



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากหลักการที่ว่า "รัฐมีหน้าที่จัดการประถมศึกษาเพื่อปวงชน ประชาชนทุกคนมีโอกาสที่จะศึกษาระดับประถมศึกษาเท่าเทียมกัน" ทำให้เกิดโรงเรียนที่จัดการสอนระดับประถมศึกษาอีกประเภทหนึ่งขึ้นมา ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากโรงเรียนประถมศึกษาธรรมดา (สัญญา ศรีสวัสดิ์, 2531) แตกต่างทั้งสังกัดและทั้งตัวผู้เรียน โรงเรียนที่กล่าวถึงนี้คือ โรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ ในการดำเนินการดังกล่าว กองการศึกษาพิเศษได้จัดตั้งโรงเรียนประเภทต่าง ๆ และจัดโครงการเรียนร่วมในโรงเรียนปกติทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา นอกจากนี้ยังร่วมมือกับหน่วยราชการอื่น องค์การหรือมูลนิธิ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาพิเศษหรือการศึกษาสงเคราะห์ (กรมสามัญศึกษา, 2534)

การศึกษาพิเศษที่กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคือ การศึกษาสำหรับผู้ขาดโอกาสอันเนื่องมาจากความพิการทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพิการทางตา ทางหู ทางสติปัญญา และทางร่างกาย รวมทั้งการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เหมาะสม มีความรู้ และทักษะวิชาชีพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตัวเอง และอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างดี ในปีการศึกษา 2534 นี้ มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้น 3,392 คน และมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวนรวม 13 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. โรงเรียนโสตศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน
2. โรงเรียนสอนคนตาบอด จำนวน 2 โรงเรียน
3. โรงเรียนสอนเด็กปัญญาอ่อน จำนวน 2 โรงเรียน

การศึกษาสงเคราะห์ที่กองการศึกษาพิเศษดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคือ การศึกษาสำหรับเด็กขาดโอกาสที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนปกติ ได้แก่ เด็กชาวป่า ชาวเขา ชาวเรือ ชาวเกาะ เด็กที่อยู่ในท้องถิ่นกันดาร หรือมีปัญหาทางสภาพภูมิศาสตร์ เด็กยากจนที่ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนปกติ เป็นเด็กกำพร้าบิดาหรือมารดา ขาดผู้อุปการะ เป็นบุตรหลานของผู้ที่ได้รับภัยคุกคาม บุตรหลานของผู้ที่มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ เป็นเด็กที่มีปัญหาทางด้านสังคม หรือเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาลักษณะอื่น ๆ ในปีการศึกษา 2534 มีนักเรียนจำนวนรวมทั้งสิ้น 16,207 คน โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวนรวม 26 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 โรงเรียน
2. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กชาวเขา จำนวน 6 โรงเรียน
3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับบุตรผู้ป่วยโรคเรื้อรัง จำนวน 4 โรงเรียน
4. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กในชุมชนแออัด ในสถานภัยคุกคาม และสำหรับบุตรหลานของผู้ประสบภัยธรรมชาติในภาคใต้ จำนวน 4 โรงเรียน

นี่เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ารัฐได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาภาคบังคับ สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายและปัญญา และสำหรับผู้ขาดโอกาสที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนตามปกติ แต่การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายและปัญญา หรือ "คนพิการ" นั้นในปัจจุบันยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด และไม่กระจายเท่าที่ควร ดังนั้นคนพิการที่มีโอกาสได้รับการศึกษาจึงมีเพียงส่วนน้อย และถ้ารัฐจะขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่คนพิการตามเป้าหมายที่จะส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษ รัฐอาจทำได้โดยการจัดสรรเงินเพื่อใช้จ่ายลงทุนทางการศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้น หรือปรับปรุงประสิทธิภาพของการศึกษาพิเศษที่มีอยู่เดิม แต่ในขณะที่งบประมาณรายจ่ายของประเทศมีอยู่อย่างจำกัดควรจะได้พิจารณาด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริการที่มีอยู่เดิมเพื่อให้สามารถเพิ่มบริการได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2531)

จากผลการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531) พบว่าสามารถจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กพิการได้เพียงประมาณร้อยละ 4 เท่านั้น การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมีปัญหาสำคัญในเรื่องของโอกาสการเข้ารับการศึกษาภาคบังคับของคนพิการทั่วไปยัง

มีน้อยมาก และยังมีความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับของ เด็กแต่ละประเภท ความพิการและภาคภูมิศาสตร์ต่าง ๆ การจัดการศึกษาพิเศษในลักษณะของการจัดตั้งเป็นประเภท โรงเรียนเฉพาะ รัฐต้องสิ้นค่าใช้จ่ายสูง ประมาณ 4 เท่า ของการจัดการศึกษาสำหรับคนปกติ ประกอบกับข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้รัฐไม่อาจขยายการศึกษาพิเศษในลักษณะนี้ได้อย่างกว้างขวาง

นอกจากปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษแล้ว ก็ควรจะได้พูดถึงการศึกษาสงเคราะห์บ้าง สตีเวน สวีลีย์ฮาสส์ (2531) ได้กล่าวถึงโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ว่า

"ภารกิจและหน้าที่โดยส่วนรวมของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นั้น เป็นภารกิจที่หนักมาก กล่าวคือ นักเรียน 12,681 คน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 7-15 ปี เป็นนักเรียนกินนอน ซึ่งอาศัยอยู่กับครูในหอพักของโรงเรียนทั้งหมด เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานชีวิตที่แตกต่างกัน... ที่นี้ครูเป็นทั้งพ่อ-แม่ พี่เพื่อน หมอ ผู้พิพากษา และทุกอย่างที่ชีวิตเด็กจะต้องการ จะอย่างไรก็ตามความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Difference) ของเด็กที่นี้ก็มีความเป็นสูงเกินกว่าธรรมดาอยู่มาก ... งานวิชาการหัวใจของโรงเรียน โรงเรียนทุกโรงต้องให้ความสำคัญด้านนี้ก่อน แต่สำหรับที่นี้โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สิ่งที่ครูต้องทำก่อนงานวิชาการก็คือ การรักษาบาดแผลทางจิตใจให้หายจากความปวดร้าว พอจะมีช่องว่างที่จะสอดแทรกคำว่า กา มี คา หนึ่ง สอง และสามลงไป นี่แหละเป็นภารกิจยิ่งใหญ่และยาวนานของครูทั้ง 807 คน"

โรงเรียนจัดเป็นองค์การรูปนัยประเภทหนึ่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริการประชาชน และจะหากำไรมิได้ (Blau และ Scott, 1962) ทุก ๆ องค์การย่อมจะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและการรักษาระดับความพอใจของสมาชิกในองค์การ เป็นปัจจัยในการอยู่รอดขององค์การ ยิ่งองค์การที่มีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าใด ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น (อรุณ รักธรรม, 2527)

ในการบริหารงานนั้น การออกคำสั่งให้คนทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก และยิ่งกว่านั้น วิธี การที่จะให้คำสั่งจะสั่งการอย่างไรหรือเป็นเทคนิคในการสรรหาคำพูดที่จะให้ผู้อื่นมีความพอใจในการรับคำสั่งโดยไม่รู้สึกรู้สึกว่าการบังคับหรือการใช้อำนาจต่อคน การสั่งงานที่ไม่ดีหรือไม่ถูกต้องตามลักษณะจิตใจของมนุษย์นั้นมักจะไม่ีผล อันเปรียบเสมือนสิ่งกับผู้ที่อยู่ห่างไกล จะไม่สามารถได้ยินคำสั่งได้ นอกจากนี้ลักษณะที่ใช้อำนาจส่วนใหญ่ก็เป็นการจัดกับหลักจิตวิทยาของมนุษย์ เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์ไม่พอใจที่จะถูกกดขี่อยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้น การสั่งที่มีลักษณะก่อให้เกิดความร่วมมือนั้น จะต้องเป็นคำสั่งที่มาจากส่วนผสมของทั้งผู้สั่งและผู้รับ ไม่ใช่สั่งในลักษณะส่วนตัว

แต่ควรจะให้ลักษณะของงานเป็นผู้สั่งเอง และให้ผู้รับคำสั่งสามารถที่จะตัดสินใจและดำเนินงานไป
ได้มากกว่าที่จะต้องมานั่งคิดว่าคำสั่งนั้นเป็นอย่างไรแน่

นอกจากนั้นในการสั่งงานให้บุคคลอื่นทำนั้น ผู้สั่งจะต้องมีอำนาจหรือเรียกว่ามีอาวุโสอยู่ใน
ตัว (อรุณ รักธรรม, 2527) McClelland และ Burnham (1975) กล่าวว่า

"บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องมีความต้องการอำนาจ (Need for Power) เพราะ
ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะ
ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ
ดังนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการที่ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไร
นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน"

ผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจมักจะประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่ไม่ต้องการมีอำนาจ
(ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2526) เพราะ Chung (1986) กล่าวว่า "อำนาจเป็น
ปัจจัยสำคัญในการใช้ภาวะผู้นำ องค์การไม่สามารถดำเนินการได้ถ้าปราศจากการใช้อำนาจของผู้นำ
อำนาจเปรียบเสมือนเชื้อเพลิง เป็นพลังงานที่ทำให้กลไกขององค์การทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถ
บริหารงานได้ถ้าปราศจากอำนาจ ถ้าไม่มีอำนาจเขาก็จะเป็นเสมือนเจี๊วต์เท่านั้น" และนพพงษ์
บุญจิตราคุณย์ (2529) ยังกล่าวอีกว่า "ถ้าไม่มีอำนาจบารมีก็คงไม่มีองค์การหรือหน่วยงานเกิดขึ้น
อำนาจบารมีไม่ใช่อำนาจโดยตำแหน่ง แต่เบื้องหลังอำนาจโดยตำแหน่งนั้นจะมีอำนาจบารมีหนุนอยู่"
นอกจากนี้ สมยศ นาวิกาน และหุสดี รุมาคม (2520) มีความเห็นว่า "อำนาจมีความสำคัญเพราะ
ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดกิจกรรมของคนประสานกัน เพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ"

แต่ผู้บริหารก็ต้องรู้จักใช้อำนาจอย่างมีศิลปะ เพื่อไม่ให้เกิดผลลบแก่ตนเอง เพราะ Yukl
(1981) กล่าวว่า "การที่จะใช้อำนาจให้ได้ผลนั้น มีข้อพึงสังเกตอยู่ว่าผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามคำขอร้องหรือคำสั่งของตนด้วยความเต็มใจ" และสอดคล้องกับ นพพงษ์
บุญจิตราคุณย์ (2529) ซึ่งกล่าวว่า "ลักษณะไทย ๆ ไม่ชอบคนใช้อำนาจบาทใหญ่ เขาอาจจะ
ยอมรับอำนาจเพราะความกลัว แต่ถ้าเขาอมรับอำนาจด้วยความศรัทธานั้น จะก่อให้เกิดความ
ร่วมมือร่วมใจอันดีมากกว่า"

ในโรงเรียน ผู้นำที่มีอำนาจก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสม
กับการปฏิบัติงาน เพื่อจะควบคุมบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
ที่ได้กำหนดขึ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจกดขี่บังคับมากเกินไปจะทำให้บรรยากาศในโรงเรียน
เสียหาย ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูอาจารย์เกิดความ

คับข้องใจ ก้าวร้าว ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการต่อต้านขึ้น ความไม่สงบสุขก็จะ
 ความมา หรือถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแบบปล่อยตามใจครูอาจารย์มากเกินไป ถ้าครูอาจารย์
 ขาดความรับผิดชอบ การดำเนินงานในโรงเรียนนั้นก็จะมีบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่ดี
 จะต้องรู้จักอำนาจทุกประเภท และเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Kotter, 1977
 อ้างถึงใน Chung, 1986)

ในการบริหารงาน ผู้บริหารซึ่งมีฐานะและบทบาทในการเป็นผู้นำองค์การหรือหน่วยงาน
 จะต้องทำหน้าที่เป็นตัวจักรสำคัญ ในการดำเนินการประสานบทบาทขององค์การ และบทบาทของ
 บุคลากรในองค์การให้อยู่ในดุลยภาพที่ดี อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ (Organizational
 climate) ขึ้นแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน
 ได้ ทั้งนี้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและมี
 ประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานนั้น (Steer,
 1977 อ้างถึงใน พจนทรัพย์ คีมา, 2527)

องค์การใดมีบรรยากาศเป็นที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ
 ร่วมใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน องค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่
 และขาดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศใน
 การทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดขึ้นในหน่วยงานได้แล้ว งาน
 บริหารจะดำเนินไปได้ไม่ราบรื่นนัก บรรยากาศองค์การที่น่าพึงพอใจจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่าง
 บุคลากร และอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานได้ ทำให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น
 (Sweitzer, 1969) จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่จะ
 สร้างเสริมความสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานโดยส่วนรวมให้เกิดขึ้นได้ สถาบันการศึกษานับเป็น
 องค์การหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบและพัฒนาโครงการการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ดังนั้น
 บรรยากาศของสถาบันย่อมเป็นสิ่งกลางที่สำคัญ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ
 ให้ประสบผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Miklos, 1970 อ้างถึงใน พจนทรัพย์ คีมา, 2527)

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นมาได้ การสร้างบรรยากาศ
 ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การ ต้องรู้จักดำเนินบทบาทหรือมีพฤติกรรมการใช้อำนาจอย่าง
 เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่น่าพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะว่า พฤติกรรม

ผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน (Bobbitt และคณะ อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2523) ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารมีส่วนในการเสริมสร้างบรรยากาศที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงานในสถาบันนั้น เพราะถ้าไม่มีการยอมรับ การพัฒนาปรับปรุงสถาบันให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารต้องตื่นตัวอยู่เสมอในการศึกษาให้ทราบว่า บรรยากาศองค์การในขณะนั้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้หาวิธีแก้ไข ปรับปรุง ให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ Sikula, 1981 (อ้างถึงใน สม มิ่งคัง, 2532) ที่ว่า "ผู้บริหารงานบุคคลที่ทันสมัยและสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ จะต้องศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับผู้นำ"

เนื่องจากผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและส่งผลไปยังความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งผลการปฏิบัติงาน และจากการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและบรรยากาศองค์การโดยตรงนั้นยังไม่ปรากฏ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา" เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ดังได้กล่าวมาแล้ว และเนื่องจากไม่ค่อปรปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยจึงคาดว่าจะเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจจากฐานต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา จำนวน 39 โรงเรียน
2. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา โดยศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ French และ Raven (1968) ซึ่งแบ่งอำนาจออกเป็น 5 ฐาน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ และศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ Halpin และ Croft (1963) ซึ่งแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบปิด

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ หมายถึง โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนสำหรับเด็กที่ไม่สามารถจะเข้าเรียนในโรงเรียนปกติได้ อันเนื่องมาจากปัญหาทางสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ

โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หมายถึง โรงเรียนสำหรับเด็กซึ่งพิการทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพิการทางตา ทางหู ทางสติปัญญา และทางร่างกาย

อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็นทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

การใช้อำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โดยการใช้ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ยอมตามผู้บริหารโรงเรียน และรับรู้ตามฐานอำนาจ

ฐานอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจและผู้ยอมตามอำนาจ ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท (French และ Raven, 1968) ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้ที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น สามารถจะให้สิ่งตอบแทน เช่น เงิน สิ่งของ ค่ายกย่องชมเชย แก่เขาได้

2. อำนาจการบังคับ หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะถ้าเขาไม่เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม บุคคลนั้นสามารถจะให้โทษได้ เช่น ตัดเงินเดือน ค่าตำหนิตีเตือน การกลั่นแกล้ง แก่เขาได้

3. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้นมีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย ค่านิยมทางวัฒนธรรมและโครงสร้างของสังคม ที่จะมีอิทธิพลเหนือเขาได้ เช่น เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้มีอาวุโส ผู้นำของท้องถิ่น

4. อำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้นเป็นบุคคลที่สำคัญหรือต้องการมีเอกลักษณ์ เช่น บุคคลนั้นหรืออยู่ในสังกัดสถาบันเดียวกัน

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้ที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ หรือความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเขายอมรับนับถือศรัทธาในความรู้ความสามารถของผู้นั้น

บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่วัดจากพฤติกรรมของคณะอาจารย์ ได้ยึดตามแนวความคิดของ Halpin และ Croft (1963) ซึ่งมี 4 มิติ ดังนี้คือ

1. การไม่เกี่ยวข้อง หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของคณะอาจารย์ว่า มักทำงานโดยขาดความสามัคคี ปฏิบัติภารกิจในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน ไม่ร่วมมือกันทำ ทั้ง ๆ ที่ลักษณะของงานนั้น ๆ จะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำเป็นหมู่คณะ จึงจะได้ผลงานที่ดี

2. อุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของคณะอาจารย์ว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัว หรือความสะดวกเพราะผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูอาจารย์มากเกินไป จนทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมติของคณะกรรมการ และกฎระเบียบอื่น ๆ ที่ครูเห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากมากกว่าการที่ผู้บริหารจะอำนวยความสะดวกให้

3. ชวิญ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของคณะอาจารย์ว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีชวิญและกำลังใจดีมาก มีความรักหมู่คณะ เพราะคณะอาจารย์ได้รับการตอบสนองทางสังคม ได้รับความสำเร็จในการทำงานสูง

4. ความสนิทสนม หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของคณะอาจารย์ว่า คณะอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกลมเกลียว แต่อาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่วัดจากพฤติกรรมของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของ Halpin และ Croft (1963) มี 4 มิติ เช่นกัน คือ

1. ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะอาจารย์ การติดต่อกับคณะอาจารย์มีการติดต่อกันเป็นส่วนรวม แทนที่จะติดต่อบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะอาจารย์มีน้อยมาก

2. การเน้นผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด คณะอาจารย์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโดยเคร่งครัด ปราศจากปฏิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

3. การกระตุ้น หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามจะกระตุ้นเตือนหรือจูงใจ ให้คณะอาจารย์ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีควบคุมตรวจตรา หรือนิเทศงานโดยตรง แต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ดีที่สุดจนเป็นแบบ

อย่างที่คุณจะถือปฏิบัติได้

4. ความเอาใจใส่ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะอาจารย์อย่างมีเมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมส่วนตัวของอาจารย์แต่ละคนเป็นอย่างดี

แบบบรรยากาศองค์การ หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ตามที่ Halpin และ Croft (1963) ได้อธิบายไว้ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศองค์การแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและคณะอาจารย์มีความรู้สึกว่าคุณมีความสุข สบายใจ คณะอาจารย์มีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร มีความพึงพอใจในผลงานของหมู่คณะ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การแห่งนี้

2. บรรยากาศองค์การแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมคณะอาจารย์มีเสรีภาพในการใช้ความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน และในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร คณะอาจารย์มีขวัญและกำลังใจดี มีความสัมพันธ์กันดี จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย

3. บรรยากาศองค์การแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน จึงพยายามควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศงานคณะอาจารย์ให้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ คณะอาจารย์มีงานทำจนล้นมือ จึงมีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันน้อย แต่เนื่องจากการที่ผู้บริหารบริหารงานได้ดี จึงทำให้ได้ผลงานที่ดี และผลงานที่ดีนั้นเอง ทำให้คณะอาจารย์มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมาก ขวัญและกำลังใจของคณะอาจารย์จึงอยู่ในเกณฑ์ดี

4. บรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและคณะอาจารย์ มีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก ผู้บริหารไม่ชอบการออกคำสั่ง ควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศการทำงานของคณะอาจารย์ แต่จะปล่อยให้คณะอาจารย์ปฏิบัติงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน ขวัญและกำลังใจของคณะอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรเพียงอย่างเดียว ส่วนความภาคภูมิใจในผลงานมีน้อยมาก

5. บรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีออกคำสั่ง ควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะ

อาจารย์อย่างใกล้ชิด ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะอาจารย์มีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร แต่ความพยายามเหล่านี้ไม่ได้ผล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง ทำให้คณะอาจารย์มีความรู้สึกรำคาญ และเกิดความเบื่อบ่นต่อคำสั่ง หรือการนิเทศงานแบบผิด ๆ ถูก ๆ ของผู้บริหาร ผลงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ประสบความล้มเหลว คณะอาจารย์เสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

6. บรรยากาศองค์การแบบปิด หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพอใจของคณะอาจารย์ ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่คณะอาจารย์ แต่ตั้งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นมาใช้บังคับอย่างไม่จำเป็น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพูดกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่ตรงกัน ทำให้คณะอาจารย์ขาดความกระตือรือร้น และเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของกรมสามัญศึกษา
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการใช้อำนาจของผู้บริหาร-โรงเรียน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ 39 โรงเรียน จำนวน 81 คน ใช้เป็นประชากรทั้งหมด
 - 1.2 อาจารย์ ได้แก่ ครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ 39 โรงเรียน จำนวน 1,419 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย รวมจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 383 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
- ตอนที่ 1 เป็นข้อกระทงเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และรายละเอียดเกี่ยวกับโรงเรียน มีลักษณะเป็นการเลือกตอบ
- ตอนที่ 2 เป็นข้อกระทงที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยครอบคลุมเนื้อหาอำนาจทั้ง 5 ด้าน
- ตอนที่ 3 เป็นข้อกระทงที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ครอบคลุมองค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ โดย Halpin และ Croft
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนทางไปรษณีย์ และขอให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ บางโรงเรียนผู้วิจัยจะส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่า t-test แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 39 โรงเรียน
- 4.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษโดยการหาค่า t-test
- 4.3 แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ใช้วิธีหาค่าคะแนนที่ (T-Scores) และคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การ (Similarity Scores) จากค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 39 โรงเรียน
- 4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแบบ บรรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยการหาค่าไค-สแควร์

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัยไว้ ดังนี้

บทที่ 1 ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง แนวคิดที่เกี่ยวกับอำนาจและบรรรยากาศองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง สมมุติฐานของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบบรรรยากาศองค์การของโรงเรียน แบบบรรรยากาศองค์การของโรงเรียน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับองค์ประกอบบรรรยากาศองค์การและแบบบรรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง ประกอบด้วย รายชื่อเอกสาร หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ ภาคผนวก ประกอบด้วย ตารางวิเคราะห์ข้อมูล หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และประวัติผู้เขียน