักเรียน การบริการน้ำดื่มน้ำใช้ในโรงเรียน จัดสถานที่ประชุม บริการโครงการอาหารกลางวัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาและรัฐพิธี การประดับธงชาติในวันสำคัญต่าง ๆ การให้บริการชุมชนและการร่วมกิจกรรมชุมชน

3.2 งานให้บริการฝ่ายธุรการ เป็นงานที่นักการภารโรง ต้องอำนวยความสะดวกแก่ทางโรงเรียน ประกอบด้วย งานสารบรรณ งานทะเบียนและรายงาน และงานประชาสัมพันธ์ งานธุรการเป็นงานเกี่ยวกับหนังสือราชการ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยราชการ การจัดทำหลักฐานต่าง ๆ ของทางโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางโรงเรียนและส่วนราชการ งานส่งหนังสือและงานเดินหนังสือแจ้งข้อปฏิบัติราชการหรือคำสั่งต่าง ๆ ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ งานอัดสำเนา งานถ่ายเอกสาร เก็บรักษาดูแลวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ

3.3 งานให้บริการฝ่ายวิชาการ เป็นงานที่นักการภารโรง ต้องให้บริการและสนับสนุนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การช่วยติดตั้งอุปกรณ์การสอนด้านโสตศึกษา ช่วยในการจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน นักการภารโรงเป็นบุคลากรในโรงเรียนที่จะช่วยส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านการบริการกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนเป็นการให้บริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ช่วยจัดบริการติดตั้งสื่อและเทคโนโลยีทางการสอนแก่ครู ช่วยจัดทำสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ช่วยบริการโรเนียวข้อสอบและแบบฟอร์มต่างๆ

สรุปได้ว่างานด้านบริการ หมายถึงพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับ 1. งานบริการทั่วไป ได้แก่ การจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับครูและนักเรียน บริการน้ำดื่มน้ำใช้ในโรงเรียน จัดสถานที่ประชุม บริการโครงการอาหารกลางวัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาและรัฐพิธีในวันสำคัญต่าง ๆ บริการชุมชน 2.งานให้บริการฝ่ายธุรการได้แก่งานเดินหนังสือ แจ้งข้อปฏิบัติหรือคำสั่งต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน 3. งานให้บริการฝ่ายวิชาการ ได้แก่ การบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน ช่วยจัดทำสื่อการเรียนการสอน ช่วยบริการโรเนียวข้อสอบและแบบฟอร์มต่าง ๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง

การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรอำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและตำแหน่งต่าง ๆ การบริหารงานจะบังเกิดผลสำเร็จได้ ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีพลังอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พลังอำนาจประเภทต่าง ๆ จะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่ต่างกันไป ผู้บริหารที่มีความสามารถ จะใช้พลังอำนาจหลายประเภทผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ต้องเป็นไปด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้ได้รับความร่วมมือ ความตั้งใจและการยินยอมโดยสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผลของการใช้อำนาจของผู้บริหาร กล่าวว่าจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมออกมา 3 ลักษณะ คือ (Hoy and Miskel.1991: 368)

1. ความผูกพัน (Commitment) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกจูงใจ ให้ทำตามความปรารถนาของผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเชื่อ ความศรัทธาและความตั้งใจที่จะสนับสนุนผู้บริหารเป็นอย่างดี ซึ่งพบว่าผู้บริหารที่ใช้พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับความผูกพันจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การยินยอม (Compliance) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่า ผู้บริหารมีพลังอำนาจตามกฎหมาย หรือพลังอำนาจการให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาจะยินยอมในฐานะหน้าที่หรือความคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล แต่จะขาดความผูกพันหรือความกระตือรือร้น

3. การต่อต้าน (Resistance) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่สนใจ หรือยินยอมกับการร้องขอของผู้บริหารและจะพยายามใช้กลยุทธ์เพื่อเอาชนะความพยายามของผู้บริหาร

การใช้พลังอำนาจทุกประเภทของผู้บริหาร มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่เชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตามเพราะเกิดจากความผูกพันกลุ่มที่ยินยอมปฏิบัติตาม และกลุ่มที่ต่อต้าน ซึ่งยูกัล (Yukl.1994: 209) ได้วิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ สรุปให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการใช้พลังอำนาจกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้คือ

ผู้บริหารที่ใช้พลังอำนาจอ้างอิงและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะส่งผลดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มที่เชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม

ผู้บริหารใช้พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัล จะส่งผลดีมากกับผู้ใต้บังคับช้ขากลุ่มที่ยอมปฏิบัติตาม

ผู้บริหารใช้พลังอำนาจจากการบังคับ จะส่งผลดีกับผู้ใต้บังคับช้ขากลุ่มที่ต่อต้าน

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ควรสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพัน ให้เกิดขึ้นมากกว่า การยอมตามและไม่ควรให้เกิดการต่อต้าน เมื่อผู้บริหารสามารถพัฒนาพลังอำนาจในตนเองได้มากขึ้น และอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความแตกต่างทางวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานยิ่งขึ้น เป็นการเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ แมคเคลลีแลนด์ (McClelland.1975:27-28) ได้วิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต้องการ ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น ต้องมีการใช้พลังอำนาจอย่างถูกต้อง ต้องเรียนรู้ถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อสร้างพลังอำนาจภายในตนเอง อันจะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือ ยอมคล้อยตามด้วยความเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานตามคำสั่ง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรง นักการภารโรงจะทำงานในหน้าที่หรืองานตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ย่อมสัมพันธ์กับการใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมของผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ได้แก่ ชอท เกรีย และเมลวิน (Short, Greer ; & Melvin. 1994: 38-52) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา คัตเลอร์ (Cutler. 1995 : abstract) ทำวิจัยเรื่อง การมีและการใช้พลังอำนาจ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา ประพันธ์ สุวรรณวนิช (2540 : 102-103) ทำวิจัยเรื่อง พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดงานศึกษานิเทศก์จังหวัด รongรัตน วิเศษ (2540 : ปก) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 ยงยุทธ พรานขุน (2542 : ปก) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม อำเภอในเขตการศึกษา 5 จงรักษ์ แสงแก้ว (2544 : ปก) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สถิตย์ จงสมจิตต์ (2546 : ปก) ได้วิจัยเรื่อง ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรงในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

จะเห็นได้ว่า การใช้พลังอำนาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องใช้อำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงาน บังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ และให้พลังอำนาจตามตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา เพื่อกำหนดคำสั่งอันชอบธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

(ปรีชา ศิริสมบุญกรเวช. 2547: 5) ในทำนองเดียวกัน อรุณ รักธรรม (2538 : 58) ได้กล่าวว่า สิ่งจำเป็นและสำคัญที่สุดต่อการดำรงอยู่ขององค์กรมิใช่ระบบการสื่อสารที่ดีเลิศหรือหลักมนุษยสัมพันธ์หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก แต่เป็นพลังอำนาจ (Power) ดังนั้น พลังอำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรเข้าด้วยการ เป็นพลังหลักในการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้พลังอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว พลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะหน้าที่ของนักบริหารคือ การค้นคิด ริเริ่ม การวางแผนจัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีพลังอำนาจเพียงพอหมายความว่ามีความสามารถที่จะมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดพลังอำนาจหรือไม่เพียงพอจะทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลไม่มากพอที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์กร อนึ่งบุคคลโดยทั่วไปอาจมีพลังอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงพออย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรแล้วจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ เพราะพลังอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นพดล เจนอักษร. 2537: 13-14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย เจริญประเสริฐ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครปฐม พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ทิพย์วรรณ แสงทับทิม (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกัน สถิตย์ จงสมจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรงในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรงในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงถึงความสำคัญของการใช้พลังอำนาจทุกประเภทของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนทุกฝ่ายโดยเฉพาะนักการภารโรง ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ และประสานงานสัมพันธ์กับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้น การใช้พลังอำนาจของ

ผู้บริหาร ในกระบวนการ บริหารงานโรงเรียน จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของ
 นักการภารโรง ทำให้ การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและอย่างสร้างสรรค์ ก็จะมี
 ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาโรงเรียนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ประพันธ์ สุวรรณวนิช (2540: 102-103) ได้วิจัยเรื่อง พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่มี
 อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลัง
 อำนาจของศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง การใช้พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์จังหวัด
 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย
 พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจสารสนเทศ

รองรัตน์ วิเศษ (2540: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ
 ผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12
 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษานิเทศก์
 จังหวัด ในเขตการศึกษา 12อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและแยกรายฝ่าย ผู้บริหารใช้พลังอำนาจ
 ความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจ
 การบังคับ พลังอำนาจการพึ่งพาและพลังอำนาจข่าวสาร ตามลำดับ บุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์
 จังหวัด เขตการศึกษา 12 มีขวัญอยู่ในระดับมากในภาพรวม แต่เมื่อแยกรายฝ่าย ขวัญของฝ่าย
 บริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเงินละบัญชี ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและ
 การวัฒนธรรมและฝ่ายส่งเสริมพลานามัยและกิจการพิเศษ อยู่ในระดับมาก ส่วนฝ่ายแผนงานและ
 ติดตามประเมินผล มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับ
 ขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์
 กันในภาพรวมและเมื่อแยกรายพลังอำนาจและฝ่ายแล้ว ส่วนมากมีความสัมพันธ์กัน

ยงยุทธ พรานขุน (2542: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอ
 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและ
 การวัฒนธรรม อำเภอในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอ
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาการศาสนา
 และการวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับมาก พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
 ในหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมอำเภอ โดย
 ภาพรวมคือพลังอำนาจการให้รางวัล

สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้ใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารในการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือการใช้อำนาจ ความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชื่อมโยง อำนาจบารมี และอำนาจให้คุณให้โทษ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้อำนาจข่าวสาร ข้อมูลมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมี อำนาจเชื่อมโยง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจให้คุณให้โทษ

ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้พลังอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวม คือ พลังอำนาจโดยรวม พลังอำนาจข่าวสารและพลังอำนาจตามกฎหมาย

จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2544: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนโดยภาพรวมมีสองด้าน คือ พลังอำนาจการให้รางวัลและพลังอำนาจตามกฎหมาย

นภาพร คมสัน (2544: 75 -78) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการใช้อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการเชื่อมโยงอยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบารมี และอำนาจให้คุณให้โทษ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการใช้อำนาจต่างกันในด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจบารมี และอำนาจการเชื่อมโยง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่ำกว่า 10 ปี มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารสูงกว่า 10 ปี มีการใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารและอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจบารมีและอำนาจให้คุณให้โทษ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จงรักษ์ แสงแก้ว (2544: 50 -58) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีการใช้อำนาจระดับมากในการใช้อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมี และอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการใช้อำนาจระดับมาก ในด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบารมี อำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

ขวัญชัย เจริญประเสริฐ (2544: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้คือ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจพึ่งพา อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครปฐม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานครู โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารและพนักงานครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑาธิณี สิงห์บุญ (2545: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของนักการภารโรงมีปัจจัยจูงใจในระดับมาก 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีปัจจัยค่าจูงใจในระดับมากที่สุด 1 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก 6 ด้านคือ ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพและด้านสภาพการทำงาน ส่วนความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง พบว่า นักการภารโรงต้องการ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยตรง งานพิเศษนอกเวลาและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานพิเศษ ทราบผลการปฏิบัติงานในรอบปี สวัสดิการเพิ่มเติม ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบปฏิบัติของราชการ

การพัฒนาตนเองและความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การสร้างความตระหนักแก่ครูและนักเรียนในคุณค่าของอาชีพนักการภารโรง นิเทศนักการภารโรงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบในงานตามระเบียบปฏิบัติของราชการ จัดทำแฟ้มผลงานบุคคล ชมเชยผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล จัดสวัสดิการ พัฒนาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สถิต จงสมจิตต์ (2546: 61-71) ได้วิจัยเรื่องความเห็นและความต้องการของนักการภารโรงในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับคือ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการใช้อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารมีการใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจการให้รางวัลในการเสนอผลการประเมิน เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปีตามโควตา ซึ่งนักการภารโรงนั้นต้องการให้ผู้บริหารใช้อำนาจการให้รางวัลโดยจัดการประชุมอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานมากกว่า ส่วนการใช้อำนาจบังคับโดยดูแลให้นักการภารโรงปฏิบัติงานตามหน้าที่และงานเร่งด่วน ใช้อำนาจตามกฎหมายโดยมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและใช้อำนาจความเชี่ยวชาญโดยสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้ตลอดเวลา

บุสรินทร์ ลิ้มปวีณกุลธร (2546: 52 -62) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักการภารโรงมีความพึงพอใจในการที่ผู้บังคับบัญชาช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชากำหนดงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าและผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาและการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง

วันดี ผันประเสริฐ (2546: 60-70) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของนักการภารโรงที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านเวรยาม ส่วนด้านงานพัฒนาและด้านงานบริการอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติด้านเวรยาม มีการดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน ด้านงานพัฒนาคือ การเปิด-ปิดอาคารเรียน และการซ่อมแซมดูแลอาคารเรียน ด้านงานบริการ คือการให้บริการและความร่วมมือแก่ชุมชนและความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเ็นยว ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงมีมากด้านงานพัฒนา ด้านเวรยามและด้านงานบริการตามลำดับ ปัญหาด้านเวรยามเรื่องความสามารถในการป้องกันโจรผู้ร้ายและการป้องกันอัคคีภัย ปัญหาด้านงานพัฒนาคือ การรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอย การดูแลความสะอาดห้องน้ำห้องส้วมและความสามารถในการ

ซ่อมเครื่องยนต์ ปัญหาด้านงานบริการคือการจัดการบริการน้ำดื่มแก่นักเรียนและ การเตรียมอุปกรณ์ในพิธีกรรมต่าง ๆ ในศาสนและรัฐพิธี ความสามารถในการบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน

ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคืออำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล เป็นลำดับสุดท้าย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากสองด้าน ได้แก่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรู้สึกของการผูกมัด อยู่ในระดับปานกลางสามด้านเรียงตาม ลำดับคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก ความรู้สึกของการช่วยเหลือ และความก้าวหน้า

กัลยมน อินทุสุต (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาแต่ละฐานอำนาจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาแต่ละด้าน การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนการสอน การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีในด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและการใช้อำนาจเชื่อมโยง ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดหลักสูตร การใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอนและการนิเทศการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา ศิริสมบุญเวช (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการใช้พลังอำนาจไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครูผู้สอน มีการใช้พลังอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในการใช้พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสารและพลังอำนาจการพึ่งพา

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไรซ์ และชไนเดอร์ (Rice; & Schneider. 1994: 43 - 58) ได้วิจัยเรื่องการเสริมพลังอำนาจของครูในการร่วมตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียน ในสหรัฐอเมริกา พบว่าในทศวรรษที่ผ่านมา (1980 – 1991) ถือว่าเป็นทศวรรษแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษา จากการที่ผู้บริหารให้โอกาสครูในสหรัฐอเมริกาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูดีขึ้นเพราะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ชอท เกรีย และเมลวิน (Short , Greer; & Melvin. 1994: 38 -52) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการจำนวน 9 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง งบประมาณและหลักสูตรที่ใช้และยังมีการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน การช่วยเหลือให้ครูได้เรียนรู้การตัดสินใจและรับผิดชอบงาน รวมถึงการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของครู การเสริมสร้างอำนาจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนในโครงการ ผลการวิจัย พบว่ามีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียน ที่เหลือไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ยูกิล (Yukl. 1994: 209) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจทุกประเภทของผู้บริหารมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิง มีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับความผูกพัน การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ มีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับการยินยอม

คัตเลอร์ (Cutler. 1995: Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การมีและการใช้พลังอำนาจ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ที่มาของพลังอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาเป็นสิ่งสะท้อนถึงพลังอำนาจที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายผู้บริหารสามารถพัฒนา เพื่อให้มีพลังอำนาจด้วยปรัชญา ศีลธรรม คุณค่าและทักษะ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหาร ต้องมีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

รอยสเตอร์ (Royster. 1995: Abstract) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ของฐานพลังอำนาจในการบริหารงานตามสายงานของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจอ้างอิงและพลังอำนาจการให้รางวัล แต่ในการสอบถามเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้บริหารใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด

ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland. 1995: 72) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือพลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจอ้างอิงและเห็นว่าพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง พลังอำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

เบเวอร์รี (Beverly. 1996: 243 – 251) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน – อเมริกันในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจ 5 ฐานพลังอำนาจของผู้บริหารสตรีทั้ง 4 กลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน – อเมริกันระดับสูง จำนวน 26 คน ผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน – อเมริกันระดับล่าง จำนวน 22 คน ผู้บริหารสตรีผิวขาวระดับสูง จำนวน 66 คน และผู้บริหารสตรีผิวขาวระดับล่าง จำนวน 20 คน มีการใช้พลังอำนาจทั้ง 5 ฐานพลังอำนาจไม่แตกต่างกันและยังพบว่า ผู้บริหารสตรีทั้ง 4 กลุ่ม มีการใช้พลังอำนาจอ้างอิงมากที่สุด และการใช้พลังอำนาจการให้รางวัลและการใช้พลังอำนาจบังคับน้อยที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารที่ใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนพลังอำนาจที่มักจะยอมรับน้อยที่สุด คือพลังอำนาจการบังคับหรือลงโทษ จะเห็นได้ว่าพลังอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหาร ในการผลักดันให้บุคลากรกระทำตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน แต่การใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีและผลเสียได้ ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจในเรื่องพลังอำนาจ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ตามสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไปจึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาการใช้พลังอำนาจของเฮอร์เซย์และบลองชาร์ด(Hersey and Blanchard) ประกอบด้วย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสารและพลังอำนาจพึ่งพา ว่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงอยู่ในระดับใด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โดยดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จาก 13 โรงเรียน จำนวน 93 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 76 คน โดยมีวิธีการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน
2. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น ได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 16 คน และนักการภารโรง จำนวน 49 คน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารโรงเรียน	13	11
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	20	16
นักการภารโรง	60	49
รวม	93	76

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และนักการภารโรง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร 1 ชุด และนักการภารโรง 1 ชุด โดยการศึกษารูปแบบการใช้พลังอำนาจ และการปฏิบัติงานของนักการภารโรง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเวรยาม ด้านงานพัฒนาและด้านบริการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานของนักการภารโรง จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายขั้นตอนของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การปฏิบัติงานของนักการภารโรง การวิจัย การวัดผลและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

4. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน นักการภารโรง จำนวน 10 คน รวมจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังรายละเอียด ต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล = 0.88 พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ = 0.81 พลังอำนาจตามกฎหมาย = 0.82 พลังอำนาจอ้างอิง = 0.87 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ = 0.80 พลังอำนาจข่าวสาร = 0.86 พลังอำนาจพึงพา = 0.84

5.2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โดยรวม ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านเวรยาม = 0.88 ด้านงานพัฒนา = 0.93 ด้านบริการ = 0.83

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือราชการจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและนักการภารโรง
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บด้วยตนเอง จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยไปรับกลับคืนด้วยตนเอง จากจำนวน 76 ฉบับ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 76 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งพบว่ามีความสมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้ทุกฉบับ
2. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage)
3. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึ่งพา จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2544 : 75) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการใช้พลังงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการใช้พลังงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการใช้พลังงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการใช้พลังงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเวรยาม ด้านงานพัฒนา และด้านบริการ จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2544 : 75) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน การพิจารณาระดับความสัมพันธ์นั้น โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2544 : 316) คือ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.30 ลงมาแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน การพิจารณาระดับความสัมพันธ์นั้น พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เช่นกันคือ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -0.30 ลงมาแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -0.30 ถึง -0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -0.71 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน พลังอำนาจการให้รางวัล
X_2	แทน พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ
X_3	แทน พลังอำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน พลังอำนาจอ้างอิง
X_5	แทน พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ
X_6	แทน พลังอำนาจข่าวสาร
X_7	แทน พลังอำนาจพึงพา
Y	แทน การปฏิบัติงานของนักการภารโรง
Y_1	แทน ด้านเวรยาม
Y_2	แทน ด้านงานพัฒนา
Y_3	แทน ด้านบริการ
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับ
การปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์
และวุฒิการศึกษา ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และนักการภารโรง

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์
และวุฒิการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การบริหารงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	10	37.04
ระหว่าง 5 – 10 ปี	13	48.15
มากกว่า 10 ปี	4	14.81
รวม	27	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	4	14.82
ปริญญาโท	22	81.48
ปริญญาเอก	1	3.70
รวม	27	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 ประสบการณ์ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 81.48 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา ในตำแหน่งนักการภารโรง

ข้อมูลพื้นฐานของนักการภารโรง	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 5 ปี	10	20.41
ระหว่าง 5 – 10 ปี	15	30.61
มากกว่า 10 ปี	24	48.98
รวม	49	100.00
วุฒิการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 4	12	24.49
ประถมศึกษาปีที่ 6	17	34.69
อื่นๆ สูงกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	20	40.82
รวม	49	100.00

จากตาราง 7 พบว่า นักการภารโรงกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 49 คน มี ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งนักการภารโรงต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.41 มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.98 มีวุฒิการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34.69 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

การใช้พลังงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
พลังงานการให้รางวัล	4.28	.50	มาก
พลังงานการบังคับหรือการลงโทษ	4.09	.58	มาก
พลังงานตามกฎหมาย	4.36	.45	มาก
พลังงานอ้างอิง	4.62	.38	มากที่สุด
พลังงานความเชี่ยวชาญ	4.40	.36	มาก
พลังงานพึ่งพา	4.40	.40	มาก
พลังงานข่าวสาร	4.46	.40	มาก
รวม	4.37	.31	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้พลังงานโดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, SD. = .31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมี
การใช้พลังงานอ้างอิงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, SD. = .38) นอกนั้น อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พลังงานข่าวสาร ($\bar{X} = 4.46$, SD. = .40)
พลังงานพึ่งพา ($\bar{X} = 4.40$, SD. = .40) พลังงานความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.40$, SD. = .36)
พลังงานตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.36$, SD. = .45) พลังงานการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.28$,
SD. = .50) และพลังงานการบังคับหรือการลงโทษ ($\bar{X} = 4.09$, SD. = .58)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล
โดยรวม และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การกล่าวชมเชยให้กำลังใจแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.36	.58	มาก
การให้รางวัลแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.24	.63	มาก
การยกย่องชมเชยแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.36	.54	มาก
การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบให้แก่นักการภารโรงที่ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	4.49	.83	มาก
การสนับสนุนให้นักการภารโรงเข้าศึกษาและอบรมเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่	4.13	.88	มาก
การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับนักการภารโรงด้วยความไว้วางใจ	4.28	.69	มาก
การจัดระบบการให้ผลตอบแทนเพื่อให้นักการภารโรงมีความพอใจ	4.04	.74	มาก
การให้ความช่วยเหลือพิเศษแก่นักการภารโรงที่มีความเดือดร้อน	4.35	.71	มาก
รวม	4.28	.50	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD. = .50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบให้แก่พนักงานการโรงที่ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.49$, $SD = .83$) การกล่าวยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่นักการการโรงที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.36$, $SD. = .58$) และการยกย่องชมเชยแก่นักการการโรงที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$, $SD. = .54$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจการบังคับหรือ
การลงโทษโดยรวม และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การแจ้งให้นักการภารโรงทราบระเบียบข้อบังคับของ ทางราชการและโทษจากการฝ่าฝืน	4.37	.78	มาก
การควบคุมดูแลให้นักการภารโรงปฏิบัติงานตาม ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.45	.55	มาก
การตักเตือนนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานบกพร่อง เล็กน้อย	4.09	.84	มาก
การเร่งรัดให้นักการภารโรงปฏิบัติงานให้ทันตามเวลา กำหนด	4.08	.94	มาก
การกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ ควบคุม ผลงานของนักการภารโรงในการปฏิบัติงาน	4.17	.62	มาก
การตักเตือน คัดโทษ ทำทัณฑ์บน และให้ชี้แจงเมื่อ นักการภารโรงละเลยการปฏิบัติงานตามคำสั่ง	3.68	1.18	มาก
การตักเตือนนักการภารโรงที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ของโรงเรียน	4.20	.97	มาก
การดำเนินการทางวินัยกับนักการภารโรงทันที เมื่อ นักการภารโรงกระทำความผิด	3.71	1.00	มาก
รวม	4.09	.58	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD. = .58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การควบคุมดูแลให้นักการภารโรงปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.45$, $SD. = .55$) การแจ้งให้นักการภารโรงทราบระเบียบข้อบังคับของทางราชการและโทษจากการฝ่าฝืน ($\bar{X} = 4.37$, $SD. = .78$) และการตักเตือนนักการภารโรงที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, $SD. = .97$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย
โดยรวม และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
วิธีการออกคำสั่งโดยตรงต่อนักการภารโรงอย่างเหมาะสม	4.44	.58	มาก
การสั่งงานตามขั้นตอน ชัดเจน ตรงตามสายงาน	4.43	.70	มาก
การออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้นักการภารโรงปฏิบัติงาน	4.36	.86	มาก
ความสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของนักการภารโรงอย่างเป็นระบบ	4.36	.48	มาก
การควบคุมการปฏิบัติงานของนักการภารโรงได้อย่างถูกต้องตามข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย	4.37	.54	มาก
การใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ที่ไม่เกินขอบเขตตามกฎหมายและระเบียบกำหนด	4.17	.88	มาก
การมอบหมายงานให้นักการภารโรงปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัด	4.33	.70	มาก
การพิจารณาการปฏิบัติงานของนักการภารโรงอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่วางไว้	4.44	.55	มาก
รวม	4.36	.45	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, SD. = .45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพิจารณาการปฏิบัติงานของนักการภารโรงอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.44$, SD.= .55) วิธีการออกคำสั่งโดยตรงต่อนักการภารโรงอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, SD. = .58) และ การสั่งงานตามขั้นตอน ชัดเจน ตรงตามสายงาน ($\bar{X} = 4.43$, SD. = .70)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจอ้างอิง โดยรวม
และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจอ้างอิง	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบและมี			
ความซื่อสัตย์	4.63	.49	มากที่สุด
การมีบุคลิกลักษณะที่น่าประทับใจทำให้นักการภารโรง			
อยากทำงานด้วย	4.59	.50	มากที่สุด
การวางตัวได้เหมาะสมในทุกเวลาและทุกสถานที่	4.56	.55	มากที่สุด
การใช้หลักคุณธรรมในการควบคุม ดูแลนักการภารโรง	4.73	.45	มากที่สุด
มนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง พบง่าย	4.67	.47	มากที่สุด
ความเป็นมิตรและเห็นอกเห็นใจต่อนักการภารโรง	4.71	.51	มากที่สุด
ความรอบรู้และมีประสบการณ์ เป็นที่เลื่อมใสของ			
นักการภารโรง	4.61	.57	มากที่สุด
ลักษณะที่ทำให้ให้นักการภารโรง รู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาและ			
ชื่นชม	4.49	.70	มาก
รวม	4.62	.38	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, SD. = .38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้พลังอำนาจ
อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นลักษณะที่ทำให้ให้นักการภารโรง รู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาและชื่นชม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.49$, SD. = .70)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ
โดยรวม และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับ ของนักการภารโรง	4.37	.54	มาก
การให้แนวทางแก้ปัญหาแก่นักการภารโรง จนสามารถลดปัญหาลงได้	4.28	.51	มาก
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรง	4.25	.57	มาก
การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของนักการภารโรงได้เป็นอย่างดี	4.44	.50	มาก
การให้ความรู้เชิงวิชาการแก่นักการภารโรงเสมอ การชี้แจงการปฏิบัติงานแก่นักการภารโรงก่อน ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.31	.66	มาก
การวางแผนการปฏิบัติงานให้นักการภารโรงอย่างมี ระบบ	4.40	.55	มาก
การตัดสินใจโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบเมื่อ นักการภารโรงขอคำแนะนำ	4.56	.58	มากที่สุด
	4.59	.50	มากที่สุด
รวม	4.40	.36	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, SD. = .36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
มาก ยกเว้น การวางแผนการปฏิบัติงานให้นักการภารโรงอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.56$, SD. = .58)
และการตัดสินใจโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เมื่อนักการภารโรงขอคำแนะนำ ($\bar{X} = 4.59$,
SD. = .50) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจข่าวสารโดยรวม
และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจข่าวสาร	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่นักการภารโรงใน การปฏิบัติงาน	4.32	.47	มาก
การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบันในการ วิเคราะห์ตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรง	4.37	.54	มาก
การแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักการภารโรงด้วย ความเต็มใจ	4.49	.58	มาก
การใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ สั่งการให้นักการ ภารโรงปฏิบัติงาน	4.47	.58	มาก
การให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการในการ ปฏิบัติงานของนักการภารโรง	4.36	.61	มาก
ความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระข้อมูลได้ตรงประเด็น เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.52	.50	มากที่สุด
ความรู้ในรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเป็น อย่างดี เมื่อนักการภารโรงขอความช่วยเหลือ	4.44	.68	มาก
การนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของนักการภารโรง	4.21	.55	มาก
รวม	4.40	.40	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจข่าวสารโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.40$, SD. = .40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น
ความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระข้อมูลได้ตรงประเด็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
($\bar{X} = 4.52$, SD. = .50) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านพลังอำนาจพึงพา โดยรวม
และรายข้อ

ด้านพลังอำนาจพึงพา	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การใช้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานได้	4.56	.50	มากที่สุด
ความสามารถประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลสำคัญ ในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียนได้	4.59	.55	มากที่สุด
การขอความร่วมมือจากสมาคม ชมรมและชุมชน มา ช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาโรงเรียน	4.65	.48	มากที่สุด
การติดตามของบประมาณ หรือสามารถขอความ ร่วมมือจากหน่วยงานอื่นได้	4.47	.50	มาก
ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจนักการภารโรง และบุคคลอื่น	4.44	.58	มาก
ความสามารถเข้ากับบุคคลสำคัญในท้องถิ่นได้	4.40	.57	มาก
ความสามารถเชิญบุคคลสำคัญหรือมีชื่อเสียงมาร่วม งานด้วย เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม	4.40	.75	มาก
การแนะนำให้นักการภารโรงรู้จักกับบุคคลสำคัญที่มา เยี่ยมเยียนโรงเรียน	4.17	.67	มาก
รวม	4.46	.40	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้พลังอำนาจพึงพาโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.46$, SD. = .40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น
การขอความร่วมมือ จากสมาคม ชมรมและชุมชน มาช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.65$,
SD. = .48) ความสามารถประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียน
ได้ ($\bar{X} = 4.59$, SD. = .55) และการใช้ความสนิทสนม คุ้นเคยกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์
ต่อการบริหารงานได้ ($\bar{X} = 4.56$, SD. = .50) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ด้านเวรยาม	4.28	.47	มาก
ด้านงานพัฒนา	4.09	.54	มาก
ด้านบริการ	4.16	.46	มาก
รวม	4.18	.44	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.16$, SD. = .44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติงานด้านเวรยาม ($\bar{X} = 4.28$, SD. = .47)
การปฏิบัติงานด้านบริการ ($\bar{X} = 4.16$, SD. = .46) และการปฏิบัติงานด้านงานพัฒนา ($\bar{X} = 4.09$,
SD = .54) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านเวรยามโดยรวม และรายข้อ

ด้านเวรยาม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
นักการภารโรงมีความเข้าใจระเบียบว่าด้วย การอยู่เวรยาม หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.37	.61	มาก
นักการภารโรงปฏิบัติหน้าที่เวรยามในช่วงกลางคืน วันหยุดราชการและปิดภาคเรียน	4.24	.82	มาก
นักการภารโรงดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนขณะที่อยู่เวรยาม	4.36	.56	มาก
นักการภารโรงต้อนรับและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการ ในขณะที่อยู่เวรยาม	4.13	.66	มาก
นักการภารโรงมีความสามารถในการป้องกันโจรผู้ร้าย	4.01	.63	มาก
นักการภารโรงมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดับเพลิง เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน	4.19	.61	มาก
นักการภารโรงสามารถติดต่อสื่อสารกับ ครูเวรหรือผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว	4.52	.58	มากที่สุด
นักการภารโรงทำการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่อยู่ เวรยาม	4.27	.66	มาก
นักการภารโรงปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ขณะอยู่เวรยาม	4.39	.61	มาก
รวม	4.28	.47	มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านเวรยามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$,
SD. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน
นักการภารโรงสามารถติดต่อสื่อสารกับครูเวรหรือผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.52$, SD. = .58)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักรักษาโรงในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาโดยรวม และรายข้อ

ด้านงานพัฒนา	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
นักรักษาโรงเปิด – ปิด อาคารเรียน ห้องเรียนและห้อง			
พิเศษต่าง ๆ	4.37	.69	มาก
นักรักษาโรงดูแลรักษาความสะอาดของอาคาร			
ห้องเรียนและห้องพิเศษ	4.23	.58	มาก
นักรักษาโรงรักษาความสะอาดและกำจัดขยะมูลฝอย			
บริเวณโรงเรียน	4.32	.55	มาก
นักรักษาโรงดูแลรักษาความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม	4.35	.48	มาก
นักรักษาโรงดูแลรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์ เช่น			
เก้าอี้ หน้าต่าง ประตู ฯลฯ	4.27	.58	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติงานช่างไม้	4.17	.62	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติงานช่างปูน	4.17	.79	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติงานช่างโลหะ	3.99	.97	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	3.91	.87	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติงานช่างประปา	4.01	.89	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติการซ่อมเครื่องยนต์เล็ก เช่น ปั่นน้ำ			
เครื่องตัดหญ้า	3.71	.94	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติการขยายพันธุ์พืช	3.93	.91	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติการบำรุงรักษาดิน	3.87	.93	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติการบำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับ	3.96	1.03	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติการจัดสวนหย่อมและปรับปรุง			
บริเวณโรงเรียนให้สวยงาม	4.00	.93	มาก
นักรักษาโรงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา			
ที่กำหนด	4.24	.63	มาก
รวม	4.09	.54	มาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, SD. = .54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ การเปิด – ปิด อาคารเรียน ห้องเรียนและห้องพิเศษต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.37$, SD. = .69) การดูแลรักษาความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม ($\bar{X} = 4.35$, SD. = .48) และการรักษาความสะอาดและกำจัดขยะมูลฝอยบริเวณโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, SD. = .55)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านงานบริการโดยรวม และรายข้อ

ด้านงานบริการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
นักการภารโรงปฏิบัติงานด้านการส่งหนังสือ และเดินหนังสือ	4.27	.79	มาก
นักการภารโรงปฏิบัติงานการใช้เครื่องถ่ายเอกสาร	4.05	1.11	มาก
นักการภารโรงบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนแก่ครู	4.11	.75	มาก
นักการภารโรงช่วยบริการครูในการจัดทำสื่อบางชนิด	4.00	.72	มาก
นักการภารโรงจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาและรัฐพิธี	4.21	.68	มาก
นักการภารโรงบริการและอำนวยความสะดวกในโครงการอาหารกลางวัน	4.24	.57	มาก
นักการภารโรงจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับครูและนักเรียน	4.21	.72	มาก
นักการภารโรงจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้สำหรับนักเรียน	4.08	.71	มาก
นักการภารโรงจัดสถานที่ประชุมในโอกาสต่าง ๆ	4.23	.56	มาก
นักการภารโรงให้บริการและความร่วมมือต่าง ๆ แก่ชุมชนที่มาใช้บริการ	4.19	.65	มาก
รวม	4.16	.46	มาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการปฏิบัติงานด้านงานบริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, SD. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ การปฏิบัติงานด้านการส่งหนังสือ และเดินหนังสือ ($\bar{X} = 4.27$, SD. = .79) การบริการและอำนวยความสะดวกในโครงการอาหารกลางวัน ($\bar{X} = 4.24$, SD. = .57) และการให้บริการและความร่วมมือต่าง ๆ แก่ชุมชนที่มาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.23$, SD. = .56)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตาราง 20 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานของนักรการภารโรง การใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน	Y_1	Y_2	Y_3	Y
X_1	.050	.067	.293*	.139
X_2	.355**	.309**	.606**	.452**
X_3	.404**	.421**	.665**	.546**
X_4	.523**	.477**	.515**	.566**
X_5	.679**	.249*	.526**	.484**
X_6	.698**	.327**	.553**	.541**
X_7	.615**	.386**	.533**	.545**
X	.641**	.446**	.751**	.651**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้พลังงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .651$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้พลังงานจากการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ด้านบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = .293$) ส่วนการใช้พลังงานด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงทุกด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .309 - .679$) ยกเว้น การใช้พลังงานความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงด้านงานพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = .249$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญของการดำเนินการ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน ของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จาก 13 โรงเรียน จำนวน 93 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 76 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วนได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16 คน และนักการภารโรง จำนวน 49 คน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างและดัดแปลง ปรับปรุงเพื่อมาใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเวรยาม ด้านงานพัฒนา และด้านบริการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ = .94 และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ = .95 จากนั้นนำแบบสอบถาม

ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ
2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหาร และระดับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหาร กับ การปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้พลังงานอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการใช้พลังข่าวสาร พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
 - 1.1 ด้านการใช้พลังงานอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้พลังงานอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบให้แก่นักการภารโรงที่ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม การกล่าวยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และการยกย่องชมเชยแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตามลำดับ
 - 1.2 ด้านการใช้พลังงานอำนาจการบังคับหรือการลงโทษโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้พลังงานอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การควบคุมดูแลให้นักการภารโรงปฏิบัติงานตามระเบียบ

ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การแจ้งให้นักการภารโรงทราบระเบียบข้อบังคับของทางราชการและโทษจากการฝ่าฝืน และ การตักเตือนนักการภารโรงที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านการใช้พลังอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพิจารณาการปฏิบัติงานของนักการภารโรงโดยตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่วางไว้ วิธีการออกคำสั่งโดยตรงต่อนักการภารโรงอย่างเหมาะสม และการสั่งงานตามขั้นตอน ชัดเจน ตรงตามสายงาน

1.4 ด้านการใช้พลังอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก การใช้หลักคุณธรรมในการควบคุม ดูแลนักการภารโรง ความเป็นมิตรและเห็นอกเห็นใจต่อนักการภารโรง การวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดี และมนุษยสัมพันธ์เป็นกันเอง พบง่าย ยกเว้น ลักษณะที่ทำให้ให้นักการภารโรงรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธา ขึ้นชม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก ดังนี้ การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของนักการภารโรงได้เป็นอย่างดี การชี้แจงการปฏิบัติงานแก่นักการภารโรงก่อนปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของนักการภารโรง ยกเว้นการวางแผนการปฏิบัติงานให้แก่นักการภารโรงอย่างมีระบบ และการตัดสินใจโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบเมื่อนักการภารโรงขอคำแนะนำ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านการใช้พลังอำนาจข่าวสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักการภารโรงด้วยความเต็มใจ การใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจสั่งการให้นักการภารโรงปฏิบัติงาน และความรู้ในรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเป็นอย่างดี เมื่อนักการภารโรงขอความช่วยเหลือ ยกเว้นความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระข้อมูลได้ตรงประเด็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.7 ด้านการใช้พลังอำนาจพึ่งพาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การขอความร่วมมือจากสมาคม ชมรมและชุมชน มาช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาโรงเรียน ความสามารถประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียนได้ และการใช้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ

กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติงานด้านเวรยาม การปฏิบัติงานด้านบริการและการปฏิบัติงานด้านงานพัฒนา ตามลำดับ

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้พลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .651$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ด้านบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = .293$) ส่วนการใช้พลังอำนาจด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงทุกด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .309 - .679$) ยกเว้น การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงด้านงานพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = .249$)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ

กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้พลังอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจให้รางวัลและ พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องเพียรพยายามสร้าง พลังอำนาจในตนเอง ให้เกิดขึ้นเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่นทำงานเพื่อองค์กร (กัลยมน อินทุสุต. 2547 : 7) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอรุณ รักธรรม (2538: 58) ที่กล่าวว่า พลังอำนาจ (power) เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่สุดต่อการดำรงอยู่ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีการใช้พลังอำนาจในระดับมากเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวโครงสร้าง และกิจกรรมขององค์กร

เข้าด้วยกัน เป็นการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้พลังงานอย่างอิง อยู่ในระดับมากที่สุด และการใช้พลังงานการบังคับหรือการลงโทษ อยู่ในระดับสุดท้าย ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 การใช้พลังงานอย่างอิง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะพลังงานที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของพลังงานอย่างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชม หรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น เพราะบุคลิกภาพความนิยมชมชอบ การนับถือศรัทธา พลังอำนาจนี้ เป็นความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลที่มีความรู้สึกไม่มั่นคง ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ที่ดี จึงควรให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะได้รับความชื่นชม ความไว้วางใจ การเป็นผู้ที่มีฐานะทางด้านการเงินดี เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมรวมทั้งมีบุคลิกลักษณะที่ดีจะทำให้มีพลังงานอย่างอิงมากขึ้นด้วย การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง ปฏิบัติตามเพราะรู้สึกเป็นพวกเดียวกันหรือเป็นแบบอย่างเดียวกันมีความคิดเห็นและทัศนคติแบบเดียวกันและได้รับการเอาใจใส่จากผู้นำในระดับสูงโดยอาศัยรูปแบบของ การมีส่วนร่วมฐานพลังงานอำนาจนี้อยู่บนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นเครื่องมือให้เกิดพฤติกรรมทางบวก การที่ผู้ตามยอมรับผู้นำว่ามีอิทธิพลเหนือกว่าและยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ ด้วยความรัก ความศรัทธาที่มีต่อผู้นำ (ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. 2543 : 62) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 4 - 8) กำหนดว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ปกครองบังคับบัญชาโดยยึดหลักพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีความสามารถบริหารกิจกรรม มีความยุติธรรม ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใจคอหนักแน่น อารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดียึดถือเป็นแบบอย่างได้ มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวกล้าตัดสินใจ มีสุขภาพแข็งแรง และแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติทั้งด้านวิชาชีพ และด้านลักษณะส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อสมรรถภาพในการทำงานและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามประสงค์ด้วย (ช่อเพชร เป้าเงิน. 2545 : 15)

1.2 การใช้พลังงานการบังคับหรือการลงโทษ อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนไม่ชอบการใช้พลังงานการให้โทษกับนักการภารโรง เพราะจะทำให้นักการภารโรงเกิดความกลัวและจะทำให้ความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติตาม ลดน้อยลงและจะเกิดการต่อต้านสูงขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 71) แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนก็จำเป็นต้องมีการใช้พลังงานการบังคับหรือการลงโทษให้มากกว่านี้ เนื่องจากการใช้อำนาจบังคับเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิภาวะต่ำ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530: 302) ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียน

ควรมีการใช้พลังอำนาจการบังคับและการลงโทษให้มากขึ้นกว่าเดิม และใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะการตักเตือน คัดโทษ ทำทัณฑ์บน และให้นักการภารโรงชี้แจงเมื่อพวกเขาละเลยการปฏิบัติงานตามคำสั่ง และการเร่งรัดให้นักการภารโรงปฏิบัติงานให้ทันตามเวลาที่กำหนด นอกจากนี้จากการวิจัย พบว่า การใช้พลังอำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในส่วนของการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและการตัดสินใจ โดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการวางแผนและการตัดสินใจถือว่าเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ มีทักษะการปฏิบัติงานและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ทำให้ได้รับการยอมรับในความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโดยเต็มใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ (ปรีชา ศิริสมบุญณเวช. 2547 : 142) นอกจากนี้การใช้พลังอำนาจข่าวสารในด้านความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาข้อมูลอย่างตรงประเด็น เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานต้องการ นำข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจและมีความรู้กว้างขวางและสามารถสื่อสารและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยทางการบริหาร (จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ. 2544 : 139)

2. การปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ

กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านเวรยาม ด้านงานพัฒนา และด้านบริการ และรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะหน้าที่เวรยามถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่นักการภารโรงต้องปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง นักการภารโรงมีหน้าที่อยู่เวรยามในวันหยุดราชการและอยู่ในวันปิดภาคเรียน โดยอยู่ร่วมกับครูเวร มีความรับผิดชอบรักษาทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน ป้องกันโจรภัย อัคคีภัย ติดต่อรายงานครู-อาจารย์และผู้บริหาร โรงเรียนเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น รับหนังสือราชการ รับโทรศัพท์ ตลอดจนติดต่อต้อนรับให้บริการผู้ที่มาติดต่อราชการในขณะที่นักการภารโรงอยู่เวรยาม ซึ่งสอดคล้องตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/ว 107 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2542 เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการจัดเวรยามรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ การรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และสอดคล้องกับสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 110) กล่าวว่า การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ เป็นการกำกับติดตามผลการใช้ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการและสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2530 : 288-289) กล่าวย่ำว่า มาตรการที่กำหนดในการรักษาความปลอดภัยนั้น การรักษาความปลอดภัยที่ดีที่สุดจะต้องมีจุดอ่อนน้อยที่สุด การให้

ความเอาใจใส่ สอดส่องและตรวจสอบมาตรการที่วางไว้เป็นประจำ การรักษาความปลอดภัยทั้งใน
ด้านมาตรการและวิธีการจะต้องสอดคล้อง และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของส่วนราชการ
การวางแผนจะต้องประสานมาตรการรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการรักษาความปลอดภัยอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับวันดี
ผัณประเสริฐ (2546 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า การปฏิบัติงานของนักการภารโรงรายด้าน ด้านเวรยาม
อยู่ในระดับมาก

ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของนักการภารโรงในด้านการพัฒนาอยู่ในระดับท้ายสุดทั้งนี้เพราะ
นักการภารโรงมีหน้าที่พัฒนาอาคารเรียน สถานที่บริเวณโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพที่ดี เรียบร้อยพร้อม
ที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นงานที่นักการภารโรงจะต้องอาศัยความขยัน ความอดทน ที่จะทำงาน
ให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาอาคารสถานที่ให้ร่มรื่นสะอาดเรียบร้อยและสวยงาม ซึ่งงานเหล่านี้
ได้แก่ งานสวน งานโยธา และงานช่างฝีมือ เพื่อให้งานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าสภาพที่
เป็นอยู่ ทำให้เจริญหรือเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งเป็นงานที่นักการภารโรงทำ เพื่อนำความ
เจริญก้าวหน้ามาสู่สถานที่ เป็นกระบวนการซึ่งพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของโรงเรียนให้
ก้าวหน้าและพัฒนางานให้บรรลุตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่เพื่อปรับปรุงพัฒนา
อาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ไม่ชำรุดทรุดโทรม
ไม่มีซากสิ่งปรักหักพังให้เหลืออยู่ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้อง
กับ ชลิต พุทธิรักษา (2536 : 134) กล่าวถึงการซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่ว่า ควรดูแล
ซ่อมแซมตลอดเวลา เพื่อจะได้ดูไม่เก่าและใช้งานได้ดี ซึ่งนักการภารโรงมีหน้าที่ให้การบำรุงรักษา
และต้องเป็นนักซ่อมแซมคงเส้นคงวาทันที ที่พบเห็นสิ่งใดชำรุดเล็ก ๆ น้อย ๆ ต้องรีบจัดซ่อมแซมให้
เสร็จเรียบร้อย ไม่ปล่อยให้ชำรุดทรุดโทรมมาก โดยผู้ที่มีหน้าที่ดูแลตรวจสอบและรับผิดชอบบริเวณ
โรงเรียนต้องคอยดูแลและตักเตือนให้นักการภารโรงที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ สอดคล้อง
กับงานวิจัยของ สมชาย วงศ์สวัสดิสกุล (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการพัฒนางานของ
นักการภารโรง อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้ในการจัดสวนหย่อม
ปรับปรุงตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้สวยงาม ความรู้ในการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของ นักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้พลังอำนาจในระดับมากจึงส่งผล
ถึงการปฏิบัติงานของนักการภารโรงได้ดี ดังที่ แมคเคลแลนด์ (McClelland.1975:27-28) ได้วิจัย

พบว่า การที่ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจอย่างถูกต้อง มีสัมพันธภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถ้อยยอมคล้อยตามด้วยความเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรง นักการภารโรงจะทำงานในหน้าที่หรืองานตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ย่อมสัมพันธ์กับการใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคล (Yukl, 1994: 209) ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจทุกประเภทของผู้บริหารมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิง มีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับความผูกพัน การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ มีแนวโน้ม สัมพันธ์กับการยินยอม และงานวิจัยของ รองรัตน์ วิเศษ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกรายฝ่าย ผู้บริหารใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจการพึ่งพา และพลังอำนาจข่าวสาร ตามลำดับ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12 มีขวัญอยู่ใน ระดับมากในภาพรวม แต่เมื่อแยกรายฝ่าย ขวัญของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเงิน และบัญชี ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและการวัฒนธรรม และฝ่ายส่งเสริม พละนามัย และกิจการพิเศษ อยู่ในระดับมาก ส่วนฝ่ายแผนงาน และติดตามประเมินผล มีขวัญอยู่ใน ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรใน การปฏิบัติงาน ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์กันในภาพรวม และเมื่อแยกรายพลังอำนาจและฝ่ายแล้วส่วนมากมีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม (2543: 132) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษา 11 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้พลังอำนาจของหัวหน้าประถมศึกษาอำเภอกับคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และงานวิจัยของ อารีย์ ชินสุวรรณ (2543 :บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรี โดยรวมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ .05 และ อันธิกา เสรีวัฒนา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้

อำนาจของผู้บริหารภายใต้สถานการณ์ปกติและวิกฤต กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการใช้พลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเริ่มการวางแผน การจัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในฐานะที่ผู้บริหารคือ ผู้นำที่มีอำนาจต่อนักการภารโรง ซึ่งเป็นผู้ใช้พลังอำนาจให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย แบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการใช้พลังอำนาจและถือว่าพลังอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้พลังอำนาจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยให้ความสำคัญและทำความเข้าใจในการใช้พลังอำนาจ จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน การบริหารโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างพัฒนาการใช้พลังอำนาจในงานต่าง ๆ เช่น เสริมสร้างบุคลิกภาพลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเชื่อมั่น ศรัทธาและชื่นชมในฐานะการใช้พลังอำนาจอ้างอิง

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พลังอำนาจให้นักรการภารโรงมีการปฏิบัติงานด้านพัฒนามากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนางานสวน งานโยธา งานฝีมือ โดยการส่งเข้าอบรมเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน ตลอดจนให้มีการนิเทศติดตาม ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจอ้างอิงและเสริมสร้างพลังอำนาจเชี่ยวชาญให้เพิ่มขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง

3. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาและเสริมสร้างการใช้พลังอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ลักษณะงาน ตลอดจนความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะการใช้พลังอำนาจให้รางวัลและพลังอำนาจเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่น
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของนักการภารโรงกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2539,29 ตุลาคม). เรื่อง หน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้างประจำ. คำสั่งที่ 0313/ว 2778.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กรุงเทพมหานคร, สำนักงานการศึกษา. (2540). บัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หมวดแรงงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

----- . (2545ก). แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

----- . (2545ข). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

----- . (2546). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

----- . (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ.254 -2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

----- . (2548). คู่มือสรุปแนวปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กรมบัญชีกลาง. (2539). ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำรายเดือนของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กรณีศึกษา ดันติกันพร. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

กัลยมน อินทุสุต. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- ขวัญชัย เจริญประเสริฐ. (2546). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนคร นครปฐม*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จรงค์ แสงแก้ว. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2544). *พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑาธิณี สิงห์ธัญ (2545). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิต พุทธิรักษา. (2536). *การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม. (2543). *การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อเพชร เป้าเงิน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 8*. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). *บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ทิพวรรณ แสงทับทิม. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา เอกชน ระดับประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- ทวิศักดิ์ พัตศรีเรือง. (2547). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการ
เรียนการสอน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นพดล เจนอักษร. (2538). การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาไทย:
กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร คมสัน. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- นวล กัลยาธรรม. (2531). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545, มีนาคม). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.
วารสารวิชาการ . 5(3):23-28.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำอำนาจ ความศรัทธาและความพึง
พอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุสรินทร์ ลิ้มปวัฒน์กุลธร. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ สุวรรณนิช. (2540). พลังอำนาจของศึกษาธิการจังหวัดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ศิริสมบุญณเฑช (2547). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน .
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- พานิช วิเชียรวรรณ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษากับขวัญของบุคลากรในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ ลอยแก้ว. (2547). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2528). *เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1 – 4*. กรุงเทพฯ : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์.
- เมืองทอง เขมมณี. (2547). *การให้บุคคลอื่นมีอำนาจ*. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2547, จาก <http://www.anamai.moph.go.th/newsletter/letter02/emp.html>
- ยงยุทธ พรานขุน (2542). *การใช้พลังอำนาจของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม อำเภอ ในเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2521). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- , (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525*. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- รองรัตน์ วิเศษ (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากร ในการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12* . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม วิชาการ.
- วันดี ผันประเสริฐ. (2546). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของนักการภารโรง โรงเรียน ประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2541). *พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย SE-ED'S Modern English-Thai Dictionary (Complete&Updated)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- วิชัย ต้นศิริ. (2540). *โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสู่การปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สยามรัฐ กุลประดิษฐ์. (2542). *การใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สถิตย์ จงสมจิตต์. (2546). *ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรงในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุขชัย ชันฉัศวะ. (2541). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิศ กิตติรัชดา. (2540). *การเสริมสร้างอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพล ธรณี. (2539). *การศึกษาการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2528). *การบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์
- สุวรรณ จันท์สม. (2536). *เอกสารการพัฒนากาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย.สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). *ทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2532). *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ. วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2532). *หลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างประจำหมวดแรงงานหรือกึ่งฝีมือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540ก). แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540 -2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรรมการศาสนา.
- . (2540ข). ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- . (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- . (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรุณ รัทธรม. (2532). การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2538). หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- อารีย์ ชินสุวรรณ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ สุวรรณपाल. (2538). การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อันธิกา เสรีวัฒนา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ภายใต้สถานการณ์ปกติและวิกฤตกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- Bower ,Beverly L. (1996,June). *The social power of African American female administrators in the community college. Community College Journal of Research and Practice* 20(1) :243:251.
- Bovee, Courtland L. et al. (1993) *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Cherrington, David J. (1994) *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.

- Cutler , Herky . (1995, August) . *The Acquisiton and Utilization of Power : Critical Skills for the Educational Administrator* . Dissertation Abstracts International . Dai-A33 (04) :1036.
- Giffin, K . (1996). *Psychological Bulletin* . New York : The Free Press.
- Greenberg, Jerald., Baron, Robert A. (1993). *Organizational Behavior*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Griffin, Ricky W. (1996). *Management*. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Hersey, Paul. and Blanchard, Ken H. (1985). *Situational Leadership Perception and Impact of Power* . New Delhi : Prentice- Hall of India Private Limited.
- . (1996). *Management of Organizational Behavior* .6th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hoy,W.K.,and Miskel C.G. (1991).*Educational Administrational Theory Research Practice*. 4 th ed. N.y: McGraw-Hill.
- Gardner ,John W.(1990). *On Leadership*. New York : The Free Press.
- Lussier, Robert N. (1994a) *Human Relations in Organizations : A Skill-Building Approach*. Burr ridge, Ohio. : Malloy Lichographing.
- . (1994b). *Supervision : A Skill-Building Approach*. 2th ed. Burr ridge : Malloy Lichographing.
- Luthans ,Fred.(1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. Wayne.and Sharplin, Arthur.and Plippo, Edwin, (1988). *Management : Concopts and Practice*. Boston : Allyn and Bacon.
- Newstrom, John W.and Davis, Keith. (1993). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work : 5th Ed*. New York : McGraw-Hill.
- Rice, E.M. and Schneider. G.T. (1994). *A Decade of Teacher Empowerment An Empirical and Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991*. *Journal of Education Administration* 32 (1) : 43-58.
- Royster, Maryanne. (1997, December). *Perceptions of Power Bases Used by Line Administration of School Serving Deal and Hard of Hearing Student*. *Dissertation Abstracts* (CD-Rom). Avilable : UMI ; Dissertation Abstracts.

Schermerhorn, John R. Jr. (1991). *Managing Organization Behavior*. New York: John Wiley&Sons.

Short , P.N.J.T. Greer, and Melvin W.N. (1994). *Greating Empowered Schools: Lessons in Change*. *Journal of Education Administration*, 32(3) : 38-52.

Sutherland, Frankie. (1995). *Teachers'Perceptions of Power and Authority*. *Journal of Education Administration* 12 (1) :72-80.

Yukl, Gary A. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. New Jersey : Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับนักการภารโรง

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจ
ของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง
3. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปใน
ภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อนาน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อ
การพัฒนาการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามสำหรับนักการภารโรง

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งปัจจุบัน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () ระหว่าง 5 – 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

- () ประถมศึกษาปีที่ 4
- () ประถมศึกษาปีที่ 6
- () อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารของท่านปฏิบัติจริงในแต่ละข้อ เพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	<u>พลังอำนาจการให้รางวัล</u> ผู้บริหารโรงเรียนกล่าวยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แก่ท่านที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้รางวัลแก่ท่านที่ปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ					
3	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่องชมเชยท่าน ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับ ความดีความชอบให้แก่ท่านที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ท่านเข้าศึกษา และอบรมเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับ ท่านด้วยความไว้วางใจ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการให้ผลตอบแทน เพื่อให้ท่านมีความพอใจ ทั้งที่เป็นเงิน และ ด้านจิตใจ					
8	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือพิเศษแก่ท่าน เมื่อมีความเดือดร้อน					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	<u>พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ</u> ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ท่านทราบระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและโทษจากการฝ่าฝืน					
10	ผู้บริหารโรงเรียนควบคุมดูแลให้ท่านปฏิบัติงาน ตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
11	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำตักเตือนแก่ท่านที่ ปฏิบัติงาน บกพร่องเล็กน้อย					
12	ผู้บริหารโรงเรียนเร่งรัดให้ท่านปฏิบัติงาน ให้ทันตามเวลากำหนด					
13	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดมาตรฐานในการ ตรวจสอบ ควบคุมผลงานของท่านในการ ปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนตักเตือน คัดโทษ ทำทัณฑ์บน และให้ชี้แจง เมื่อท่านละเลยการปฏิบัติงานตาม คำสั่ง					
15	ผู้บริหารโรงเรียนตักเตือนท่านที่ไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบของโรงเรียน					
16	เมื่อนักการภารโรงกระทำความผิดผู้บริหาร โรงเรียน มีการดำเนินการทางวินัยกับนักการ ภารโรงทันที					
17	<u>พลังอำนาจตามกฎหมาย</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการออกคำสั่งโดยตรง ต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสั่งงานตามขั้นตอน ชัดเจน ตรงตามสายงาน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์ อักษรในการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงาน					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของท่านอย่างเป็นระบบ					
21	ผู้บริหารโรงเรียนควบคุมการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างถูกต้องตามข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย					
22	ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ที่ไม่เกินขอบเขตตามกฎหมาย					
23	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ท่านตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
24	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาการปฏิบัติงานของท่านอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่วางไว้					
25	<u>พลังอำนาจอ้างอิง</u> ผู้บริหารโรงเรียนวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์					
26	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบุคลิกลักษณะที่น่าประทับใจทำให้นักการภารโรงอยากทำงานด้วย					
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางตัวได้เหมาะสมในทุกเวลา และทุกสถานที่					
28	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักคุณธรรมในการควบคุมดูแลนักการภารโรง					
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง พบน่าย					
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร และเห็นอกเห็นใจต่อท่าน					
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรอบรู้และมีประสบการณ์เป็นที่เลื่อมใสของท่าน					
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่น ศรัทธาและชื่นชม					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	<u>พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของท่าน					
34	ผู้บริหารโรงเรียนให้แนวทางแก้ปัญหาแก่ท่านจนสามารถลดปัญหาลงได้					
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
36	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
37	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความรู้เชิงวิชาการแก่ท่านเสมอ					
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีการชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ท่านก่อนปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอย่างมีระบบ					
40	ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบเมื่อนักการภารโรงขอคำแนะนำ					
41	<u>พลังอำนาจข่าวสาร</u> ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ท่านในการปฏิบัติงาน					
42	ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ในการวิเคราะห์ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
43	ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ท่านด้วยความเต็มใจ					
44	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
45	ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน					
46	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระข้อมูลได้ตรงประเด็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเป็นอย่างดี					
48	ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
49	<u>พลังอำนาจพึงพา</u> ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานได้					
50	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียนได้					
51	ผู้บริหารโรงเรียนขอความร่วมมือจากสมาคม ชมรม และชุมชน มาช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาหน่วยงาน					
52	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามของบประมาณหรือสามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นได้					
53	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจท่าน และบุคคลอื่น					
54	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเข้ากับบุคคลสำคัญในท้องถิ่นได้					
55	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชิญบุคคลสำคัญหรือมีชื่อเสียงมาร่วมงานด้วย					
56	ผู้บริหารโรงเรียนแนะนำให้ท่านรู้จักกับบุคคลสำคัญที่มาเยี่ยมเยียนโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับผลการปฏิบัติงานในแต่ละข้อ

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	ภาระงานของนักการภารโรง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านเวรยาม</u> ท่านมีความเข้าใจระเบียบว่าด้วยการอยู่เวรยาม หน้าที่และความรับผิดชอบ					
2	ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามในช่วงกลางคืน วันหยุดราชการและปิดภาคเรียน					
3	ท่านดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนขณะที่อยู่เวรยาม					
4	ท่านต้อนรับและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการ ในขณะอยู่เวรยาม					
5	ท่านมีความสามารถในการป้องกันโจรผู้ร้าย					
6	ท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดับเพลิง					
7	เมื่อมีเหตุฉุกเฉินท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับ ครูเวรหรือผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว					
8	ท่านทำการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในขณะอยู่ เวรยาม					
9	ท่านปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ขณะอยู่เวรยาม					

ข้อ	ภาระงานของนักการภารโรง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านงานพัฒนา</u>					
10	ทวนเปิด – ปิด อาคารเรียน ห้องเรียนและ ห้องพิเศษต่าง ๆ					
11	ทวนดูแลรักษาความสะอาดของอาคาร ห้องเรียนและห้องพิเศษ					
12	ทวนรักษาความสะอาดและกำจัดขยะ มูลฝอยบริเวณโรงเรียน					
13	ทวนดูแลรักษาห้องน้ำ ห้องส้วม					
14	ทวนดูแลรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์ เช่น เก้าอี้ หน้าต่าง ประตู ฯลฯ					
15	ทวนปฏิบัติงานช่างไม้					
16	ทวนปฏิบัติงานช่างปูน					
17	ทวนปฏิบัติงานช่างโลหะ					
18	ทวนปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า					
19	ทวนปฏิบัติงานช่างประปา					
20	ทวนปฏิบัติการซ่อมเครื่องยนต์เล็ก เช่น ปั๊มน้ำ เครื่องตัดหญ้า					
21	ทวนปฏิบัติงานขยายพันธุ์พืช					
22	ทวนปฏิบัติงานบำรุงรักษาดิน					
23	ทวนปฏิบัติงานบำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับ					
24	ทวนปฏิบัติงานจัดสวนหย่อมและปรับปรุง บริเวณโรงเรียนให้สวยงาม					
25	ทวนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ที่กำหนด					

ข้อ	ภาระงานของนักการภารโรง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	<u>ด้านงานบริการ</u> ท่านปฏิบัติงานด้านการส่งหนังสือและ เดินหนังสือ					
27	ท่านปฏิบัติงานการใช้เครื่องถ่ายเอกสาร					
28	ท่านบริการเครื่องอำนวยความสะดวก ในการสอนแก่ครู					
29	ท่านช่วยบริการครูในการจัดทำสื่อบางชนิด					
30	ท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาและรัฐพิธี					
31	ท่านบริการและอำนวยความสะดวกในโครงการ อาหารกลางวัน					
32	ท่านจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับครูและ นักเรียน					
33	ท่านจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้สำหรับนักเรียน					
34	ท่านจัดสถานที่ประชุมในโอกาสต่าง ๆ					
35	ท่านให้บริการและความร่วมมือต่าง ๆ แก่ชุมชน ที่มาใช้บริการ					

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ พลังอำนาจ
ของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง
3. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปใน
ภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อนาน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อ
การพัฒนาการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
ของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. ขนาดของโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนลงมา)
- () ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 301 – 1,000 คน)
- () ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป)

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

- () ผู้อำนวยการ
- () รองผู้อำนวยการ

3. ประสบการณ์ในการบริหารงาน

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ | () ต่ำกว่า 5 ปี |
| | () ระหว่าง 5 – 10 ปี |
| | () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |
| ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ | () ต่ำกว่า 5 ปี |
| | () ระหว่าง 5 – 10 ปี |
| | () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |

4. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติจริง

ระดับ 5 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	<u>พลังอำนาจการให้รางวัล</u> ท่านกล่าวยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
2	ท่านให้รางวัลแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
3	ท่านให้การยกย่องชมเชยแก่นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
4	ท่านพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบให้แก่นักการภารโรงที่ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม					
5	ท่านสนับสนุนให้นักการภารโรงเข้าศึกษาและอบรมเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่					
6	ท่านมอบหมายงานที่สำคัญให้กับนักการภารโรงด้วยความไว้วางใจ					
7	ท่านจัดระบบการให้ผลตอบแทนเพื่อให้นักการภารโรงมีความพอใจ					
8	ท่านให้ความช่วยเหลือพิเศษแก่นักการภารโรงที่มีความเดือดร้อน					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	<u>พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ</u> ท่านแจ้งให้นักการภารโรงทราบระเบียบข้อบังคับของทางราชการและโทษจากการฝ่าฝืน					
10	ท่านควบคุมดูแลให้นักการภารโรงปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
11	ท่านตักเตือนนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานบกพร่องเล็กน้อย					
12	ท่านเร่งรัดให้นักการภารโรงปฏิบัติงานให้ทันตามเวลากำหนด					
13	ท่านกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ ควบคุมผลงานของนักการภารโรงในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านตักเตือน คัดโทษ ทำทัณฑ์บน และให้ชี้แจงเมื่อนักการภารโรงละเลยการปฏิบัติงานตามคำสั่ง					
15	ท่านตักเตือนนักการภารโรงที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน					
16	เมื่อนักการภารโรงกระทำความผิด ท่านมีการดำเนินการทางวินัยกับนักการภารโรงทันที					
17	<u>พลังอำนาจตามกฎหมาย</u> ท่านมีวิธีการออกคำสั่งโดยตรงต่อนักการภารโรงอย่างเหมาะสม					
18	ท่านมีการสั่งงานตามขั้นตอน ชัดเจน ตรงตามสายงาน					
19	ท่านมีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้นักการภารโรงปฏิบัติงาน					
20	ท่านสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของนักการภารโรงอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ท่านควบคุมการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงได้อย่างถูกต้องตามข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย					
22	ท่านใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ที่ไม่เกินขอบเขตตามกฎหมายและระเบียบกำหนด					
23	ท่านมอบหมายงานให้นักรการภารโรงปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัด					
24	ท่านพิจารณาการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่วางไว้					
25	<u>พลังอำนาจอ้างอิง</u> ท่านวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์					
26	ท่านมีบุคลิกลักษณะที่น่าประทับใจทำให้นักรการภารโรงอยากทำงานด้วย					
27	ท่านมีการวางตัวได้เหมาะสมในทุกเวลาและทุกสถานที่					
28	ท่านใช้หลักคุณธรรมในการควบคุม ดูแลนักรการภารโรง					
29	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง พบง่าย					
30	ท่านมีความเป็นมิตรและเห็นอกเห็นใจต่อนักรการภารโรง					
31	ท่านมีความรอบรู้และมีประสบการณ์ เป็นที่เลื่อมใสของนักรการภารโรง					
32	ท่านมีลักษณะทำให้นักรการภารโรง รู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาและชื่นชม					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	<u>พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ</u> ท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของนักการภารโรง					
34	ท่านให้แนวทางแก้ปัญหาแก่นักการภารโรงจนสามารถลดปัญหาลงได้					
35	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรง					
36	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของนักการภารโรงได้เป็นอย่างดี					
37	ท่านให้ความรู้เชิงวิชาการแก่นักการภารโรงเสมอ					
38	ท่านมีการชี้แจงการปฏิบัติงานแก่นักการภารโรงก่อนปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
39	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้นักการภารโรงอย่างมีระบบ					
40	ท่านตัดสินใจโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบเมื่อนักการภารโรงขอคำแนะนำ					
41	<u>พลังอำนาจข่าวสาร</u> ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่นักการภารโรงในการปฏิบัติงาน					
42	ท่านให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบันในการวิเคราะห์ตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานของนักการภารโรง					
43	ท่านแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักการภารโรงด้วยความเต็มใจ					
44	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ สั่งการให้นักการภารโรงปฏิบัติงาน					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
45	ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง					
46	ท่านสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระข้อมูลได้ตรงประเด็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
47	ท่านมีความรู้ในรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเป็นอย่างดี เมื่อนักการภารโรงขอความช่วยเหลือ					
48	ท่านนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักการภารโรง					
49	<u>พลังอำนาจพึ่งพา</u> ท่านใช้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานได้					
50	ท่านสามารถประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียนได้					
51	ท่านขอความร่วมมือจากสมาคม ชมรมและชุมชน มาช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาโรงเรียน					
52	ท่านติดตามของบประมาณ หรือสามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นได้					
53	ท่านมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจนักการภารโรงและบุคคลอื่น					
54	ท่านมีความสามารถเข้ากับบุคคลสำคัญในท้องถิ่นได้					
55	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ท่านสามารถเชิญบุคคลสำคัญหรือมีชื่อเสียงมาร่วมงานด้วย					
56	ท่านแนะนำให้นักการภารโรงรู้จักกับบุคคลสำคัญที่มาเยี่ยมเยียนโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับผลการปฏิบัติงานในแต่ละข้อ

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	ภาระงานของนักรการภารโรง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านเวรยาม</u> นักรการภารโรงมีความเข้าใจระเบียบว่าด้วยการอยู่เวรยาม หน้าที่และความรับผิดชอบ					
2	นักรการภารโรงปฏิบัติหน้าที่เวรยามในช่วงกลางคืน วันหยุดราชการและปิดภาคเรียน					
3	นักรการภารโรงดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนขณะที่อยู่เวรยาม					
4	นักรการภารโรงต้อนรับและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการในขณะที่อยู่เวรยาม					
5	นักรการภารโรงมีความสามารถในการป้องกันโจรผู้ร้าย					
6	นักรการภารโรงมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดับเพลิง					
7	เมื่อมีเหตุฉุกเฉินนักรการภารโรงสามารถติดต่อสื่อสารกับครูเวรหรือผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว					
8	นักรการภารโรงทำการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในขณะอยู่เวรยาม					
9	นักรการภารโรงปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายขณะอยู่เวรยาม					

ข้อ	ภาระงานของนักการภารโรง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	<u>ด้านงานพัฒนา</u> นักการภารโรงเปิด – ปิด อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องพิเศษต่าง ๆ					
11	นักการภารโรงดูแลรักษาความสะอาดของ อาคาร ห้องเรียนและห้องพิเศษ					
12	นักการภารโรงรักษาความสะอาดและกำจัดขยะ มูลฝอยบริเวณโรงเรียน					
13	นักการภารโรงดูแลรักษาความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม					
14	นักการภารโรงดูแลรักษาและซ่อมแซมครุภัณฑ์ เช่น เก้าอี้ หน้าต่าง ประตู ฯลฯ					
15	นักการภารโรงปฏิบัติงานช่างไม้					
16	นักการภารโรงปฏิบัติงานช่างปูน					
17	นักการภารโรงปฏิบัติงานช่างโลหะ					
18	นักการภารโรงปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า					
19	นักการภารโรงปฏิบัติงานช่างประปา					
20	นักการภารโรงปฏิบัติการซ่อมเครื่องยนต์เล็ก เช่น ปั๊มน้ำ เครื่องตัดหญ้า					
21	นักการภารโรงปฏิบัติการขยายพันธุ์พืช					
22	นักการภารโรงปฏิบัติการบำรุงรักษาดิน					
23	นักการภารโรงปฏิบัติการบำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับ					
24	นักการภารโรงปฏิบัติการจัดสวนหย่อมและปรับปรุงบริเวณโรงเรียนให้สวยงาม					
25	นักการภารโรงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด					

ข้อ	ภาระงานของนักการภารโรง	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	<u>ด้านงานบริการ</u> นักการภารโรงปฏิบัติงานด้านการส่งหนังสือ และเดินหนังสือ					
27	นักการภารโรงปฏิบัติงานการใช้เครื่อง ถ่ายเอกสาร					
28	นักการภารโรงบริการเครื่องอำนวยความสะดวก ในการสอนแก่ครู					
29	นักการภารโรงช่วยบริการครูในการจัดทำสื่อ บางชนิด					
30	นักการภารโรงจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในพิธีกรรม ต่าง ๆ ทางศาสนาและรัฐพิธี					
31	นักการภารโรงบริการและอำนวยความสะดวก ในโครงการอาหารกลางวัน					
32	นักการภารโรงจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สำหรับครูและนักเรียน					
33	นักการภารโรงจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้สำหรับ นักเรียน					
34	นักการภารโรงจัดสถานที่ประชุมในโอกาสต่าง ๆ					
35	นักการภารโรงให้บริการและความร่วมมือต่าง ๆ แก่ชุมชนที่มาใช้บริการ					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นายอุดมศักดิ์ นาคี นักวิชาการศึกษา 8 ว กลุ่มงานประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา
3. นายโกมินทร์ สังคะนอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานรดี
สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. นางประนอม ทวีกาญจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธราธุราชบุรีพิจิตร
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
5. ดร.วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปุณณवास
สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/18/5

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๘ มีนาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

เนื่องด้วย นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้
บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานรดี ผู้อำนวยการโรงเรียน
พระยามณเฑียรราชศรีพิจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปรณาวาส และคุณอุดมศักดิ์ นาคี เป็น
ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับการ
ปฏิบัติงานของนักการภารโรง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคคลในสังกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 02 - 4558806 มือถือ 081 - 3480378

ภาคผนวก ง

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ

**โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามการวิจัย**

1. โรงเรียนวัดนิมมานรดี
2. โรงเรียนวัดจันทรประดิษฐาราม
3. โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จีบ ปานข้า)
4. โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี
5. โรงเรียนวัดกำแพง
6. โรงเรียนวัดทองศาลางาม
7. โรงเรียนวัดประดู่ (พ่วงอุทิศ)
8. โรงเรียนบางจาก
9. โรงเรียนวัดโคกนอน
10. โรงเรียนวัดไทรนาค
11. โรงเรียนวัดตะล่อม
12. โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย
13. โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิตร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ
วันเดือนปีเกิด	1 ตุลาคม 2507
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7 ถนนเพชรเกษม แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานรดี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดนิมมานรดี แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนประถมบางแค กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2519	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนประถมบางแค กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2522	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2524	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2530	การศึกษาระดับบัณฑิต (วิชาเอกภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2551	การศึกษาระดับบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ