

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่หลากหลายที่มีอยู่ในประเทศ ตลอดจนต่างประเทศ ซึ่งจะนำเสนอตามประเด็นสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
 - 1.1 ความหมายของอำนาจ
 - 1.2 แหล่งที่มาของอำนาจ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับอำนาจ
 - 1.4 การใช้อำนาจ
 - 1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.6 การวัดและการแปลผลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 การวัดและการแปลผลความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุปแนวคิด หลักการ และทฤษฎี

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

1.1 ความหมายของอำนาจ

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจตามแนวความคิด หรือจุดประสงค์ของแต่ละคน ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549 ,หน้า 216) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถในการทำให้บุคคลอื่นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แม้ว่าบุคคลนั้นจะต้องการหรือไม่ก็ตาม อำนาจถือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 225) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งมีลักษณะของการพึ่งพากัน (Depedency) โดยฝ่ายหนึ่งมีอิทธิพลเหนือการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง

วิเชียร วิทษอุดม (2554, หน้า 361) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถที่จะให้ใครคนหนึ่งทำบางสิ่งบางอย่างที่คุณต้องการ หรือเป็นความสามารถที่จะทำสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นได้ตามความต้องการของใครหลายๆ คน หรือให้สามารถทำสิ่งที่เกิดขึ้นโดยวิธีที่คุณและหลายๆ คนต้องการ

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven) (วิเชียร วิทษอุดม, 2547, หน้า 326) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะทำบางสิ่งที่เขาต้องการ

ราชาเบท มอส แคนเทอร์ (Rosabeth Moss Kanter) (จุมพล นิมพานิช, 2547, หน้า 76) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรเพื่อให้ได้มาและใช้ไปตามที่บุคคลปรารถนา หรือ ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล

ลูธานส์ (Luthans) (กัลยมน อินทุสุต, 2547, หน้า 16) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคล หรือกลุ่มคนทำบางสิ่งบางอย่าง หรือเพื่อให้เปลี่ยนแปลงไปในทางใด และกล่าวถึงบุคคลผู้ครอบครองอำนาจนั้นว่า เป็นผู้ที่สามารถ จะทำการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น

โฮแมนส์ (Homans) (วิเชียร วิทษอุดม, 2547, หน้า 363) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเหมือนการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งกับผู้รับ ผู้ส่งคือ บุคคลที่ใช้อำนาจ และผู้รับคือบุคคลผู้รับความพยายามที่จะใช้อำนาจ

สรุปได้ว่า อำนาจหมายถึงความสามารถของบุคคลที่ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยม ให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้มีอำนาจต้องการ เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล

1.2 แหล่งที่มาของอำนาจ

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์แหล่งที่มาของอำนาจ มีแนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจดังต่อไปนี้

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp.667 - 673) กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจที่สำคัญมาจากแหล่ง 5 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจสั่งการตาม โครงสร้างขององค์กร และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจโดยตำแหน่ง ซึ่ง

กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและยอมรับอำนาจนั้น หากขาดการยอมรับอำนาจนั้นก็หมดไป ระดับอำนาจสั่งการจะแปรไปตามองค์การ ในองค์การที่มีวินัยเข้มงวดอำนาจสั่งการก็จะชัดเจนและเข้มงวดตาม เช่น ทหาร ตำรวจ ส่วนครุณั้นจะมีลักษณะงานวิชาการบุคลากรเชื่อมั่นในตัวเองสูงอำนาจสั่งการจะไม่ชัดเจนรายละเอียดและความเข้มงวดในการใช้อำนาจก็น้อยลง

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่มีคุณค่าสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง รางวัลอาจเป็นวัตถุหรือไม่ได้ เช่น การยอมรับ คำชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการมอบหมายงานที่พอใจให้ แต่เมื่อใดที่คนอื่น ๆ ไม่พอใจกับรางวัล หรือไม่เห็นคุณค่าของรางวัล ที่ผู้นำจัดให้อำนาจนี้จะหมดไป ข้อควรระวังอีกประการหนึ่งสำหรับผู้ที่จะใช้อำนาจแบบนี้คือเงื่อนไขในการให้ต้องเหมาะสม เนื่องจากคนทั่วไปไม่ชอบความคิดที่ว่า ตนถูกจูงใจด้วยเครื่องล่อหรือถูกซื้อด้วยรางวัล

3. อำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive power) อาจเป็นอำนาจที่มาจากร่างกายหรือพลังที่เหนือกว่า อำนาจเช่นนี้จะเกิดขึ้นหากผู้ใช้อำนาจใช้ความแข็งแรงกว่าหรือเหนือกว่าลงโทษหรือทำร้ายผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือทางจิตใจ ผลจากการใช้อำนาจทำให้เกิดการยอมตามเนื่องจากต้องการหลีกเลี่ยงการถูกทำร้าย แต่ในสังคมปัจจุบันอำนาจที่ใช้กับร่างกายได้รับการวิพากษ์วิจารณ์หรือตำหนิอย่างรุนแรง เช่น การกักขัง การจำคุก ส่วนโทษในสถานที่ทำงานอาจ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การงดสิทธิประโยชน์บางประการในทางปฏิบัติให้ได้ผล การลงโทษอาจไม่จำเป็นต้องทำจริง แต่ต้องทำให้เชื่อว่ามีก็พอแล้ว นักวิจัยหลายท่านเชื่อว่าอำนาจที่มาจากการลงโทษนั้นมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อใช้อย่างเหมาะสมเท่านั้น หากใช้ไม่เหมาะสมก็จะทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ตาม

4. อำนาจมาจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) อำนาจประเภทนี้มาจากความชำนาญการเฉพาะด้าน เนื่องจากคนโดยทั่วไปจะยอมรับและเชื่อผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นอำนาจที่สังคมยอมรับและถูกปฏิเสธน้อยที่สุดแต่ขนาดเดียวกันก็เป็นอำนาจที่ถูกมองเชิงเปรียบเทียบ เพราะคนเราจะเชื่อผู้เชี่ยวชาญในขณะที่ผู้นั้นยังรู้มากกว่าผู้อื่น หากมีคนใหม่ผู้เชี่ยวชาญกว่าเข้ามา คนแรกก็จะเสียอำนาจนี้ไปถึงแม้จะไม่เสียทั้งหมดแต่ก็เสียไปเป็นบางส่วน

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power) อำนาจประเภทนี้มาจากการที่บุคคลผู้หนึ่งมีคุณสมบัติที่คนอื่น ๆ ชื่นชมและเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบเพื่อที่จะเป็นพวกเดียวกัน สิ่งที่ชื่นชมอาจเป็นบุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตา ชื่อเสียง ทรัพย์สินหรือความสามารถ จึงเกิดการใช้อำนาจโดยอ้างอิงจากผู้อื่นเป็นฐาน

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p.235) ได้แบ่งแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 7 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจให้ผู้อื่นให้โทษ (Coercive power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัวเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เช่น การตัดเงินเดือน การโยกย้าย การลดขั้น การไล่ออก การปลดออก เป็นต้น

2. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่มีอยู่ในองค์กร เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้ที่มีประสบการณ์และได้รับการศึกษาสูง ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะมีความต้องการในคำแนะนำหรือสนับสนุนเพียงเล็กน้อยจากผู้บริหารเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้บังคับบัญชา เรียกว่าเป็นการใช้อำนาจทางความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจที่จะทำงานผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และมีทักษะ อันเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในสังคม

4. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจในการให้ผู้อื่นให้โทษในด้านทรัพยากรหรือสิ่งของที่ผู้อื่นพึงอยากได้ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารทุกคนแสวงหาเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้งานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น การให้รางวัลอาจออกมาในรูปแบบของการยกย่อง การให้โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามที่บุคคลต้องการ

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารส่วนใหญ่จะเกิดจากพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจอันเกิดจากการอ้างอิงจะได้รับการนับถือยกย่องจากบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่สามารถจะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้

6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับ หรือ การเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ที่สามารถโน้มน้าวผู้ปฏิบัติให้มีความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกัน ข้อมูลต่างๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะสามารถเก็บและรวบรวมแนะนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร

7. อำนาจการเชื่อมโยง (Connection power) เป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร เช่น ความเกี่ยวข้อง เป็นญาติกัน หรือเป็นเพื่อนสนิทกันกับผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ใกล้ชิดกับผู้ที่มีอำนาจในองค์กร

โดวส์ และฮิวส์ (Dowse & Hughes) (ปารีฉัตต์ พิสิฐฐศักดิ์, 2551, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจมีแหล่งที่มา 3 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจที่เกิดจากการบังคับ (Physical power) เช่นในกรณีที่มีการออกระเบียบทางสังคม (Social order) เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติถ้ามีการฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษ หรือถูกบังคับ (Physical sanction)

2. อำนาจที่เกิดจากวัตถุ (Material power) เช่นผู้ที่มีรายได้อันมากย่อมมีอำนาจในการซื้อ (Purchasing power) มากกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า

3. อำนาจที่เกิดจากสัญลักษณ์ (Symbolic power) เช่นการมีค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมยอมรับหรือกำหนดสถานภาพ (Status) โดยอยู่สูงกว่าผู้อื่น ผู้ผู้นั้นย่อมมีอำนาจมากกว่า

โรบบิน (Robbin) (ปารินัตตค์ พิสิษฐศักดิ์, 2551, หน้า 20) กล่าวถึง แหล่งที่มาของอำนาจว่า หมายถึง วิธีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมฐานอำนาจ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่มีอำนาจมีอยู่ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ มีอำนาจหรืออาจจะกล่าวได้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจ คือ วิธีการที่จะได้อำนาจมาจากที่ใด

โรบบินยังได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่าจะมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์กรส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคล

2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (Personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา

3. อำนาจตามความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งอิทธิพล และจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่าแหล่งที่มาของอำนาจมี 2 แหล่ง คือ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจการให้รางวัล กับอำนาจส่วนบุคคลคือ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับอำนาจ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจพบว่า มีทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเทอร์

แคนเทอร์ (Kanter, 1977, pp.166 - 167) ได้เสนอทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ แคนเทอร์ จากการศึกษาโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือโครงสร้างของอำนาจในองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร อำนาจตามนิยามของแคนเทอร์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรวบรวมแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แคนเทอร์ กล่าวว่า อำนาจในองค์กรส่วนใหญ่มีอยู่จำกัดและอยู่ในมือของบุคคลที่มีอำนาจเหล่านั้น ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจมากขึ้นโดย

การได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ควบคุมเงินខែต่าง ๆ ในการทำงานด้วยตนเอง พนักงานแต่ละคนจะสามารถตัดสินใจและมอบหมายอำนาจแก่พนักงานของตนได้มีอิสระในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน พนักงานจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แคนเทอร์เสนอโครงสร้างที่องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนี้

1. ลดการแบ่งแยกลำดับชั้นในองค์กรลงและกระจายอำนาจหน้าที่ไปยังพนักงานในส่วนต่างๆ ให้มากขึ้น องค์กรที่มีลำดับชั้นน้อยทำให้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานสูงขึ้น รวมทั้งผลผลิตของกลุ่มหรือรายบุคคลเพิ่มขึ้น
2. กระจายอำนาจออกจากส่วนกลาง โดยให้มีกลุ่มงานที่มีอิสระในการทำงานมากขึ้น บุคคลที่มีอิสระในการตัดสินใจหรือกระทำสิ่งใด ๆ มากขึ้น
3. ให้ทรัพยากรที่จำเป็นแก่บุคคลในการทำงานให้สำเร็จ เช่น วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ งบประมาณสนับสนุน รางวัลในการทำงาน
4. ให้ข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นแก่บุคคลในการทำงาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท งบประมาณ รายงานการประชุม
5. ส่งเสริมระบบการให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา โดยให้รางวัลหัวหน้าที่สามารถพัฒนาผู้น้องให้ประสบความสำเร็จ
6. ให้การฝึกอบรมแก่ผู้จัดการในเรื่องการสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีอำนาจในการตัดสินใจ

แคนเทอร์ได้สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กลุ่มพนักงานได้จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในงานได้หลายประการ ประการแรก องค์กรจะสามารถลดผลกระทบในทางลบของสถานะไร้อำนาจในบุคคล ได้แก่ การมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ การควบคุมงานในขอบเขตของตนอย่างเข้มงวด ประการที่สอง องค์กรจะได้ประโยชน์จากการตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้นและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในหน่วยงาน และประการสุดท้ายขององค์กรจะสามารถพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้มากขึ้น

1.4 การใช้อำนาจ

การใช้อำนาจ ผู้ใช้อำนาจมีความจำเป็นที่จะต้องเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์และตัวบุคคล เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ถือว่าเป็นความท้าทายสำหรับผู้ที่ใช้อำนาจในการบริหารมีวิธีการใช้อำนาจอยู่หลายวิธี โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจนั้น ๆ ออกมาโดยตรง มีผู้กล่าวถึงการใช้อำนาจ ดังนี้

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 246 - 247) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักให้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธีการเช่น ให้อำนาจข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่ และให้ความเชื่อในการตัดสินใจ และดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระในเรื่องที่เป็นความชำนาญของบุคคลนั้น ผู้นำตระหนักว่า เมื่อคนเรารู้สึกว่า มีอำนาจเพิ่มขึ้นที่จะทำการใด ๆ ย่อมทำให้คน ๆ นั้นมีความผูกพันที่จะทำงานให้ออกมาดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 254 - 255) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจมีดังต่อไปนี้

1. ความมีเหตุผล (Reason) เป็นการใช้ข้อเท็จจริงและข้อมูลในการนำเสนอความคิดหรือสนับสนุนการโต้แย้งอย่างมีเหตุผล
2. ความเป็นมิตร (Friendliness) เป็นการยกย่องการสร้างไมตรีจิต สร้างความประทับใจหรือความพึงพอใจ แสดงความถ่อมตัวก่อนการขอร้อง
3. การรวมตัวกัน (Coalition) เป็นการให้การช่วยเหลือค้ำจุนบุคคลอื่นในองค์การเพื่อจะได้ขอความช่วยเหลือในภายหลัง
4. การต่อรอง (Bargaining) เป็นการใช้เจรจาต่อรองกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือความพึงพอใจ
5. การบังคับ (Assertiveness) เป็นวิธีการบังคับอย่างตรงไปตรงมา เช่น การสั่งให้ยอมทำตาม การชี้ให้ยอมทำตามกฎเกณฑ์ เป็นต้น
6. การให้อำนาจหน้าที่สูงกว่า (Higher authority) เป็นการสนับสนุนบุคคลในระดับที่สูงกว่าในองค์การเพื่อขอความช่วยเหลือในภายหลัง
7. การใช้มาตรการลงโทษ (Sanction) เป็นการใช้การให้รางวัลและการลงโทษ เช่น การเพิ่มหรือไม่เพิ่มเงินเดือน การเลื่อนหรือไม่เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สมยศ นาวิการ (2549, หน้า 246 - 251) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจว่า ผู้นำใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับพวกเขาแล้ว บุคคลเหล่านี้ก็อาจจะมีปฏิกิริยาต่อไปก็คือ บุคคลอาจจะแสดงความผูกพันยอมรับเป้าหมายของผู้นำของพวกเขาอย่างกระตือรือร้นและทำงานหนักเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่แสดงการยินยอมจะไม่กระตือรือร้นแม้แต่การท้อแท้และพวกเขาจะใช้ความพยายามน้อยเพื่อที่จะดำเนินตามคำสั่งของผู้นำของพวกเขาบุคคลที่แสดงการต่อต้านจะขัดขวางเป้าหมายของผู้นำและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าอำนาจที่ถูกใช้หรือแบ่งปันอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้นำจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นทำงานหนักเพื่อที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้อำนาจอย่างไม่ถูกต้องสามารถทำร้ายองค์การและผลการดำเนินงานได้ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารใช้ข้อมูลทางอำนาจอย่างไม่ถูกต้องด้วยการปกปิดข้อมูลที่สำคัญ

อย่างยิ่ง พวกเขาอาจทำให้ความพยายามหยุดลงหรือช้าลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารที่ใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างไม่ถูกต้องด้วยการไม่ยอมให้คนอื่นใช้ทรัพยากร เช่น พนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือเงินทุน สามารถทำให้ผลการดำเนินงานเสียหายได้ด้วย เมื่อการใช้อำนาจที่ผิดได้ถูกเปิดเผย มันจะทำลายความไว้วางใจและค่านิยมร่วมที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกันเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม เนื่องจากพนักงานจะมองดูผู้นำของพวกเขาว่า เป็นเครื่องชี้ของความเชื่อมั่นและค่านิยมที่นำทางแก่องค์กร ผู้นำจะต้องเป็นแบบจำลองบทบาทของการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เมื่อผู้บริหารออกคำสั่งหรือร้องขอบุคคลบางคน บุคคลอาจจะตอบสนองหรือไม่ตอบสนองตามที่ต้องการเลย อำนาจจะเป็นจริงต่อเมื่อบุคคลยอมรับคำสั่งหรือคำขอเท่านั้น

ยุกต์ (Yukl, 1998, p.215) กล่าวถึงการใช้อำนาจว่าผู้บริหารใช้อำนาจแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เต็มใจศรัทธาต่อผู้นำ และพยายามเลียนแบบอย่างผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานจะสูง

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บริหารต้องการ ตรงเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายามพลังงาน และเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ

3. ต่อต้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านคำสั่งหรือความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งอาจจะแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้นช้าลง หรือทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จทันตามเวลาที่ผู้บริหารต้องการ

สรุปได้ว่าการใช้อำนาจนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้อำนาจต่าง ๆ รวมทั้งให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการรับผิดชอบงาน ให้ความเชื่อในการตัดสินใจ และดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารต้องรู้จักการใช้อำนาจให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติตาม และไม่เกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่ต้องใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา ดังคำกล่าวของ บัญชา อิงสกุล (2545, หน้า 26) กล่าวว่า การใช้อำนาจเพื่อการจัดการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นย่อมขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามองผู้ร่วมงานในแง่ใด ถ้ามองในแง่ไม่ดี การใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการศึกษาก็จะเป็นไปในแนวทางการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง

คำนึงถึงการใช้อำนาจในการจัดการเป็นสำคัญ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดหลักการใช้อำนาจการบริหารที่ดีแล้ว การบริหารงานในหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมจะเกิดความซ้ำซ้อน และสิ้นเปลือง

ชุง และเมกกินสัน (Chung & Megginson) (ปารีฉัตต์ พิธิฐฐศักดิ์, 2551, หน้า 29) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจ ยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรื่องของคน เขาจะรู้สึกที่อำนาจมีความหมายมากและจะใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารเหล่านี้ อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่จะใช้อำนาจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะเข้าใจแจ่มแจ้งของเรื่องรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจจะรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งและข้อจำกัดของแหล่งที่มาในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจและรู้จักสถานการณ์ที่ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่องความเชี่ยวชาญจำเป็นจะต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจในตำแหน่งตามกฎหมายจะยอมรับในความสำคัญของความคิด เขาจะคิดไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายในและภายนอกองค์การและจะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับหรือใช้แต่จะใช้อย่างมีสติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเองและเป็นคนตรงไปตรงมา ซึ่งคนอื่น ๆ จะเต็มใจยอมรับฟังเขา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกเฉียบไวในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น อาจจะพยายามไม่พึ่งพาผู้อื่น แต่จะพยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะสร้างบทบาทสำคัญขึ้นมา จะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในองค์การและสร้างบรรทัดฐานค่านิยม และอุดมการณ์ จะรวมพลังจากภายในและภายนอกองค์การแต่จะไม่ยอมให้พลังอำนาจภายในมีน้อยกว่าพลังอำนาจภายนอก

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจ จึงเป็นสิ่งคู่กันในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และงานนั้น ๆ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปเป็น 5 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนซ์ และราเวน (French & Raven) (ภักญดา คงสมัย, 2555, หน้า 33 - 62) ที่ได้แบ่งการใช้อำนาจออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล

การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลมีผู้กล่าวไว้เช่น เฟรนซ์และราเวน (French & Raven,

1968, pp.667 - 673) กล่าวว่า รางวัลที่ผู้บริหารใช้สำหรับอำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลรางวัลอาจเป็นวัตถุหรือไม่ก็ได้ เช่น การยอมรับ คำชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการมอบหมายงานที่พอใจให้ แต่เมื่อใดที่คนอื่น ๆ ไม่พอใจกับรางวัลหรือไม่เห็นคุณค่าของรางวัลที่ผู้นำจัดให้ อำนาจนี้ก็หมดไป ข้อควรระวังอีกประการหนึ่งสำหรับผู้นำที่จะใช้อำนาจแบบนี้คือเงื่อนไขในการให้ต้องเหมาะสม เนื่องจากคนทั่วไปไม่ชอบความคิดที่ว่า ตนถูกจูงใจด้วยเครื่องล่อหรือถูกซื้อด้วยรางวัล สอดคล้องกับ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p.235) กล่าวว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัล รางวัลอาจออกมาในรูปแบบของการยกย่อง การให้โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามที่บุคคลต้องการ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสามารถในการให้สิ่งตอบแทนแก่ครูได้ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่อำนวยความสะดวก ให้เครื่องมือใหม่ ยกย่องชมเชย ให้ข้อมูลป้อนกลับ ฯลฯ ในเงื่อนไขเชิงปฏิบัติ (Operant terms) อำนาจประเภทนี้จะหมายถึงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจที่จะบริหารด้วยการเสริมแรงทางบวก ส่วนเงื่อนไขที่คาดหวัง (Expectancy terms) หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจจะใช้สิ่งที่พึงประสงค์และผู้อื่นรับรู้ในความสามารถดังกล่าว เพื่อทำความเข้าใจถึงแหล่งของอำนาจประเภทนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก็ต้องย้อนกลับไปยังประเด็นสำคัญที่ว่า เขาได้ให้ในสิ่งที่เป็นคุณค่าหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าครูไม่เห็นในคุณค่าของสิ่งที่ให้ ก็แสดงว่าผู้บริหารไม่มีอำนาจให้ สิ่งที่เป็นคุณค่าที่แท้จริง ในทางกลับกันผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่ได้คิดว่าสิ่งที่ให้เป็นสิ่งที่ให้คุณค่า (เช่นการฟังข้อคิดเห็นหรือการโอดครวญอย่างสงบ) แต่ครูเข้าใจว่าเป็นการให้ (เพราะผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจฟังความเดือดร้อนของเขาอย่างน่าสนใจ) ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะมีอำนาจให้เป็นสิ่งตอบแทนโดยไม่รู้ตัว

สรุปได้ว่า อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ผลตอบแทนแก่ครู รางวัลอาจเป็นวัตถุหรือไม่ ก็ได้ เช่น การยอมรับ คำชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัสประจำปี และการมอบหมายงานที่พอใจให้ แต่เมื่อใดที่คนอื่น ๆ ไม่พอใจกับรางวัลหรือไม่เห็นคุณค่าของรางวัลที่ผู้นำจัดให้ อำนาจนี้ก็หมดไป

2. ด้านอำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับมีผู้กล่าวไว้เช่น เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, p.667 - 673) กล่าวว่า อำนาจด้านการบังคับที่ผู้บริหารใช้ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน การงดสิทธิประโยชน์บางประการ ในทางปฏิบัติให้ได้ผล การลงโทษอาจไม่จำเป็นต้องทำจริง แต่ต้องทำให้เชื่อว่ามีก็พอแล้ว นักวิจัยหลายท่านเชื่อว่าอำนาจที่มาจากการลงโทษนั้นมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อใช้อย่างเหมาะสมเท่านั้น หากใช้ไม่เหมาะสมก็จะทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ตาม สอดคล้องกับ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p.235) กล่าวว่าอำนาจด้าน

การบังคับที่ผู้บริหารใช้ได้แก่ การตัดเงินเดือน การโยกย้าย การลดขั้น การไล่ออก การปลดออก สำหรับการใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษานั้นบ่อยครั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจจากการบังคับโดยการไล่ออก ลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน แม้ว่าจะได้มีความพยายามในการจัดอำนาจประเภทนี้เป็นเวลาหลายปีมาแล้วก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดผลในการบังคับได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เงื่อนไขเชิงปฏิบัติหมายความว่า บุคคลมีอำนาจที่จะเป็นผู้ลงโทษหรือการให้เสริมแรงที่ไม่พึงประสงค์ ส่วนทางความคาดหวังก็หมายความว่า อำนาจจะเกิดจากการที่อีกฝ่ายหนึ่งคาดว่าจะได้รับโทษ ถ้าพวกเขาไม่ทำตามผู้ใช้อำนาจ เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายของโรงเรียน และความกลัวนี้เองทำให้ทุกคนมาทำงานโดยกลัวการถูกไล่ออก

ฟิชเชอร์ (Fisher) (ปารีจัตต์กั พิศิฏฐศักดิ์, 2551, หน้า 32) กล่าวถึงอำนาจในรูปของการบังคับขู่เข็ญว่าเป็นการใช้อำนาจผลักดันบีบบังคับลงโทษ เพื่อให้เกิดการยินยอม ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ จะพยายามใช้อำนาจบังคับ เพื่อให้งานลุล่วงโดยเร็ว

สรุปได้ว่า อำนาจด้านอำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจผลักดันบีบบังคับลงโทษ เช่น การตัดเงินเดือน การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การงดสิทธิประโยชน์บางประการ ซึ่งทำให้เกิดผลบังคับได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมาย มีผู้กล่าวไว้เช่น เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp.667 - 673) กล่าวว่า อำนาจด้านอำนาจการบังคับที่ผู้บริหารใช้ได้แก่ อำนาจสั่งการตามโครงสร้างขององค์กรและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจโดยตำแหน่ง สอดคล้องกับ เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p.235) กล่าวว่า อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมายที่ผู้บริหารใช้เป็นการใช้โดยตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่มีอยู่ในองค์กร เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการใช้อำนาจสั่งการตามโครงสร้างของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจโดยตำแหน่ง และบทบาทที่มีอยู่ในโรงเรียน เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่

4. ด้านอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิง มีผู้กล่าวไว้เช่น เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp.667 - 673) กล่าวว่า อำนาจด้านอำนาจอ้างอิงเกิดจากผู้บริหารมีคุณสมบัติที่คนอื่น ๆ ชื่นชมและเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบเพื่อที่จะเป็นพวกเดียวกัน สิ่งที่ชื่นชมอาจเป็นบุคลิกภาพ รูปร่าง

หน้าตา ชื่อเสียง ทรัพย์สินหรือความสามารถ สอดคล้องกับ เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p.235) กล่าวว่า อำนาจด้านอำนาจอ้างอิงเกิดจากผู้บริหารที่มีพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ผู้บริหารที่มีอำนาจอันเกิดจากการอ้างอิงจะได้รับการนับถือยกย่องจากบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่สามารถจะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้

เฮอร์เซย์ แบลงชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard & Johnson, 1996, p.244) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจอ้างอิงว่า ความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลที่มีความรู้สึกไม่มั่นคงหรือไม่มีความมั่นใจ ผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีจึงมีความจำเป็น การให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อปัญหาของบุคลากรจะได้รับความชื่นชม ความไว้วางใจ การเป็นผู้มีฐานะทางการเงินดี เป็นผู้ที่มีความเสี่ยงในสังคมรวมทั้งมีบุคลิกลักษณะที่ดีจะทำให้อำนาจอ้างอิงมากขึ้นด้วย การที่บุคคลยอมเชื่อฟังปฏิบัติตามเพราะรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน หรือเป็นแบบอย่างเดียวกัน มีความคิดเห็นและทัศนคติแบบเดียวกัน

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ชื่นชมและเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบเพื่อที่จะเป็นพวกเดียวกัน สิ่งที่ชื่นชมอาจเป็นการเป็นผู้มีฐานะทางการเงินดี เป็นผู้ที่มีความเสี่ยงในสังคมรวมทั้งมีบุคลิกลักษณะที่ดี

5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีผู้กล่าวไว้เช่น เฟรนซ์และราเวน (French & Raven, 1968, pp.667 - 673) กล่าวว่า อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เกิดจากผู้บริหารมีความชำนาญการเฉพาะด้าน เนื่องจากคนโดยทั่วไปจะยอมรับและเชื่อผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นการใช้อำนาจที่สังคมยอมรับและถูกปฏิเสธน้อยที่สุดสอดคล้องกับ เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p.235) กล่าวว่าอำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากผู้บริหารมีความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจที่จะทำงาน ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในสังคม

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความชำนาญเฉพาะด้านหรือความเป็นผู้มีประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของครูในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้ครูพอใจที่จะทำงาน

เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการใช้อำนาจทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดของ เฟรนซ์ และราเวน (French & Raven) มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

1.6 การวัดและการแปลผลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

มีผู้กล่าวถึงการวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ดังนี้

วิเชียร วิทษอุดม (2554, หน้า 361) กล่าวถึงการวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สามารถวัดได้จากความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้ครูทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการหรือเป็นพฤติกรรมหรือความสามารถที่จะทำให้สิ่งหนึ่งเกิดขึ้นได้ตามความต้องการของใครหลาย ๆ คน โดยวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแปลผลเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายคน ดังนี้

พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 63) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงสภาวะที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะในฐานะเป็นสมาชิกและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปและรู้สึกว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ต่อตนจึงต้องตอบสนองด้วยการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเช่นเดียวกัน มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 57) ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์กรใดองค์กรหนึ่งและเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้

โมว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday, et al, 1982, p.27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งมั่นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เจนนิเฟอร์ และกาเร็ท (Jennifer & Gareth, 1999, p.74) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมด ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด และสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนได้

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร และปฏิบัติงานจนถึงที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความภาคภูมิใจปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะจะส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายอัตราการลาออก การย้ายที่ทำงานได้เป็นอย่างดี ทรัพยากรบุคคลถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

ทวิพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552, หน้า 8) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กรเพราะบุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและปรารถนาให้องค์กรมีความสำเร็จ และมีชื่อเสียง และทำให้เกิดความรักความทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มกำลังสติปัญญา รวมทั้งผลงานของแต่ละบุคคล

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, หน้า 19) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงาน บุคคลจะมีความทุ่มเทในงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเพิ่มความคงอยู่ในองค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977, p.48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อโรงเรียนโดยส่วนรวม
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อการมีประสิทธิภาพขององค์กร

สมิธ (Smith, 1983, p.653) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลที่ตามมาในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยไม่หวัง ผลใดๆ จากองค์กร

จากข้อมูลความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือย้าย

งาน และสามารถทำนายอัตราการเข้า ออก จากงานได้เป็นอย่างดี 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็น เจ้าขององค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แคนเตอร์ (Kanter, 1968, pp.499 - 517) มีแนวคิดที่ ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็น การยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้ เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม หมายถึงความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมของ องค์กร ซึ่งเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter, et al, 1974, p.604) มีแนวคิดที่ ความผูกพันต่อองค์กรมี 3รูปแบบ ดังนี้

1. ความศรัทธา เป็นความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร
2. ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย
3. ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างภาคภูมิใจ

มอว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday, et al, 1982, p.442) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะ นำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมาย ขององค์กรและความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทน สูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะทิ้งไป ทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

มอว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday, et al, 1982, p.27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความศรัทธา เป็นความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างภาคภูมิใจ

อัลเลน และไมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p.57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่อยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็น (Need) ที่จะต้องอยู่ในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

ชาล์ค และฟรีส (Schalk & Freese, 1997, pp.107 - 121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรขึ้นใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม กล่าวคือ แนวความคิดเดิมนั้นมักจะมองว่า ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นเรื่องของผลตอบแทน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่ ชาล์ค และฟรีส (Schalk & Freese) ศึกษาว่าความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรนั้นเกิดจากข้อตกลงร่วมกันที่ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย โดยขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงความรับผิดชอบความเข้าใจร่วมกัน โดยมีเงื่อนไขความต้องการ และความคาดหวังที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่าย อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร

จากแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านทัศนคติต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่ที่เกิดจากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทั้งทางด้านความศรัทธา ความทุ่มเท และด้านความภักดี 2) ด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม เช่นการทุ่มเทตั้งใจทำงาน การไม่ขาดงาน ไม่มาสาย เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 148 - 150) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก (Frederick Herzberg) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์เบิร์ก ซึ่งแรงจูงใจมีส่วนที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

อนิซัง แก้วจางค์ (2552, หน้า 66 - 68) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด มาสโลว์ เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า "Hierarchy of needs" ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว

ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย มาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตดังที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เบคเกอร์ (Becker, 1960, p.128) ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้

ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมานาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

โมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al, 1982, p.444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วย ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แต่ก็ยังมีได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ โมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al, 1982, p.27) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี

1. ด้านความศรัทธา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 46 - 48) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การมีความเชื่อโดยบุคคลอื่น โดยที่ไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิดของบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 799) ให้คำจำกัดความว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถือ ความเลื่อมใส

บุชานัน (Buchanan, 1974, p.533) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

โมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday, et al, 1982, p.27) กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ฟิชเชอร์ และ เอลลิส (Fisher & Ellis, 1990, p.28) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1991, p.79) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม

จึงสรุปและให้ความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูด้านความศรัทธา คือ ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน และทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

2. ด้านความทุ่มเท

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 46 - 48) กล่าวว่า ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

เรียม ศรีทอง (2544, หน้า 218) กล่าวว่า การที่บุคคลทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งบุคคลจะมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 799) ให้คำจำกัดความว่า ความทุ่มเท หมายถึง ขอมเสียดสละให้อย่างสิ้นเหลือหรือเต็มกำลังความสามารถ

บุชานัน (Buchanan, 1974, p.533) กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าประโยชน์ขององค์กร

โมว์เคย์ และคนอื่น ๆ (Mowday, et al, 1982, p.27) กล่าวว่า ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ (Steers, 1991, p.79) กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ทั้งสติปัญญาและความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาละพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จึงสรุปความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูด้านความทุ่มเท คือ ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านความภักดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 46 - 48) กล่าวว่า ความภักดี เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสพการณ์ และประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์กร จะมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 212) ให้คำจำกัดความว่า ความภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือ รู้คุณค่าอย่างยิ่ง

เฮิร์ชแมน (Hirschman, 1970, p.98) กล่าวว่า ความภักดี หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความมีโอกาสในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้

บุชานัน (Buchanan, 1974, p.533) กล่าวว่า ความภักดีในองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

มอว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday, et al, 1982, p.27) กล่าวว่า ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อย่างภาคภูมิใจ

สตีเยร์ (Steers, 1991, p.79) กล่าวว่า ความภักดี หมายถึง ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึงความรักใคร่และความผูกพัน

จึงสรุปความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูด้านความภักดี คือ ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาทั้งหมด ได้แสดงให้เห็นว่า แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้นำเสนอทั้งในประเด็นพฤติกรรม และ เจตคติ บ่งบอกได้ว่า การที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยการแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร โดยมีความพยายามเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อโรงเรียนของครู พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูทั้ง 3 ด้าน ตามแนวคิดของ มอว์เดย์ และคนอื่นๆ มีความเหมาะสม และเพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี

2.5 การวัดและการแปลผลความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

มีผู้กล่าวถึงการวัดความผูกพันต่อโรงเรียนของครูดังนี้

สตีเยร์ (Steers, 1977, p.48) กล่าวถึงการวัดความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สามารถวัดได้จากความรู้สึกของครูมีพฤติกรรมและค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน เต็มใจอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน โดยวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแปลผลเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและมีหน้าที่ปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษา กลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด ตลอดจนการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) โดยประมวลจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อมูลการบริหารจัดการการศึกษาที่เกี่ยวข้องมากำหนด เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางและแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ปัจจุบันมีจำนวนสถานศึกษาของรัฐ 188 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2,069 คน มีนักเรียนจำนวน 56,719 คน ห้องเรียนจำนวน 2,573 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1, 2556, หน้า 1)

สำหรับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2547, หน้า 17) ในมาตราที่ 27 ที่ได้กำหนดอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ เช่น การพิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการ ในกรณีต่าง ๆ เช่น เจ็บป่วย ยุบตำแหน่งไร้ประสิทธิภาพ จำคุก ซึ่งอำนาจนี้เป็นอำนาจที่ได้มาโดยตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อโรงเรียนครู โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนครูดังที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2558, หน้า 5) กลยุทธ์ที่ 3 เรื่องพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเสริมสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การพัฒนาให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพครู และความภาคภูมิใจในการมุ่งมั่นใน

การสร้างสรรคผลงานแบบมืออาชีพ และส่งเสริมครูที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่วิจัยได้รวบรวมเรื่องที่เกี่ยวข้อง หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

ครรชิต เอี่ยมคู่ย (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรพบว่าศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่าบุคลากรมีทัศนคติการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ 3) ผลการศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และ 5) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรพบว่ามีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ชัชชน ทองแถม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน การใช้อำนาจเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการอ้างอิง ด้านข่าวสาร ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการพึ่งพา ด้านกฎหมาย และด้านการให้รางวัล ส่วนด้านการบังคับอยู่ในระดับน้อย ความพึงพอใจของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัล ส่วนพลังอำนาจการบังคับครูพอใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาจากอำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัลเป็นลำดับสุดท้าย 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสองด้าน ได้แก่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรู้สึกของการผูกมัด อยู่ในระดับปานกลางสามด้านเรียงตามลำดับคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก ความรู้สึกของการช่วยเหลือและความก้าวหน้า และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหาร ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยการใช้อำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยรวมด้านความรู้สึกของการผูกมัดและด้านความก้าวหน้า การใช้อำนาจการบังคับส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยรวมด้านความรู้สึกของการช่วยเหลือ การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การใช้อำนาจอ้างอิงส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกผูกมัด

ปรินดา เสลา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของนักการภารโรงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของนักการภารโรงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการใช้อำนาจการ

ให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้ อำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของนัก การภารโรงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของนักการภารโรงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจตามกฎหมายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชานน ตรงดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มี เพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ ต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ ต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) การใช้อำนาจของ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชวลิต ยิ่งยง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมี การรับรู้ถึงสภาพโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี ปัญหาความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน มีการรับรู้สภาพโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาอยู่ในระดับ น้อย ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนประเภทที่ 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด จากการเปรียบเทียบสภาพโดยรวม และรายด้าน ไม่พบความแตกต่างและปัญหา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีการรับรู้ถึงสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากและปัญหาอยู่ในระดับน้อย จากการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาโดยรวม และรายด้านมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุมิตร ขาวประภา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต1 พบว่า 1) สภาพความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความ

ทุ่มเทมิความผูกพันมากกว่าด้านอื่น ๆ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูงกว่าด้านอื่น ๆ 3) ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดและประเภทต่างกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความผูกพันมากกว่าครูผู้สอน ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านความศรัทธา และด้านความภักดีไม่แตกต่างกัน และ ความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด และประเภทต่างกัน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและด้านผลลัพธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี ด้านทรัพยากร และด้านบรรยากาศไม่แตกต่างกัน และ 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านพบว่าด้านการตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านผลลัพธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี และด้านบรรยากาศไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันง เหล่าคงธรรม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

พิศิษฐ์ มอญไข (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร 2) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่วิจัยได้รวบรวมเรื่องที่เกี่ยวข้อง หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp.1 - 4) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทประจำทาง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยส่วนรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน

เวช และราเวน (Welsh & Lavan, 1981, pp.1079 - 1889) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของ นักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์ พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สตาโควิช (Stachowich, 1982, p.42-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู การศึกษาพิเศษกับอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ประเภทของฐานอำนาจที่อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานใช้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการสนับสนุนระบบการบริหารงานของโรงเรียน ครูที่มีความเห็นว่าการใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อการบริหารงาน ข้อมูลอย่างมาก ไม่ว่าจะในรูปแบบของภาวะผู้นำ การสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศในการทำงานและการสื่อสาร การใช้อำนาจของผู้บริหารงานก็มีความกระทบต่อการบริหารงาน เช่นเดียวกับ อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานการศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ มากกว่าอำนาจตามกฎหมาย

5. สรุปแนวคิด หลักการ และทฤษฎี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงพิจารณาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยใช้แนวคิดของเฟรนซ์ และเรเวน (French & Raven, 1968, pp.259 - 270) มี 5 ด้านคือ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power) 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) และ 5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

สำหรับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามแนวคิดของ โมว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday, et al, 1982) (สุมิตร ขาวประภา, 2550, หน้า 2) มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านความศรัทธา 2) ด้านความทุ่มเท และ 3) ด้านความภักดี