

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังมีหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

1. ความหมายของอำนาจ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “อำนาจ” โดยความหมายที่เข้าใจกัน อาจจะหมายถึงสิ่งที่ลึกลับหรือน่ากลัว แต่สำหรับการดำเนินงานในองค์กรก็จะทำให้นึกถึงความสามารถในการผลักดันให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถกระทำได้ ซึ่งความเข้าใจเหล่านั้น อาจจะอาศัยประสบการณ์ของแต่ละคนที่ผ่านมา จึงทำให้การนิยามความหมายในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทำนองเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดต่างๆ ตามทัศนของบุคคลไว้ ดังนี้ อำนาจจะมีลักษณะเป็นพลังที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวลูกน้อง ซึ่งถ้าปราศจากอำนาจแล้วพฤติกรรมหรือการกระทำเช่นนั้นจะไม่เกิดขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) อำนาจเป็นคำที่มีความหมายกว้างที่สุดเพราะไม่ว่าอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดอำนาจทั้งในทางบวกและในทางลบเรียกว่าอำนาจทั้งสิ้น เช่น อำนาจทางการเมือง อำนาจทางเศรษฐกิจ อำนาจทางสังคม อำนาจทางเทคโนโลยี ซึ่งอำนาจนี้อาจเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ได้ เพราะเป็นการใช้ปัจจัยต่างๆ บังคับให้คนทำตาม (เสนาะ ดิยาว, 2544) พลังอำนาจ เป็นอำนาจที่ซ่อนเร้นภายในของผู้นำ เป็นอำนาจที่พร้อมจะให้ผู้นำได้นำไปใช้ ผู้นำได้รับพลังอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์กร โดยให้สิทธิที่จะสั่งการประเมินผล ให้รางวัลหรือลงโทษในขอบเขตกำหนดได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536)

อำนาจ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการทำให้คนอื่นๆ ประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ต้องการ (ชงชัย สันติวงษ์, 2537) อำนาจ หมายถึงขีดความสามารถ ซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง หรือหมายถึงศักยภาพด้านความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมบุคคลหรือผู้อื่น เป็นความสามารถของผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของผู้อื่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540) อำนาจเป็นความสามารถของบุคคลในอันที่จะหันเหความคิดเห็นของบุคคลองค์การหรือสถานการณ์ของบุคคลอื่นให้เบี่ยงเบนไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง (นิตยา ประเสริฐศรี, 2543) อำนาจคือ ความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทักษะคติ เป้าหมาย ความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลอื่น ให้เป็นไปในทิศทางหนึ่งได้ตามความต้องการและอำนาจจะใช้กับบุคคลหรือกลุ่มคนเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้ (อำนาจ ศิริแพทย์, 2542)

เดสเลอร์ (Dessler, 1998) ได้ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้เกิดมีอิทธิพลต่อคนอื่น ยังผลให้บุคคลเหล่านี้กระทำตาม

แฮนสัน (Hanson, 1996) กล่าวว่า “อำนาจ เป็นความสามารถในการควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ขนาดของการควบคุมอิทธิพลหรืออิทธิพลตัดสินได้จากจำนวนบุคคลหรือขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย”

เชน (Schein, 1965; อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2543) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า “อำนาจ คือความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้”

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ เป้าหมาย ค่านิยม ตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ตามที่ต้องการทั้งโดยตรงหรือทางอ้อม ซึ่งอาจเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ได้ ตามขอบเขตที่กำหนดในทางปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้

2. แหล่งที่มาของอำนาจ

มีผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอำนาจว่ามีแหล่งที่มาอย่างไร ดังนี้

เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1967) กล่าวถึง แหล่งที่มาของอำนาจที่สำคัญจากแหล่งใหญ่ 5 แหล่งคือ

1) การให้ค่าหรือรางวัลหรือสิ่งตอบแทน (Reward) แหล่งอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและทรัพยากรที่จะให้รางวัล โดยผู้รับเต็มใจรับและเห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้

2) การบังคับ (Coercion) แหล่งอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความเกรงกลัวการถูกลงโทษบุคคลจึงปฏิบัติตามหน้าที่และอยู่ในกรอบประเพณี

3) ความชอบธรรมหรือตามกฎหมาย (Legitimacy) เป็นแหล่งอำนาจที่ขึ้นกับตำแหน่ง สามารถให้คุณให้โทษบุคคลได้หากปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม

4) การอ้างอิง (Reference) เป็นแหล่งอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งผู้บริหารมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ความรู้ความชำนาญ (Expert) เป็นแหล่งอำนาจสุดท้ายของเฟรนซ์และราเวน เกิดจากการยอมรับเชื่อถือในความรู้ ภูมิปัญญาและความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของบุคคลที่แสวงหาอำนาจ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นหลักเพื่อใช้ในการพัฒนางาน

ตุลา มหาพฤกษานนท์ (2547) กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจ (Sources of power) ว่า ประกอบด้วย

1) อำนาจในการให้รางวัล (Reward power) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “อำนาจการให้คุณ” คือความสามารถในการเสนอบางสิ่งบางอย่างซึ่งมีคุณค่าให้แก่ผู้รับเสมือนวิธีการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงาน (Position power) ยิ่งตำแหน่งอยู่ในระดับสูง อำนาจในการให้รางวัลยิ่งมาก อำนาจเหล่านี้ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน, โบนัส, การเลื่อนตำแหน่ง, การมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติและคำชมเชยทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

2) อำนาจในการบังคับ (Coercive power) บางครั้งเรียกว่า “อำนาจในการให้โทษ” คือความสามารถในการลงโทษหรือระงับการให้ประโยชน์ต่างตอบแทนแก่ผู้รับเสมือนวิธีการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลในการควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อยับยั้งหรือระงับการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะเบี่ยงเบนออกจากเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน (Position power) ที่บุคคลในองค์การระดับผู้ใต้บังคับบัญชามักมองในแง่ลบ ได้แก่ คำขู่ คำหนิติเตียน การปรับ และการลงโทษในลักษณะต่าง ๆ

3) อำนาจชอบธรรมตามกฎหมาย (Legitimate power) คือความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยการใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการที่ถูกต้องตามกฎหมายในภาครัฐหรือกฎระเบียบขององค์การในภาคเอกชน เป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงาน (Position power) อำนาจชนิดนี้เป็นที่มาหรือพื้นฐานของอำนาจในการให้รางวัลและอำนาจในการบังคับอีกทีหนึ่ง

4) อำนาจในความเชี่ยวชาญ (Expert power) คือความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นผ่านทางความรู้เฉพาะวิชาชีพ ประสบการณ์พิเศษเฉพาะ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ผู้อื่นไม่มี จัดเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล (Personal power) ไม่ได้เกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงานแต่อย่างใด อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง

5) อำนาจในการอ้างอิง (Referent power) คือความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นผ่านทางเอกลักษณ์ (Identification) โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชานั่นชื่นชมหรือชื่นชอบในตัว

ผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา อำนาจดังกล่าวมาจากบารมีหรือเสน่ห์ส่วนบุคคลนั่นเอง จัดเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล (Personal power) เป็นอำนาจที่สามารถนำมาใช้ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชอบและเคารพในตัวผู้บังคับบัญชาของเขา ย่อมนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่เปี่ยมด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ดังคาดหวัง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) กล่าวว่าอำนาจจะมีที่มาอยู่ 2 ประการ คือ

1) อำนาจจากองค์กร (organizational power) เป็นอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งในองค์กรเป็นอำนาจเฉพาะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ผู้บริหารใช้อำนาจนี้ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งต่างๆ จึงจะเห็นได้ว่าอำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย มักเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร

2) อำนาจจากบุคคล (personal power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้หรือสร้างขึ้นมาจากบุคคล อาจมีพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น บารมี เสน่ห์ การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นแบบอย่าง เป็นต้น หรืออาจมีพื้นฐานทางกายภาพ เช่น สายเลือด ตระกูล รูปร่าง ท่าทาง เป็นต้น หรืออาจมีพื้นฐานจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคล จึงจะเห็นได้ว่าอำนาจจากการอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ รวมทั้งอำนาจข้อมูลข่าวสาร มักเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ว่า เกิดจาก

1) ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวคนเป็นอำนาจที่เกิดจากบารมีของบุคคลที่ได้รับ การยอมรับนับถือจากสังคม เพราะมีผลงานดีเด่นเป็นที่ปรากฏชัดมีคุณความดีหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี เป็นผู้มีบุคลิกงดงาม บุคคลมองเห็นแล้วเกิดความนิยมชมชอบ เป็นผู้มีจิตใจอันดีงาม โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สร้างบุญทำกุศลให้ความเมตตาช่วยเหลือผู้เดือดร้อน และผู้มีทุกข์เป็นนิจสิน เป็นที่ยอมรับนับถือศรัทธา และเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป เป็นอำนาจที่เกิดจากการประกอบคุณงามความดี หรือเป็นผู้มีความรู้ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปหรืออาจเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงและเมื่อบุคคลซึ่งทรงไว้ซึ่งอำนาจนี้จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะมีบุคคลที่เลื่อมใส เคารพ ศรัทธา อาสาเข้ามาช่วยอย่างเต็มใจ

2) ควบคุมกฎหมายที่ระบุไว้ อำนาจที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คืออำนาจที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้ เช่น ทหารมีหน้าที่ป้องกันประเทศ และผู้ที่เป็นทหารมีสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดจะมีอำนาจในการบริหารงานและสั่งการมากที่สุด และอำนาจในการสั่งการจะลดหลั่นลงไปถึงชั้นปฏิบัติการ ซึ่งจะมีหน้าที่ปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว

3) ประเพณีนิยมที่เคยทำกันมา เป็นอำนาจที่เกิดจากการถ่ายทอดและสืบทอดจนถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ขอมรับเป็นวัฒนธรรมประเพณี เช่นการที่ลูกเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ การกราบไหว้พระการรับฟังคำสั่งสอนของพระ อาชีพครูถือเป็นอาชีพสุจริต บุคคลที่เป็นครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชนและสังคมว่าเป็นคนดีมีความรู้เป็นที่พึ่งของชุมชนและสังคม เด็กต้องเคารพและเชื่อฟังผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสมักจะได้รับเลือกให้เป็นประธานในที่ประชุม รวมไปถึงลูกเฝ้าแก่ก็จะมีอำนาจเหมือนเฝ้าแก่ ภรรยาท่านผู้ว่าราชการจังหวัดจะได้รับการเคารพยกย่องเชื่อถือเช่นเดียวกันกับท่านผู้ว่าราชการจังหวัด

อำนาจเกิดจากแหล่งที่มาต่างๆ เช่น ความสามารถทางเทคนิค ความมีอาวุโสในองค์กร และความเป็นมิตรกับบุคคลที่มีอำนาจอื่นๆ ด้วย (สมยศ นาวิการ, 2526)

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจจะประกอบด้วยประกอบด้วย 2 แหล่งคือ อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งและอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล

1) อำนาจที่เกิดจากตำแหน่ง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถใช้กับผู้อื่นตามสายการบังคับบัญชา ได้แก่

1.1) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (Reward power) หมายถึงอำนาจที่เกิดจากความสามารถในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่ปฏิบัติตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น รางวัลตอบแทนอาจเป็นในรูปของเงิน เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การให้โบนัส หรือรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเช่น คำชมเชยด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การให้ทำงานในโครงการพิเศษ การให้เวลาพักผ่อน การปรับปรุงห้องทำงาน เป็นต้น

1.2) อำนาจที่เกิดจากการลงโทษ (Coercive power) หมายถึงอำนาจในการลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามที่ต้องการ ผู้นำอาจลงโทษผู้ตามได้หลายรูปแบบ เช่น การตำหนิหรือว่ากล่าว การพักงาน การตัดเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร ประเมินผลการปฏิบัติงานในทางลบ การไม่ขึ้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง และการให้ออก เป็นต้น

1.3) อำนาจที่เกิดจากกฎหมาย (Legitimate power) หมายถึงอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา เป็นอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งและสถานภาพที่สามารถควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองได้ ซึ่งปรากฏในระเบียบข้อบังคับขององค์กร เช่นผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่สูงสุดในสถานศึกษา ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาพึงประพฤติและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาของตน

2) อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล เป็นอำนาจที่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้นำหรือผู้บริหารควรมี ได้แก่

2.1) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถมีอิทธิพลต่อการกระทำของผู้อื่นได้ ผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะและความรู้ความสามารถมักเป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้นำของกลุ่มคน เป็นต้น

2.2) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Refernce power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากบุคคลที่ได้รับความนิยมนับถือหรือเลื่อมใสจากความเป็นบุคคลคนนั้นทำให้ผู้อื่นต้องการที่จะเอาเป็นแบบอย่างหรือปฏิบัติตาม อำนาจนี้ได้มาจากลักษณะพิเศษส่วนบุคคลหรือความดึงดูดใจที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน

3. ประเภทของอำนาจ

ได้มีผู้จำแนกประเภทของอำนาจไว้ดังนี้

เอลซนิ (Etzioni, 1975; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและการยินยอมปฏิบัติตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแบ่งแบบของอำนาจจึงขึ้นกับวิธีการที่ใช้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดย Etzioni แบ่งอำนาจเป็น 3 แบบ คือ

1.) อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นการใช้อำนาจบังคับลงโทษ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2) อำนาจจากรอผลตอบแทน (remunerative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการควบคุมทรัพยากร ที่จะให้ประโยชน์ต่อผู้อื่นและการให้รางวัลหรือคุณ เช่น การขึ้นขั้น โบนัส ผลประโยชน์พิเศษ สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

3) อำนาจจากปทัสฐาน (normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นการใช้อำนาจสัญลักษณ์และคำนิยามเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เช่น ให้การยกย่องชมเชยให้เกียรติให้มีสถานภาพสูงขึ้น ให้การรับรอง เป็นต้น

เฮลซี (Hersey, 1993; อ้างถึงใน ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530) ได้แบ่งประเภทของอำนาจไว้ดังนี้

1) อำนาจการให้โทษให้โทษ (coercive power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัวผู้นำมีอำนาจให้โทษสูงมองเห็นว่าเป็นการจงใจให้ยินยอมปฏิบัติตามเพราะการไม่ปฏิบัติตามจะนำไปสู่การลงโทษทางวินัย เช่นการบดพร่องในหน้าที่ ภาคทัณฑ์ หรือการไล่ออกจากงาน

2) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้นำดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นเท่าใดอำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มมากขึ้นเท่านั้น

3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ การมีทักษะ การมีความรู้ของผู้ นำ

4) อำนาจการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้ นำที่จะให้รางวัล บำเหน็จความดีความชอบแก่บุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าการยินยอมปฏิบัติตามนำไปสู่สิ่งชวนใจ ผลประโยชน์เกื้อกูลทางบวก

5) อำนาจบารมี (referent power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ นำ และผู้ นำที่มีบารมีสูง โดยทั่วไปแล้วจะได้รับการการนิยชมชอบ และนับถือศรัทธาจากผู้ นำ เพราะบุคลิกภาพความนิยชมชอบ การนับถือศรัทธา และการปฏิบัติต่อผู้ นำเช่นนี้ทำให้ผู้ นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

6) อำนาจข้อมูลข่าวสาร (information power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีหรือการเข้าถึงข่าวสารข้อมูลซึ่งบุคคลอื่นๆ สังเกตเห็นว่า มีประโยชน์หรือคุณค่าต่อพวกเขา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพราะพวกเขาต้องการได้ข้อมูลข่าวสารหรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสารนั้นด้วย

7) อำนาจเชื่อมโยง/แฝง (connection power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของผู้ นำกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การ

แฟรงค์ และราเวน (French & Raven, 1968) ได้แบ่งประเภทของอำนาจตามแหล่งที่มา ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารสามารถให้คุณ ให้รางวัล ให้ผลประโยชน์ ให้ตำแหน่ง ให้สองชั้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเมื่อผู้ นั้นแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

2) อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัวการบีบบังคับข่มขู่ หรือลงโทษในเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

3) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งบริหาร เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่ง ผู้บริหารมีความชอบธรรมที่จะใช้อำนาจจากตำแหน่งที่ตนครองอยู่

4) อำนาจการอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจาก ผู้อื่นมีความนิยชมชอบผู้บริหารบริหาร หรือมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารที่มีอำนาจจากการอ้างอิง จะเป็นบุคคลที่น่ายอมรับ ยกย่อง และนำที่จะเอาเป็นแบบอย่าง ที่มาของอำนาจอ้างอิงเกิดจากการมีบุคลิกพิเศษและลักษณะที่ผู้อื่นอยากเอาเป็นแบบอย่าง อำนาจจากการอ้างอิงไม่จำเป็นต้องเกิดจากตำแหน่งบริหาร

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจชนิดนี้เกิดจากการมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือการมีข้อมูลข่าวสารที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อำนาจความเชี่ยวชาญ เกิดจากคุณลักษณะของบุคคลนั้นไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งผู้บริหาร

มุลเดอร์ และคณะ (Mulder et all, 1986; อ้างถึงใน วราภรณ์ มิ่งไทยสงศ์, 2543) ได้จัดแบ่งอำนาจประเภทต่างๆ ที่ผู้บริหารใช้มากในองค์กร โดยปรับและขยายจากอำนาจของ เฟรนช์ และเรเวน ได้เป็น 8 ประเภท คือ

1) อำนาจการให้โทษและให้โทษ (Sanction power) หมายถึง เมื่อบุคคลใดตั้งใจทำงานก็เพื่อการได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารทั้งที่เป็นวัตถุและรางวัลด้านจิตวิทยา และการยอมปฏิบัติตามเพราะความกลัวการถูกลงโทษ อำนาจประเภทนี้ เป็นการรวมอำนาจการให้โทษและอำนาจการให้โทษของเฟรนช์และเรเวน (French & Raven)

2) อำนาจที่เป็นทางการ (Formal Power) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของตนเอง

3) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาและผู้บริหารเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยยอมปฏิบัติตามอิทธิพลของผู้บริหารในการลอกเลียนแบบพฤติกรรมกระทำหรือเจตคติ

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การที่บุคคลยกย่องผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะสาขาที่มีมากกว่าตนเองให้เป็นผู้มีอำนาจเชี่ยวชาญ จึงยินยอมเชื่อถือและปฏิบัติตาม

5) อำนาจการร่วมปรึกษาหารือ (Reciprocal Open Consultation) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน หรือความไม่สอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน จึงต้องแก้ปัญหาด้วยการเปิดการอภิปรายร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป

6) อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง (Expertise Power) หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับสูง โดยไม่มีการเปรียบเทียบกับความรู้ของตนเอง ซึ่งต่างจากอำนาจความเชี่ยวชาญซึ่งเกิดจากการยอมรับเมื่อมีความรู้มากกว่าตน

7) อำนาจสู่เบื้องบน (Upward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ในระบบทั้งองค์กร ไม่คำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนช่วยหรือไม่ก็ตาม

8) อำนาจคู่ภายนอก (Outward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้จัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร อำนาจประเภทนี้เป็นอิสระนอกเหนือจากอำนาจที่มีในองค์กร

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1998) ได้เสนอแนวคิดว่า อำนาจอาจแบ่งเป็น 5 ประเภท ตามแหล่งที่มา ดังนี้

1) อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่มีพื้นฐานจากความสามารถในการให้รางวัลทางบวก(เช่น เงิน) แก่บุคคลอื่น หรือรางวัลในทางลบ (เช่นสถานะการทำงานที่แย่) ซึ่งบุคคลอื่นต้องทนรับการกระทำนั้น

2) อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากความคาดหวังของผู้ถูกกระทำว่าจะถูกลงโทษ ถ้าไม่ทำตามที่มีอำนาจสั่งการ

3) อำนาจตามกฎหมาย มีความหมายแทนกันได้กับคำว่าอำนาจสั่งการหรืออำนาจหน้าที่ (authority) เกิดจากความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ด้วยรู้สึกว่าคุณสั่งการมีอิทธิพลและความชอบธรรมในการสั่งการ โดยแหล่งที่มาของอำนาจ อาจมาจากขนบธรรมเนียมประเพณี เช่นพระมหากษัตริย์ที่เคยทรงมีพระราชอำนาจ หรืออาจมาจากตำแหน่งที่บุคคลถือครองอยู่

4) อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากความต้องการเอาเป็นแบบอย่างบุคคลที่ถูกมองว่ามีอำนาจ จึงแสดงพฤติกรรมเยี่ยงผู้มีอำนาจนั้น

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ เกิดจากการได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รอบรู้หรือเชี่ยวชาญในบางเรื่อง บางสาขาจนทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามลักษณะความรอบรู้ หรือเชี่ยวชาญนั้น โดยสรุปแล้วประเภทของอำนาจน่าจะมีเนื้อหาอยู่ใน 5 ประเด็น ซึ่งจะเห็นได้ว่า อำนาจข้อมูลข่าวสาร ก็คือบุคคลผู้นั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารซึ่งบุคคลอื่น ๆ เห็นว่ามีประโยชน์หรือคุณค่าต่อพวกเขา ซึ่งก็หมายความว่าบุคคลผู้นั้นจะต้องมีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือการมีข้อมูลข่าวสาร ซึ่งก็คืออำนาจความเชี่ยวชาญนั่นเอง ส่วนอำนาจเชื่อมโยง/แฝง เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความ สัมพันธ์ของผู้นำกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร จะอยู่ในประเภทเดียวกันกับอำนาจการอ้างอิง ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้อื่นมีความนิยมชมชอบ มีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง เป็นบุคคลที่สมควรได้รับการยกย่องนั่นเอง

จะเห็นได้ว่าประเภทของอำนาจที่กล่าวมาส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพียงแต่มีชื่อที่แตกต่างกันบ้างเท่านั้นดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอำนาจสามารถแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คืออำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และอำนาจส่วนตัว

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

อำนาจมักแฝงอยู่ในทุกๆ ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกัน การใช้อำนาจจึงเป็นความสามารถของผู้บริหาร หรือผู้นำที่จำเป็นต้องใช้เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุม และครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2539) ทุกครั้งที่มีการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม ย่อมจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(ซงซัย สันตวิทย์, 2537) แต่เดิมผู้บริหารคือผู้ที่มีอำนาจในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ หรือการมีความสามารถบังคับให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนปรารถนา การเป็นผู้บริหารคือ การใช้อำนาจในการบังคับหรือการเป็นใหญ่เหนือคนอื่น แต่ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป การเป็นผู้บริหารมิได้มีลักษณะของการใช้อำนาจในลักษณะเช่นนั้นหากแต่เปลี่ยนมาเป็นการใช้อำนาจในลักษณะที่ทำให้เกิดความ ร่วมมือ ประสานงานกันที่จะทำให้อัตถุประสงค์เป้าหมาย หรือนโยบายที่กำหนดหรือตั้งไว้บรรลุ ในแง่นี้การใช้อำนาจเป็นการใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานที่ยินดีทำงานร่วมกันอย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้บริหารจะใช้อำนาจที่ตนมีในลักษณะใด ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจ อำนาจนี้เองที่ช่วยให้คนที่เป็นผู้บริหารแตกต่างไปจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร เพราะหากผู้บริหารไม่มีอำนาจย่อมไม่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานได้ (จุมพล หนิมพานิช, 2539) ส่วนเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารว่าจำเป็นต้องเลือกใช้แบบของอำนาจให้เหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งจุมพล หนิมพานิช (2539) ให้แนวคิดที่ ผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กร ต้องใช้อำนาจ เพราะอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิต องค์กรและบทบาทในการบริหาร

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้อำนาจจะส่งผลต่อปฏิกิริยาในการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในทางบวกและทางลบทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพ สูงสุดในการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจถือเป็นศิลปะที่จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องพัฒนาให้เกิดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว การฝึกฝนและพัฒนาจะทำให้การใช้อำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลกาลเวลา สถานที่และสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เพื่อทำให้งานในความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาอำนาจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและภาระงานต่างๆ ดำเนินไปอย่างดีมีประสิทธิภาพ จึงรวมแนวคิด ทฤษฎีและและการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ประการตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับดังนี้

1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่าอำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้ เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ในขณะนั้นการใช้อำนาจ

การให้รางวัลก็จะไม่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพิจารณาการให้รางวัลให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล ฮอยและมิเกล (Hoy & Miskel, 1991) ให้ความเห็นว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525) กล่าวไว้ว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้นำสามารถให้หรือเพิ่มรางวัลผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถช่วยเหลือหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลให้ความร่วมมือ ส่วนนิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541) ให้ความเห็นว่าอำนาจการให้รางวัลเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้สิ่งของมีค่าสิทธิพิเศษ ความสะดวกสบาย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หรือแม้แต่คำยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ อันทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ได้รับ และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาบางท่านมีปัญหาในการใช้อำนาจการให้รางวัลซึ่งมักถูกร้องเรียนอยู่เสมอ สำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536) ให้แนวคิดที่ว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสามารถให้คุณค่าให้รางวัลให้ผลประโยชน์ให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 2 ชั้น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมตามที่พึงปรารถนา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ผู้บริหารต้องใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษานั้น

2) อำนาจการบังคับ (Coercive power) เฟรนช์และเรเวน(French & Raven, 1968) กล่าวว่าอำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยสอดคล้องกับมัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1955) อธิบายว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษหรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น ซึ่ง ฮอยและมิเกล (Hoy & Miskel, 1991) ให้แนวคิดที่ว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจในความสามารถของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่การยอมรับต่อโทษ ซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะเช่น การว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการ โดยมีลายลักษณ์อักษรการให้ทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตามควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างในการใช้อำนาจการบังคับนี้ผู้บริหารมีโอกาสได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามาก ดังนั้น

ผู้บริหารควรใช้อำนาจการบังคับด้วยความระมัดระวังให้มากที่สุด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536,) กล่าวว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากความกลัว การบีบบังคับ การข่มขู่ และการลงโทษ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งนิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541) ให้ความเห็นว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่มีอำนาจเกิดจากความกลัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ต้องถูกลงโทษ กลัวถูกตีเคียน ผู้บริหารที่มีอำนาจการบังคับสูงมักจะเป็นผู้บริหารที่มีอำนาจในการให้คนให้โทษสูงด้วยโดยเฉพาะผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันธิกา เสรีวัฒนา (2539) ชี้ให้เห็นว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือบริหารภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย ดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการถูกลงโทษ ในลักษณะต่างๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือนการลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เฟรนช์และเรเวน(French & Raven, 1968,) กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย ที่กำหนดให้มีพฤติกรรมใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่งในยอมรับ ซึ่งมีวอร์ด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1955) อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์การ โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority) สำหรับ ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม (2522) ได้กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากเกณฑ์ข้อบังคับกฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยมหรือวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้อง ชอบธรรม ควรเชื่อฟัง อำนาจนี้จึงเกิดการยอมรับของบุคคลเป็นเกณฑ์ จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536, หน้า 17) กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งบริหาร ที่มีพื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่ง ผู้บริหารมีความชอบธรรมที่จะใช้อำนาจจากตำแหน่งที่ตนครองอยู่ สำหรับ นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541, หน้า 14) ให้ความเห็นว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฎเกณฑ์ คนส่วนใหญ่ยอมรับเป็นอำนาจที่ติดอยู่กับตำแหน่งยังมีตำแหน่งสูงขึ้นไปยังมีอำนาจมากขึ้นเมื่อออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจ สำหรับสถานศึกษาผู้บริหารได้ใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นเครื่องมือในการบริหาร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหารหรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้อำนาจตามกฎหมายนี้ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

4) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่าอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงไร ผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้ เนื่องจาก บุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1955.) อธิบายว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525) กล่าวว่าอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลสามารถอ้างอิงผู้มีอำนาจหรือมีความใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจแล้วทำให้ตนพลอยมีอำนาจไปด้วย สำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536) ให้ความเห็นว่าอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้อื่น มีความนิยมชมชอบผู้บริหาร หรือมีความปรารถนาที่จะ เอาเป็นแบบอย่างผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง จะเป็นบุคคลที่น่ายอมรับยกย่องและนำเอาเป็นแบบอย่างที่มาของอำนาจอ้างอิง เกิดจากบุคลิกภาพพิเศษและลักษณะที่ผู้อื่นต้องการเอาเป็นแบบอย่าง อำนาจอ้างอิงไม่จำเป็นต้องเกิดจากการมีตำแหน่งบริหาร ซึ่ง นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีผู้ยกย่องนับถือ ยากเอาเป็นแบบอย่างหรือเป็นที่รักใคร่ของบุคคลส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอำนาจอ้างอิงสูง ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่น เนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ้งประทับใจและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาที่หวังพึ่งอำนาจอ้างอิง ในการบริหารงานเพื่อให้หน่วยงานมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่ดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่

และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งแกร่งของอำนาจประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาดังไว้ อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนใหญ่ ความคงทนของความรู้ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจประเภทนี้จะคง ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาลืม ซึ่งมัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1955) อธิบายว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสารหรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น ปรัชญา เวสารัชช์และอรุณ รักรธรรม (2522) กล่าวว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจาก การเรียนรู้ การศึกษาอบรม ประสบการณ์ซึ่งมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช (2536) ให้ ความเห็นว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือการมีข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานความเชี่ยวชาญ เกิดจาก คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งผู้บริหาร สำหรับนิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541) ให้ความเห็นว่าเป็นว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะใน การทำงานสูงกว่าบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจส่วนบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะใน หน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงานสถานศึกษาให้ เจริญก้าวหน้า อำนาจประเภทนี้จะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารสถาน ศึกษา จึงต้องเสริมสร้างอำนาจความเชี่ยวชาญด้วยการศึกษาหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็น ประโยชน์ อีกทั้งต้องให้คำแนะนำ ปรีกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เพื่อความน่าเชื่อถือศรัทธาของ ผู้บริหารเอง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness)

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้นิยามไว้หลากหลายความหมายและแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการ แต่ละส่วนมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ของการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานให้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งจะนำมากล่าวไว้ในที่นี้ อาทิ

ประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดที่มีผลสำเร็จหรือผลที่ เกิดขึ้นของงาน สนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่มีการใช้ทรัพยากรอันจำกัด

อย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลนั้น ย่อมกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน (รุ่ง และ ชัยณรงค์, 2540)

ภรณ์ กิริติบุตร(2539) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือตัวการที่เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

อัจฉรา โพธิยานนท์ (2542) กล่าวถึงประสิทธิผลไว้ว่าเป็นการพิจารณาผลงานของการทำงานที่สำเร็จลุล่วง หรือสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทุกประการที่คาดหวังไว้เป็นหลัก เป็นการนำเอาผลงานที่สำเร็จแล้วมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ถ้าผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทุกประการก็แสดงว่ามีประสิทธิผลแต่งานที่มีประสิทธิผลนี้อาจไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้

สถิต กองคำ (2542) กล่าวว่าประสิทธิผลคือผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับและมีประสิทธิภาพเป็นการใช้ทรัพยากรการบริการอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็วโดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

สตีล (Steers, 1977) ประสิทธิภาพขององค์การคือ ผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุนในมิติของผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการในมิติของนักวิทยาศาสตร์การวิจัย ประสิทธิภาพ หมายถึงจำนวนของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การแต่มิติของนักสังคมศาสตร์ประสิทธิผลหมายถึง คุณภาพชีวิต

คูริลอฟท์ และคณะ (Kuriloft and Others, 1993) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการจัดการให้ปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่ได้มีความสมดุล

ฮันนา และ ฟรีแมน (Hannan & Freeman, 1977) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึงการที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

แฮนสัน (Hanson, 1996) กล่าวว่า “ประสิทธิผลของการดำเนินงานวัดได้จากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพสัมพันธ์กับกระบวนการของกลไกในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดโดยไม่ได้พิจารณาจากองค์ประกอบทางด้านมนุษย์”

เพนนิง และ กูดแมน (Penning & Goodman 1997, 160; อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และคณะ, 2540) กล่าวว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์กรสามารถ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจและผลลัพธ์ขององค์กรใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์กรหรือสูงกว่า

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิผลหมายถึงความสำเร็จของการบริหารองค์การหรือหน่วยงานซึ่งได้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย สนองตอบวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรใดที่มี

ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน สนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอันจำกัดอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็วบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนเพื่อให้ได้ผล องค์การสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและผลลัพธ์ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การหรือสูงกว่า ข้อมกล่าวได้ว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน

2. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาหรือโรงเรียน เป็นองค์การทางการศึกษาองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถและเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมายย่อมเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยสำคัญคือการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้ปกครองจะยึดปัจจัยนี้เป็นหลักในการเลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน

นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามทัศนะต่างๆ ไว้ อาทิเช่น

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ เราดินบุช และวิลมส์ (Raudenbush & Willms, 1995; อ้างถึงใน เปรมสุริย์ เชื่อมทอง, 2536) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1) ผลที่เกิดกับตัวนักเรียนอันเนื่องมาจากแนวนโยบาย หรือวิธีปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น ผลที่เกิดจากการลดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนหรือผลของการใช้โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนในด้านการเรียนของนักเรียน

2) ขอบเขตของการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงตัว

คูลิต ทองราย (2541) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้า หมายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้รับบริการ เกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาให้องค์กรอยู่ต่อไปได้

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมายที่เป็นที่เชื่อถือของชุมชนได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญคือประสิทธิผลการจัดการศึกษาและผู้บริหารเป็นหลักในการเลือกสถานศึกษา ตามทัศนะต่าง ๆ

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy & Furguson, 1985; อ้างถึงใน มิตรชัย กอกฝัน, 2545) ประสิทธิผลของสถานศึกษา พิจารณาจาก

- 1) นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกของบุคคล
- 4) สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครู-อาจารย์ได้

อาร์มสตรอง และคณะ (Armstrong and Other, 1989, 155; อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึง สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

เรดและคณะ (Rcid & Others, 1988) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิกของสถานศึกษาจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปแต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นก็จะล่มสลาย

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1996) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบุคลากรทุก

ระดับของสถานศึกษาและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสถานศึกษา ที่ได้รับผลเท่านั้น

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่มุมต่างๆคือผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสถานศึกษาและยังหมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ยังผลให้ดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิลส์ (Willms, 1993) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ในทำนองเดียวกันคือ

1) ผลจากการปฏิบัติของสถานศึกษา ที่ทำให้นักเรียนที่มีพื้นฐานภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อจบออกไปแล้วพัฒนาการในทุก ๆ ด้านสูงเมื่อเทียบกับก่อนเข้าเรียน

2) การปฏิบัติของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอีกโรงเรียนหนึ่งอย่างไร ภายใต้สภาพการณ์ของเศรษฐกิจ (Socio-economic) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาของผู้เรียนในแต่ละโรงเรียน ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา บางแนวความคิดได้เสนอตัวแบบที่มีฐานคติมาจากการที่สถานศึกษามีประสิทธิผลนั้น ต้องกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบ หมายงานมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีระบบการให้คุณให้โทษ ซึ่งก็คือการวางแผนและการควบคุม

จากความหมายต่างๆ ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกัน อาศัยหลักการในการดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดของประสิทธิผลสถานศึกษา มีความสำคัญในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอด และมีความมั่นคงเพียงใดจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การนั้นก็ล้มสลาย ดังนั้นจึงได้มีการสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารและองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลองค์การให้สูงขึ้น ซึ่งซามูโด้ (Zamuto, 1982) ได้สรุปแนวคิดและความหมายของประสิทธิผลองค์การตามที่นักทฤษฎีองค์การให้ไว้ดังนี้

1) แนวคิดที่ยึดเป้าหมาย (Goal – Based Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ บาร์นาร์ด (Barnar, 1972) นิยามว่าการกระทำมีประสิทธิผลถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง

ไพร์ส (Price, 1968) นิยามประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ระดับของการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีหลาย ๆ เป้าหมาย

ฮันนาและฟรีแมน (Hanna & Freeman, 1977) นิยามว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การและผลที่เกิดซึ่งสามารถสังเกตได้

2) แนวคิดเชิงระบบ (System-Based Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ จอร์จ โพล และทันแนนบอม (George Polo & Tannenbuam, 1957) องค์การเป็นระบบสังคมที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าซึ่งจากสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางนี้ ยัชแมนและซีชอร์ (Yuchtman & Seashore) ได้นิยามประสิทธิผลขององค์การหมายถึงตำแหน่งในการต่อรองซึ่งสะท้อนความสามารถขององค์การในการต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากร

3) แนวคิดยึดตามกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ เพนนิ่งและกู๊ดแมน (Penning & Goodman) ฟรีเฟอร์ และซาซา นิคส์ (Prefer & Salanick) และคามรอน (Cameron) ตามแนวทางที่เน้นด้านความสามารถขององค์การในการตอบสนองความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพขององค์การจึงมีสาระสำคัญที่องค์การจะต้องบรรลุเป้าหมายมีการจัดหาทรัพยากร ต้องการกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพ และการทำให้กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ

4) แนวคิดแบบบูรณาการ (Integrated Approach) แนวคิดนี้ถือว่า องค์การเป็นระบบสังคม (Social system) เป็นระบบเปิด ประสิทธิภาพขององค์การเกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ของระบบเปิด มิติเวลา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องประสิทธิภาพขององค์การ เป็นเรื่องสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้้องค์การในฐานะระบบสังคมนั้นๆ อยู่รอด ซึ่งตามรูปแบบทฤษฎีระบบสังคมของ พาร์สัน (Parson) ระบบสังคมนั้นๆ จะอยู่รอดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานของทุกองค์การความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะส่งผลให้้องค์การนั้น ได้รับทรัพยากรและใช้ทรัพยากรนั้นๆ โดยกระบวนการต่างๆ ให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายของ้องค์การ และนำไปสู่ความอยู่รอดของ้องค์การ หน้าที่ดังกล่าวคือ

4.1) การปรับตัว (adaptation) องค์การในฐานะระบบสังคมจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4.2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นชัดเจน องค์กรจะอยู่รอดได้ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในการจัดตั้งองค์กรนั้นๆ

4.3) การบูรณาการ (Integration) ระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์กรในระบบระบบสังคม และกระบวนการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ประสานงานไปในทิศทางเดียวกัน คือ ทิศทางที่จะทำให้องค์กรนั้นๆ ให้มีลักษณะที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและความอยู่รอดขององค์กร

روبีนส์ (Robbins, 1987; อ้างถึงในประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรว่ามีความซับซ้อนด้านมโนทัศน์สามารถนิยามเป็นระดับที่องค์กรบรรลุผลในเป้าหมายระยะสั้นและการบรรลุผลเป้าหมายระยะยาว การบรรลุประโยชน์เฉพาะตนของนักประเมิณผลและภาวะวงจรชีวิตขององค์กรในการศึกษาและประเมิณประสิทธิผลขององค์กรอาจกระทำได้ 5 แนวทาง คือ แนวทางการบรรลุเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์แนวทางการนิยามที่มีการแข่งขันและแนวทางการบูรณาการ ดังนี้

1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) แนวทางนี้เน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) นิยามของประสิทธิผลขององค์กรคือ ระดับการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการที่กำหนดไว้ฐานคติ (Assumptions) ของแนวทางนี้คือ องค์กรมีเป้าหมายแน่นอน (Ultimate Goals) มีเป้าหมายที่เข้าใจตรงกันและมีความเห็นในการวัดความก้าวหน้าของเป้าหมายเป็นสิ่งที่กระทำไม่ได้ไม่ยาก สำหรับการวัดประสิทธิผลขององค์กร วัดโดยยึดเป้าหมายที่เป็นจริง (Actual Goal) ควรให้ความสำคัญแก่ผู้มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การวัดประสิทธิผลขององค์กรในแนวทางนี้ เหมาะสำหรับองค์กรที่บริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาทรัพยากร การแปรสภาพเป็นผลผลิต การสร้างเสถียรภาพและความสมดุลของระบบย่อยภายในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสบความสำเร็จกับสิ่งแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นวิธีการ (Means) มากกว่าผล (Ends) ที่ได้ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันภายในองค์กร การศึกษาตามแนวทางนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ชัดเจน จึงเล็งมาใช้เกณฑ์ความสามารถในการแสวงหาปัจจัยนำเข้า (Input Criterion) แทนเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล (Output Criterion)

นักทฤษฎีที่ใช้แนวทางนี้ได้แก่ กิบสันและเชิน (Gibson & Schien) เสนอว่าการประเมินโดยใช้ทฤษฎีระบบนั้นจะสามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์กรปฏิบัติงานส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างไร ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกองค์กรก็จะช่วยให้เข้าใจการกระทำขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและองค์กรอื่นๆ

พาร์สัน (Paenons, 1964; อ้างถึงใน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การที่มีลักษณะพหุเกณฑ์ คือ การพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์การจึง จำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพจากองค์ประกอบหลาย องค์การ เริ่มตั้งแต่ ปัจจัยเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลผลิตที่ได้ ประสิทธิภาพของ องค์การจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ คือ

1) การปรับตัว (Adaptation) องค์การมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การจะอยู่รอดได้ หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งอย่างชัดเจน องค์การจะอยู่รอดได้จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเปลี่ยนสภาพปัจจัย นำเข้าเพื่อให้เกิดผลผลิตบรรลุตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

3) การบูรณาการ (Integration) องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อย ต่างๆ ภายในองค์การนั้นๆ จึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการ ต่างๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ เพื่อให้ องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด

4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้น เพื่อให้สมาชิกองค์การ เป็นพลังร่วม และเป็นพลังให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคง ของคุณค่า ได้แก่รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระบบจูงใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วน บุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงการที่ ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และจากงานวิจัยของนิพนธ์ วรรณเวช (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548) ได้นำเสนอแนวคิด ของนักการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การที่น่าสนใจเช่นกัน ได้แก่

พาร์สัน (Parson, 1960) มีความเชื่อว่า ระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหา พื้นฐาน 4 ประการ หรือความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจึงวัดจากการที่องค์การได้แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ได้ดีเพียงใด หน้าที่

หลัก 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบ ค่านิยม (Latency) รูปแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าองค์กรได้ทำอะไรให้กับสังคมบ้าง

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้ขยายแนวคิดของพาร์สันออกไปโดยเสนอแนะ ตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของแกมเบลล์ ดังต่อไปนี้

1) การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

- 1.1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptation)
- 1.2) นวัตกรรม (Innovation)
- 1.3) ความเจริญเติบโต (Growth)
- 1.4) การพัฒนา (Development)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

- 2.1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
- 2.2) คุณภาพ (Quality)
- 2.3) การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition)
- 2.4) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

- 3.1) ความพอใจ (Satisfaction)
- 3.2) บรรยากาศ (Climate)
- 3.3) การสื่อความหมาย (Communication)
- 3.4) ความขัดแย้ง (Conflict)

4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) หมายถึง การดำรงและรักษา ระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

- 4.1) ความภักดี (Loyalty)

4.2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest)

4.3) แรงจูงใจ (Motivation)

4.4) เอกลักษณ์ (Identity)

ฮอยล์ และ มิเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้เสนอรูปแบบการประเมินแบบบูรณาการตามทฤษฎีของ ทารอท พาร์สันส์ (Taloot Parsons) ที่ถือว่า องค์การเป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งหน้าที่เหล่านี้ เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ ตลอดจนทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1) การปรับตัว (adaptation) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่าง สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับความสามารถและความรวดเร็วในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (goal attainment) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น

3) การบูรณาการ (integration) หมายถึง การสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบได้แก่ กระบวนการของโรงเรียน การประสานงานและความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน

4) การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (latency) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหารหรือความก้าวหน้าในอาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจที่มีผลทำให้คุณภาพของบุคลากรเปลี่ยนไป ดังนี้

วิเชียร ไพรเลิศ (2540) กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูง เช่น ด้านการให้รางวัลกับด้านลักษณะงานหรือด้านอำนาจบารมีกับด้านความสำเร็จของงาน เป็นการแสดงให้เห็นทราบว่าหากโรงเรียนจัดให้มีสิ่งจูงใจในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครูจะทำให้การปฏิบัติงานของครูและการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับขวัญของครู โดยเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายครูก็ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจส่งผลให้ขวัญของครูดีตามไปด้วย เมื่อใช้อำนาจอ้างอิงก็เป็นที่ยกย่องชื่นชมแก่บุคคลทั่วไปทำให้ครูมีความรู้สึกพอใจและนำไปสู่การมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู เนื่องมาจากการใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ครูยินยอมปฏิบัติตามมากที่สุด เกิดการต่อต้านน้อยที่สุดโดยมีอำนาจการบังคับสัมพันธ์กับขวัญของครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้จะช่วยทำให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงการใช้อำนาจให้ถูกต้อง เพราะการใช้อำนาจไม่ว่าฐานใดย่อมมีผลต่อขวัญของของครู ถ้าผู้บริหารสามารถเลือกใช้อำนาจที่สัมพันธ์กับขวัญของครูที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีคุณภาพสูงไปด้วย

สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2541) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เลือกระดับการใช้อำนาจที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรที่เป็นไปในทางบวกอยู่แล้ว ย่อมส่งผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้นไป เพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นบุคคลที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน และการใช้อำนาจไม่ว่าจะเป็นอำนาจชนิดใดย่อมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับขวัญของครูอาจารย์เสมอ ขวัญของครูอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร หากขวัญของครูอาจารย์ดีย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ธนิตย์ ทองทย (2549) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจด้วยความเหมาะสม การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานยิ่งขึ้น

คเชนสกี (Kshensky, 1990) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยถ้าผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารก็จะทำให้เป็นผู้นำอย่างแท้จริง สามารถใช้อำนาจได้อย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

เอทซีโอนี (Etzioni, 1975 cited Hoy & Miskel, 1991) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับการตอบสนองของบุคลากรในองค์กร พบว่า การใช้อำนาจมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ก่อให้เกิดทั้งความผูกพันและความแตกแยก ซึ่งการใช้อำนาจที่เหมาะสมจะสามารถขยายผลจากความผูกพันเป็นประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1 บริบทเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอพิปูน อำเภอนางรอง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอบางขัน อำเภอนาบอน อำเภอฉำพระนคร และอำเภอช้างกลางมีสถานศึกษาที่สังกัดรัฐบาล 228 โรง แบ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา 19 โรง โรงเรียนประถมศึกษา 206 โรง โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 1 โรง โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 2 โรง สถานศึกษาเอกชน 63 โรง นักเรียนสังกัดรัฐบาลและเอกชน จำนวน 76,630 คน บุคลากรในสถานศึกษา 4,581 คน บุคลากรในสำนักงาน 119 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีวิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

มีเป้าประสงค์

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนทั้งปกติ พิการ และด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- 2) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา

2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนว

ทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) การมีส่วนร่วม กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น
- 3) การกระจายอำนาจการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปให้คณะกรรมการสำนัก งานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
- 4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุดและต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้ง ด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่ สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป จากมาตรา44 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนด กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรูปแบบของการกระจายอำนาจดังนี้

- 1) รูปแบบโดยกำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย
- 2) รูปแบบมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา
- 3) รูปแบบการแบ่งอำนาจ โดยการแบ่งอำนาจให้มีผู้ปฏิบัติราชการแทน
ซึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนด ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขึ้น

พื้นฐานเฉพาะ ที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยกฎหมายรับรองแต่เฉพาะสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ดังนั้น สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นที่มาของคำว่า โรงเรียนนิติบุคคล ซึ่งหมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด และการมอบอำนาจของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แต่โรงเรียนนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งและไม่มีกลไกทางกฎหมายที่กำหนดให้ดำเนินการ โดยเฉพาะเพียงแต่อาศัยอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้โรงเรียนและยังคงอยู่ภายใต้บังคับบัญชากำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

3 การมอบอำนาจของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การมอบอำนาจหมายถึง การที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในองค์กรหรือหน่วยงาน หรือใน ส่วนกลาง เช่น รัฐมนตรี อธิบดีหรือเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก ฯลฯ ได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการไปยังผู้บริหารในระดับต่างขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยที่ ความรับผิดชอบ ยังอยู่กับผู้มอบอำนาจที่นั้นๆ เช่น เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบอำนาจให้ผู้ช่วยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติราชการแทน เป็นต้น

การมอบอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นการมอบอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่ง ถือว่าเป็นการมอบอำนาจตามภารกิจที่ตนรับผิดชอบที่เป็นอำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือดำเนินการอย่างอื่น ที่ผู้ดำรงตำแหน่งในพระราชบัญญัตินี้จะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งใดหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นหรือมอบอำนาจให้ทำนิติกรรม ฟ้องคดีหรือดำเนินคดีแทนกระทรวงหรือส่วนราชการตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน หรือกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขในการมอบอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจ จากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ช่วยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา ได้แก่

1) อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับงบประมาณและการดำเนินการทางงบประมาณ และการทำนิติกรรมสัญญาในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติแล้ว

2) หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสัมพันธ์กับแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2547 ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้รับมอบอำนาจจำเป็นต้องเข้าใจหลักการและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างถ่องแท้ โดยปฏิบัติราชการที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจโดยเน้นผลงานที่เกิดขึ้นเป็นหลักและพร้อมที่จะให้ผู้มอบอำนาจตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ทุกเมื่อ

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียน จัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัวสามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้มีอำนาจและหน้าที่ตามวัตถุประสงค์เหล่านี้แล้ว ยังมีอำนาจและหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ดังนี้

1) ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นนิติบุคคลในกิจการทั่วไปของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคคล ภายนอก

2) ให้โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เว้นแต่การจำหน่ายหรือสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้บริจาคให้โรงเรียนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

3) ให้โรงเรียนจดทะเบียนสิทธิหรือดำเนินการทางทะเบียนทรัพย์สินต่างๆ ที่มีผู้อุทิศให้หรือโครงการซื้อ แลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

4) กรณีโรงเรียนดำเนินคดีเป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้อง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินคดีแทนสถานศึกษาหรือถูกฟ้องร่วมกับสถานศึกษา ถ้าถูกฟ้องโดยมิได้อยู่ในกรอบอำนาจผู้บริหารต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว

5) โรงเรียนจัดทำบุคลากรประจำปีและรายงานสาธารณะทุกสิ้นปีงบประมาณ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและประสิทธิผลขององค์การ: โรงเรียนที่ผู้ศึกษาได้นำมาประกอบในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

นาวล กัลยาณธรรม (2530) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการใช้อำนาจจากฐานต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจแต่ละฐานของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 509 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มตามชั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการทำงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแต่ละฐานในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจที่เชื่อมโยง/แฝง ในระดับมาก และใช้อำนาจการให้รางวัลในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจแต่ละอำนาจ ของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีความสัมพันธ์ ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มาจากอำนาจการให้รางวัล อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมายนอกจากนี้ยังพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทุกๆ ด้านไม่ว่าอำนาจใด ย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก ดังนั้น เพื่อให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเลือกใช้อำนาจที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

สำเร็จ โพธิวรรณ (2530) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการยอมรับตามมูลฐานอำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 และเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับตามมูลฐานอำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่าง เพศ วุฒิ การศึกษา และประสพ การณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 10 จำนวน 466 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ยอมรับตามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด และยอมรับตามมูลฐานอำนาจการบังคับและมูลฐานอำนาจอ้างอิงน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารระหว่าง เพศ พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารทั้งชายและหญิง ยอมรับตามอำนาจแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ช่วยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ยอมรับตามอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ช่วยผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาที่แตกต่างกัน ขอมตามอำนาจแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบการขอมตามอำนาจของอาจารย์ระหว่าง เพศ พบว่าชายและหญิงขอมตามอำนาจแต่ละประเภทไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ขอมตามอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่างกัน ขอมตามอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน และครูอาจารย์ จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับการใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ และสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงจำนวนนับและร้อยละผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจเชี่ยวชาญและการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชื่อมโยง/แฝง อำนาจบารมี และใช้อำนาจให้คุณให้โทษ น้อยที่สุด สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมี อำนาจเชื่อมโยง/แฝง อำนาจจากการให้รางวัล และใช้อำนาจการให้คุณให้โทษตามลำดับ

วัฒนา ถ่วงลือ (2538) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสภามหาวิทยาลัยไทย แนวทางการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การและการบริหาร มีแนวทาง 6 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ประสิทธิภาพเชิงบรรลุเป้าหมาย (Goal approach)

แนวทางที่ 2 ประสิทธิภาพเชิงการจัดระบบทรัพยากร (System resource approach)

แนวทางที่ 3 ประสิทธิภาพเชิงกระบวนการภายในองค์กร (Internal approach)

แนวทางที่ 4 ประสิทธิภาพพิจารณาผลทั้งระบบ (System approach)

แนวทางที่ 5 ประสิทธิภาพพิจารณาผลจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder approach) ทั้งภายในและภายนอก

แนวทางที่ 6 ประสิทธิภาพพิจารณาจากค่านิยมที่แข่งขัน (Competing Value approach)

สุกัญญา เผือกสกนธ์ (2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน อาจารย์ จำนวน 302 คน จากโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ จำนวน 39 โรงเรียน แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การใช้อำนาจ และบรรยากาศขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับในระดับมาก ส่วนเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบปิด 9 โรงเรียนแบบเปิด 7 โรงเรียน แบบอิสระและแบบควบคุมแบบละ 6 โรงเรียน และแบบสนิทสนมและแบบรวบอำนาจ แบบละ 5 โรงเรียน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

อำนาจ ศิริแพทย์ (2542) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 12 เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารและศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารในแต่ละด้าน และโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน และสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษาที่ 12 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประเภทโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 12 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประเภทโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 12 แต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละด้านและ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อุษณีย์ รักซ้อน (2543) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 จำนวน 377 คน โดยได้เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถม

ประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง สูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์น้อยและมากอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

อำนาจ ชัยนัคนคร (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมาก โดยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมาก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

วณิภา ปรียานนท์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสตรีทั้งโดยรวมและและทุกหมวดงานอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน การวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการใช้อำนาจความสามารถพิเศษ การใช้อำนาจการให้รางวัลและการใช้อำนาจการบังคับขู่เข็ญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ซิลลิแวน (Sullivan, 1981) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า (1) อาจารย์ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงมากที่สุด (2) อาจารย์ใหญ่มักไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของโรงเรียน (3) อาจารย์ใหญ่ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงสูง มักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (4) อาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้ และได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้ได้บังคับบัญชา มักจะคิดว่าตนเป็นผู้มีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น แต่ก็ควรจำกัดการมีส่วนร่วมไว้สำหรับเรื่องสำคัญบางประการ

โคเปส (Copes, 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาและระบบบริหารในโรงเรียน พบว่าครูและอาจารย์ใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมรับตามฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย โดยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองจะใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในแถบชนบทใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีผลทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กเชนสกี (Kshensky, 1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์และการใช้อำนาจที่ดียิ่ง จะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียน อีกด้วย เขาจึงทำการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนครนิวยอร์ก ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริงจะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

เฮร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่างๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤตพบว่าในสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤต สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤตมากกว่าสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจ สู้เบี่ยงเบนมากกว่า

จากการศึกษานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่างๆ อาทิเช่น อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน