

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันกันอย่างสูงซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤติการณ์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้สังคมไทยจะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 2) ประเทศไทยจึงมีความพยายามที่จะแก้ไข้ปัญหาของชาติด้วยการยกระดับคุณภาพของการศึกษาให้กับประชาชนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและการเมือง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและบริการสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 7 - 8) ดังนั้น การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนผู้บริหารต้องมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในโรงเรียนและมีวุฒิภาวะในการใช้อำนาจที่มีให้เกิดประสิทธิผลต่องานโดยตรง ซึ่งสอดคล้อง กับแนวความคิดของบาร์นาร์ด กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาจะปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ จะต้องคำนึงถึงการตอบสนองต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของตนจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย บาร์นาร์ด (Barnard, 1984 : 165)

อำนาจจะเป็นปัจจัยหลักของการใช้ภาวะผู้นำองค์การไม่อาจจะดำเนินการได้ตามหน้าที่ถ้าไม่มีการใช้อำนาจเพื่อให้บุคลากรทำงาน อำนาจเปรียบประดุจดังเชื้อเพลิง อำนาจเป็นตัวพลังที่ทำให้กลไกขององค์การดำเนินต่อไปผู้บริหารไม่อาจทำหน้าที่ได้ถ้าปราศจากอำนาจที่จะสั่งการเปรียบประดุจหุ่นไล่กาที่เดียว ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ให้เขาเหล่านั้นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ประชุม โปธิกุล. 2550 : 4) การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กรนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าประสงค์ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารแต่ละคนขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญในการที่จะเสริมงานให้บรรลุถึงความมุ่งหมายเป็นอย่างดี

แม้พลังอำนาจจะมีความสำคัญเพียงใด ถ้าผู้บริหารไม่สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพองค์กรของตนแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้นำระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ มาใช้กับสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 39)

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ยังเน้นให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management : SBM) ให้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล วางแผนการพัฒนาบุคคลและกระจายอำนาจโดยปรับลดองค์กร อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรทุกระดับสู่มีอาชีพ และกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ใช้แผนเป็นเครื่องมือหรือการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting : PBB) อย่างจริงจัง และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน จากการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในด้านการกระจายอำนาจบริหาร พบว่า การกระจายอำนาจการบริหารยังไม่เกิดความคล่องตัว ทั้งด้าน คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เนื่องจากอัตรากำลังครูยังขาดแคลน ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีน้อย การอนุมัติงบประมาณล่าช้า ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน (ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. 2554 : 15)

การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ให้ความสำคัญผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนแบบเดิมก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจของบุคลากรน้อย สองคล้องกับผลการศึกษาของ จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549 : 64) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการจัด

2.1 พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่เกิดจากสถานะหรือตำแหน่งที่ชอบธรรม เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจาก กฎระเบียบและเป็นอำนาจที่มีระดับสูงต่ำตามตำแหน่งของการบังคับบัญชา

2.2 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหาร เช่น มีความรู้ทางบริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

2.3 พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถที่จะช่วยเหลือหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่ให้ความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นรูปแบบค่าตอบแทนหรือค้ำยกย่องชมเชย การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.4 พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัว ผู้บริหาร จะสามารถลงโทษบุคคลที่ขัดคำสั่งหรือไม่ให้ความร่วมมือ เช่น การตักเตือน การสอบสวนทางวินัย การตัดเงินเดือน

2.5 พลังอำนาจข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลได้บังคับบัญชา ทำให้บุคคลได้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสารนั้น อำนาจประเภทนี้จึงมีอิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

2.6 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทาง น่าประทับใจของผู้บริหาร เช่น การพูด การแต่งกาย การปฏิบัติตนเป็นพฤติกรรมทางการบริหาร ที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพรักศรัทธา และยึดเป็นแบบอย่าง

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจาก ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมที่ดี การตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจ สั่งการ ใ้เห็นน้ำ มีการบริหารที่ยืดหยุ่น พยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ รู้จักแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความเสียสละ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีการมอบหมายงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความสะอาดร่มรื่น เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัย อาคารเรียนมีความมั่นคง ห้องน้ำ – ห้องส้วมสะอาดถูกสุขลักษณะ มีห้องพักครูที่เอื้อต่อการทำงาน มีห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีที่นั่งพักผ่อนสำหรับผู้เรียน มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ มีการควบคุมคุณภาพอาหาร มีบริการสุขภาพอนามัย มีบริการห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และสโตนวัตกรรม มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่ง

อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อ โน้มน้าวความรู้สึกของครูในการทำงาน และผู้เรียนให้พอใจที่จะเรียน

3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้หรือด้านทักษะบางอย่างของผู้เรียนโดยพิจารณาจากผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีความรู้ตามหลักสูตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เรียนจบตามหลักเกณฑ์เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษากำหนด

3.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการทำงานในสถานศึกษา ที่เป็นความพึงพอใจในการทำงานจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน รูปแบบการบริหารจัดการ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการบรรยากาศในการทำงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การยอมรับจากสังคมและชุมชน ความผูกพันต่อสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.5 ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อาคารเรียน ครุภัณฑ์ สื่อการเรียน ที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด

3.6 การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้เหตุผลของครูในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการทำงานที่คิดว่าดีที่สุด ซึ่งเป็นทางเลือก ที่ถูกต้องตามเหตุผล โดยพิจารณาจากการพัฒนาโยบายของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ การออกแบบสื่อการเรียนการสอน การคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ การวางแผนจัดหางบประมาณ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ การพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี อันเป็นผลนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่สถานศึกษากำหนด

4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ครู ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการใช้พลังงานอาคารบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขการใช้พลังงานในทางที่ไม่ถูกต้อง
2. ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถนำไปประกอบการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เมื่อทราบถึงความถึงความสัมพันธ์ระหว่างพลังงานมีผลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY