

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในฐานะกลไกพื้นฐานของการพัฒนาคน เป็นสิ่งที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องเตรียมสังคมให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (อมรวิรัช นาคทรทรัพย์, 2539, 61-69) การพัฒนากำลังคนและแรงงานเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นสำคัญ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, 11) โดยผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กรต้องใช้อำนาจ เพราะมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์กรและบทบาทในการบริหาร (Kanter, 1979, 67-68) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และอำนาจเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ อำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่าตนมีอำนาจและใช้อำนาจที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์กรนั้น (เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์, 2540, 136) ซึ่งการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงานและการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในระดับต่างๆ ในปัจจุบันผู้บริหารใช้พลังอำนาจและอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความล้มเหลวหรือได้ผลไม่ตรงเป้าหมาย การใช้อำนาจการบังคับบัญชาที่เคร่งครัดมีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะมีกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด (Guest, 1962, 142; อ้างถึงใน วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์, 2546, 22) การทำงานที่มุ่งแต่ผลของงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจและก่อให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน ในบางครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจพรั้งหรืออ้าง ข้อกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ มาใช้กับครู กล่าวคือ มีการใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง และไม่ยึดหลักการคุณธรรมพฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหาร ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่สดใส คณะครูไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แยกแยกความสามัคคี มีการลา ขาด การทำงานสายผิดปกติ อันเป็นผลให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากการใช้พลังอำนาจที่มีขอบหรือ ใช้เกินขอบเขตไม่ได้ใช้โดยสุจริต และไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม อันเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สูง

เท่าที่ควร และจากการวิจัยของ แคชเชอร์ (Cachur, 1980, 5659-5660 -A; อ้างถึงใน สุพรรณษา ทองเปลว, 2554, 51) พบว่าการใช้พลังอำนาจบางอย่างมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ซึ่งสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, 235; อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552,1) กล่าวว่า บุคคลในองค์การเป็นจำนวนมากมาที่เกิดความคับข้องใจอันเนื่องมาจากระบบการทำงานมิได้เป็นไปตามเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ระบบคุณธรรมที่ควรยึดถือก็ไม่ได้นำมาใช้อย่างถ้วนทั่ว กล่าวคือ ตามหลักพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการจำเป็นต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดแต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่มิได้เป็นเช่นนั้นแต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเมือง พฤติกรรมต่างๆ อาทิการแสวงหาอำนาจ จะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยสั่งการเรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจนและรู้กันทั่วไป ซึ่งอำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องทราบว่าตนมีอำนาจและใช้อำนาจที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์การนั้น อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักให้อำนาจแก่บุคคลอื่นๆ ในหลายๆ วิธี เช่นการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีอิสระ (ภารดี อนันต์ธานี, 2551, 82) ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องใช้ในการบริหารงานโดยการใช้พลังอำนาจ ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในตัวของผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์การในระดับต่างๆ และถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหน้าที่ของนักบริหารคือการคิดค้น วางแผน จัดองค์กร ชูใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม ติดต่อสื่อสารและควบคุมควบคุมไปกับการตัดสินใจเพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจเพียงพอหมายถึงความสามารถที่จะมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เพื่อให้องค์การก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 กล่าวถึง สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาในมาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกัน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา การสื่อสารและการเรียนรู้ ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, 4) และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 หมวด 1 กล่าวถึง สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาในหมวด 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลโดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ จัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วม การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนา

ศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระ การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการฝึกอาชีพ หรือการบริการ
อื่นใด (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, 4)

การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนที่บกพร่องทาง
ร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ได้เรียนรู้อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ และ
ความสามารถ ตลอดจนสภาพความพิการของแต่ละคน (กรมสามัญศึกษา, 2542, 1) การจัดการ
ศึกษาให้กับเด็กพิการแต่ละประเภท ต้องจัดแตกต่างกันไปตามความบกพร่อง บุคคลที่มีความ
บกพร่องทางการได้ยินเป็นผู้มีประสาทหูพิการไม่สามารถรับฟังเสียงต่างๆได้ตามปกติ ซึ่ง
ความสามารถในการรับฟังเสียงจะแตกต่างกันไปตามระดับความพิการ ผู้ที่สูญเสียการได้ยินเพียง
เล็กน้อยอาจพูดได้ ผู้สูญเสียการได้ยินปานกลางสามารถพูดได้แต่ไม่ชัดเจน ส่วนผู้ที่สูญเสียการได้
ยินมากหรือหูหนวกอาจพูดไม่ได้เลยหากไม่ได้รับการสอนพูดตั้งแต่วัยเด็ก (ผดุง อารยะวิญญู,
2539, 24) การที่ผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินไม่ได้ยินเสียง ทำให้ขาดโอกาสที่จะเข้าใจภาษา
และการรับรู้ภาษาไม่สามารถทำได้เท่ากับคนปกติ ซึ่งในบรรดาคนพิการ คนที่มีความบกพร่อง
ทางการได้ยินจะมีปัญหาในการเรียนมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะการสื่อสารของครูผู้สอนและการใช้สื่อ
ในการเรียนการสอนโดยทั่วไปนั้นเป็นการพูดและการเขียนภาษาไทย ซึ่งคนบกพร่องทางการได้
ยินที่เป็นคนหูตึงและหูหนวกมีปัญหาในการรับฟังคำพูด และมีปัญหาในการรับรู้และความเข้าใจ
ในภาษาที่ครูใช้ในการสอน (กรมสามัญศึกษา, 2543, 19)

โรงเรียนโสตศึกษาเป็นโรงเรียนที่รัฐบาลจัดให้สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่อง
ทางการได้ยินให้ได้รับการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่อง
ทางการได้ยินให้ได้รับการศึกษาเทียบเท่าคนปกติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา
โดยรัฐบาลให้การอุดหนุนเรียนฟรีให้นักเรียนทุกคน โดยไม่มีข้อผูกพันและพักประจำในโรงเรียน
การจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้น ปัจจุบันใช้หลักสูตรการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยอิงกับหลักสูตรของนักเรียนปกติ ซึ่งยังไม่มี ความชัดเจนและไม่
สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ครูผู้สอนจะต้องใช้เทคนิคการสอนหลายๆ
วิธี เพื่อที่จะสื่อความหมายให้นักเรียนเข้าใจ วิธีสอนที่ครูส่วนมากใช้ คือ วิธีสอนระบบรวม คือ
การสอนฝึกการฟัง ฝึกการอ่านคำ ฝึกการอ่านคำพูด ฝึกการอ่าน ฝึกการเขียน การใช้ภาษามือ
การสะกดนิ้วมือ และการสังเกตท่าทาง วิธีนี้เป็นวิธีสอนโดยการรวมเอาวิธีการคิดต่อสื่อความหมาย
ทุกประเภทเข้ามารวมไว้อย่างครบถ้วน ซึ่งการสื่อความหมายดังกล่าว นักเรียนจะไม่เข้าใจ
ความหมายในการสื่อสารนั้นทั้งหมด บางครั้งก็ผิดความไปจากเดิม (ศรียา นิยมธรรม, 2535, 67)
ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องที่สุดในการเรียนการสอนคนพิการก็คือครู ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะครู

คือ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการใช้วิชาความรู้ เพื่อสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูผู้สอนเด็กพิการ จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในสภาวะของคนพิการ มีใจรักเมตตา ศรัทธาในงานอาชีพครู เต็มใจที่จะอยู่พัฒนาพร้อมแก้ปัญหา เพื่อสร้างให้เกิดความเจริญงอกงามแก่คนพิการให้เท่าเทียมกับคนทั่วไป (กรมสามัญศึกษา, 2543, 5) ตลอดจนมีความอดทนและมีจิตวิทยาในการสอน (เบญจมา ชลธารินทร์, 2538, 23) โดยเฉพาะครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในโรงเรียนโสตศึกษา ยิ่งต้องมีคุณสมบัติในด้านต่างๆ เป็นพิเศษ ดังนั้นครูที่สอนเด็กหูหนวกต้องได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ มีความเข้าใจเด็ก มีใจรักงานด้านนี้ มีใจสักแต่ว่าไม่มีทางเลือกอื่นจึงมาเป็นครู ยิ่งเป็นครูสอนเด็กหูหนวกงานหนักมากถ้าไม่มีใจรักยอมทำไม่ได้

จากรายงานการศึกษาสภาวะการศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ ได้กล่าวถึงปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษไว้ว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สภาพโรงเรียนเป็นโรงเรียนประเภทอยู่ประจำ ครูต้องทำงานรับผิดชอบ 24 ชั่วโมง ทำให้ครูที่สอนเด็กเกิดความท้อแท้ การติดต่อสัมพันธ์ถ่ายทอดระหว่างนักเรียนกับครูก็ไม่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดความรู้สึหงุดหงิด อารมณ์เสีย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535, 20) และผลการศึกษาวิจัยของ วไลลักษณ์ สุทธิเวสน์วรากุล (2543, 3, อ้างถึงใน นิภา แก้วประคอง, 2552, 3) พบว่าปัญหาในการสื่อสารของครูผู้สอนกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน คือ การที่นักเรียนไม่เข้าใจความหมายของคำที่เป็นนามธรรมและคำบางคำยังไม่มีภาษามือที่เป็นตัวกลางในการสื่อสาร นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ชีระ รุณเจริญ (2546, 17) พบว่า ปัญหาการใช้ครูไปทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างมาก ทำให้กระทบกระเทือนคุณภาพนักเรียน และหลายโรงเรียนประสบปัญหามูลค่ารถเกี่ยมก่อนอายุราชการ และการไม่มีการบรรจุครูหรือบุคลากรอื่นเพิ่ม ทั้งๆ ที่จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ซึ่งจุดอ่อนของกรมสามัญศึกษาข้อหนึ่งที่ว่านโยบายลดจำนวนคนภาครัฐ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดในบางพื้นที่และบางสาขา (กรมสามัญศึกษา, 2546, 12) จึงเป็นปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าสอน ทำให้ครูมีภาระการสอนเพิ่มขึ้น จากรายงานการวิจัยของ ผดุง อาระวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล (2544, 77) กล่าวว่า จากการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการเปิดรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เข้าเรียนในโรงเรียนโดยไม่มี การจำกัดจำนวน “เด็กพิการอยากเรียนต้องได้เรียน” ทำให้จำนวนเด็กพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งในปี 2543 ปีเดียว มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น หลายหมื่นคน ซึ่งเป็นปัญหาแก่โรงเรียนต่างๆ เป็นอันมาก สอดคล้องกับการรายงานสภาพปัญหาของกรมสามัญศึกษา (2540, 8-9) ที่ รายงานปัญหาที่พบว่ากรมสามัญศึกษามีความขาดแคลนบุคลากร นักเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่กรมสามัญศึกษามีข้อจำกัดในการเพิ่มบุคลากรตามนโยบายของรัฐบาล บุคลากรมีจำนวนไม่สมดุล

กับงานที่ต้องรับผิดชอบ และการได้รับงบประมาณที่จำกัด ทำให้การใช้จ่ายเพื่อพัฒนาการศึกษา และจัดหาทรัพยากรในการจัดการศึกษามีผลกระทบ

จากที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ทราบถึงปัญหาของครูโรงเรียนโสตศึกษา ที่ทำงานหลากหลายทั้งทางด้านการเรียนการสอน การสื่อความหมายกับนักเรียน การดูแลนักเรียน การมีนักเรียนเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีการบรรจุข้าราชการครูเพิ่ม ทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษามีภาระงานมากต้องเผชิญสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์ หากเกิดภาวะเช่นนี้ติดต่อกันเป็นเวลานานก็จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ และยังประสบกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนจนทำให้เกิดสภาวะ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและเกิดความรู้สึกที่ไม่สัมฤทธิ์ผลต่อการปฏิบัติงาน เย็นชา หมดหวัง หมดกำลังใจ และหมดพลังที่จะทำงานต่อไป และผลจากการวิจัยของนิภา แก้วประคอง (2552, 97) เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีผลทางลบกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล นั่นคือ ถ้าครูมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ จะทำให้ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลทางลบกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน นั่นคือ ถ้าครูมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ จะทำให้ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับสูง และดังที่ เดสเลอร์ (Dessler, 1988, อ้างถึงในนิภา แก้วประคอง, 2552, 29) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก โดยปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานไม่ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังสามารถนำข้อมูลพื้นฐานในการจัดระบบงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา อย่างยั่งยืน ซึ่งคาดว่าประโยชน์จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะมีผลต่อเรื่องไปยังกระบวนการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อสถานภาพต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. แรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง
3. แรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา แตกต่างกัน เมื่อสถานภาพต่างกัน
4. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์แรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

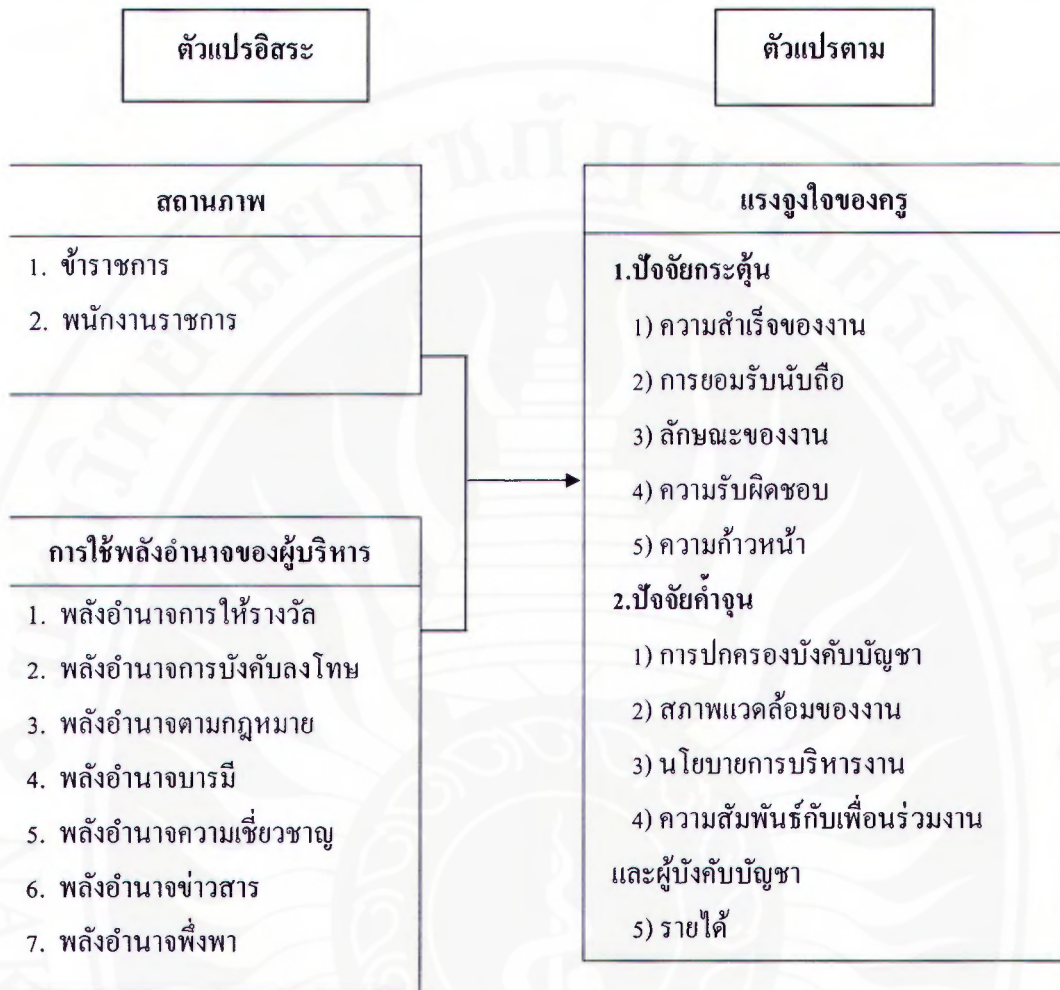
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องในครั้งนี้มุ่งศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

การใช้พลังอำนาจตามที่เฟรนส์และราเวน (French & Raven, 1968; อ้างถึงใน วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์, 2546) เสนอไว้ 5 ด้าน ต่อมาได้มีนักวิชาการคือ ราเวน กับกรุกกันสกี (Raven & Kruglanski, 1975, อ้างถึงใน หลักชัย วงษ์หมอก, 2550) ได้เพิ่มด้านพลังอำนาจที่มี

ข่าวสาร (Information Power) และพลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) รวมเป็น 7 ฐานพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 2) พลังอำนาจการบังคับลงโทษ (Coercive Power) 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) พลังอำนาจบารมี (Reference Power) 5) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) 6) พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) และ 7) พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power)

ซึ่งการใช้พลังอำนาจดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นการใช้พลังอำนาจดังกล่าวย่อมเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงใคร่ศึกษาว่า พลังอำนาจดังกล่าวจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก มัสเนอร์ และซไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959, อ้างถึงใน นิภา แก้วประคอง, 2552) ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวตนและความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) (2) การยอมรับนับถือ (Recognition) (3) ลักษณะของงาน (The work itself) (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ (5) ความก้าวหน้า (Advancement) 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (1) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) (2) สภาพแวดล้อมของงาน (Working Condition) (3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation and Superiors) และ (5) รายได้ (Salary) พอสรุปเป็นแผนผังกรอบความคิดดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดพื้นฐานที่ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968; อ้างถึงใน วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์, 2546) เสนอไว้ 5 ด้าน ต่อมาได้มีนักวิชาการคือ ราเวน กับกรุกลันสกี (Raven & Kruglanski, 1975; อ้างถึงใน หลกชัช วงษ์หมอก, 2550) ได้เพิ่มด้านพลังอำนาจข่าวสาร (Information Power) และพลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

- 1.1 พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 1.2 พลังอำนาจการบังคับลงโทษ (Coercive Power)
- 1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 1.4 พลังอำนาจบารมี (Reference Power)
- 1.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)
- 1.6 พลังอำนาจข่าวสาร (Information Power)
- 1.7 พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power)

2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959; อ้างถึงใน นิภา แก้วประคอง, 2552) ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวตนและความก้าวหน้าในงาน มี 5 ประการ

- 2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.1.3 ลักษณะของงาน (The work itself)
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 5 ประการ

- 2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
- 2.2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (Working Condition)
- 2.2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation and Superiors)
- 2.2.5 รายได้ (Salary)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จาก 20 โรงเรียน จำนวน 795 คน แยกเป็นข้าราชการ 543 คน พนักงานราชการจำนวน 252 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 20 โรงเรียน โดยจำนวนตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2542) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน แยกเป็นข้าราชการ 178 คน พนักงานราชการจำนวน 82 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงงูใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 สถานภาพ

1.1.1 ข้าราชการ

1.1.2 พนักงานราชการ

2. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 พลังอำนาจการให้รางวัล

2.2 พลังอำนาจการบังคับลงโทษ

2.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย

2.4 พลังอำนาจบารมี

2.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

2.6 พลังอำนาจข่าวสาร

2.7 พลังอำนาจพึ่งพา

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงงูใจของครู หมายถึง การที่ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงงูใจหรือกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บังคับกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูมีความรู้สึก อยากจะทำงาน มีความสุขกับงานกับงานที่ปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก

3. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเราจึงเกิดความพึงพอใจ และปลอบปลื้มในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

4. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลใดในหน่วยงานและชุมชน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่บ่งบอกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ครูได้รับการมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้ออกทำ มีความยากง่ายที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รูปแบบของงานที่โรงเรียนกำหนดให้เป็นหน้าที่ของตำแหน่งรับผิดชอบ

6. ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีผู้ตรวจหรือการควบคุมอย่างใกล้ชิด

7. ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการศึกษาต่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

8. บังคับจ้ำจุน หมายถึง สิ่งที่ยึดมั่นไม่ให้ครูเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบิร์ก

9. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และกระจายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล

10. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย

12. สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

13. รายได้ หมายถึง เงินค่าจ้างที่ครูได้รับประจำเดือน เงินพ.ค.ศ. ค่าตอบแทนปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ รวมทั้งเงินตอบแทนดูแลนักเรียนประจำหอพัก และเงินสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

14. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกมาตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่างๆ ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูที่โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

14.1 พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคลากรในโรงเรียนสำหรับความสำเร็จของงานด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ

14.2 พลังอำนาจการบังคับลงโทษ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว และยอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย

14.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหารรองตำแหน่งอยู่ ถ้ามีตำแหน่งสูงมากขึ้นพลังอำนาจตามกฎหมายก็จะสูงมากขึ้น

14.4 พลังอำนาจบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะพิเศษ แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ การยกย่องยอมรับนับถือและยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

14.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญแล้วใช้ทักษะ ความรู้จนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความเชี่ยวชาญว่ามีเหนือกว่าตนเอง

14.6 พลังอำนาจข่าวสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

14.7 พลังอำนาจพึ่งพา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากพลังอำนาจพึ่งพา

15. ครูโรงเรียนโสตศึกษา หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอน ครูเวรประจำวัน และครูประจำห้องนอนที่ดูแลนักเรียนประเภทอยู่ประจำในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพครูต้องทำงานรับผิดชอบ 24 ชั่วโมง แบ่งตามสถานภาพ ดังนี้

15.1 ข้าราชการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจาก คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.) และปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554

15.2 พนักงานราชการ หมายถึง ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจาก คณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (ก.พ.) และปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554

16. โรงเรียนโสตศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโรงเรียนแบบอยู่ประจำ จำนวนทั้งหมด 20 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 16.1 โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์
- 16.2 โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ
- 16.3 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี
- 16.4 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
- 16.5 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสงขลา
- 16.6 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 16.7 โรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตน์
- 16.8 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี
- 16.9 โรงเรียนโสตศึกษาปานเลิศ จังหวัดลพบุรี
- 16.10 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก

- 16.11 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
- 16.12 โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทรจังหวัดเชียงใหม่
- 16.13 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
- 16.14 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี
- 16.15 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
- 16.16 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
- 16.17 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์
- 16.18 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
- 16.19 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี
- 16.20 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในการปฏิบัติงานของโรงเรียนโสตศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นแนวทางในการช่วยหาวิธีการแก้ปัญหา นำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อลดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารโรงเรียนจะได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยยึดบนรากฐานของการมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขทุกฝ่าย
4. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานให้เหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ยั่งยืน