

การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30
จังหวัดชัยภูมิ



สารนิพนธ์
ของ
ศรินทรา หารรุก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558

การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30
จังหวัดชัยภูมิ



สารนิพนธ์
ของ
ศรินทรา หารรุก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30
จังหวัดชัยภูมิ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558

ศรินทรา หารุก (2558). การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
เรือเอก ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ใน 5 ด้าน คือ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรมชาติของผู้บริหาร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความกลมเกลียว, ความสามัคคี ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติและศักดิ์ศรีของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 322 คน จำแนกขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความกลมเกลียวความสามัคคี การมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติและศักดิ์ศรีของโรงเรียน

2. เปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนพบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมแล้วไม่แตกต่าง

ORGANIZATIONAL HEALTH OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 30
CHAIYAPHUM



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Educational Administration
At Srinakharinwirot University
August 2015

Sirintra Hanruck (2558). *Study the Organizational health of secondary education service district 30. Chaiyaphum*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration).
Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University. Project Advisor: Lt.
Dr. Apitee Thongbundith.

The purpose of the research is to study the organizational health of the secondary schools in area 30 of Chaiyaphum Province in five aspects: Firstly, I will discuss 'Optimal Power Equalization' in the workplace. Secondly, I will discuss 'Resource Utilization' focusing on how teachers use resources for the best outcome. Thirdly, I will discuss the 'Cohesiveness' of schools in my area of research. I will also discuss the 'Academic Emphasis' and 'Institutional Integrity' of schools. The sample used in this study was the identification of 322 teachers of the school. The instrument used in this study was a questionnaire which identifies five different skills. The overall score was .97 The statistics used for data analysis were percentage (Percentage) Average (Mean), standard deviation and One Way Analysis of Variance.

The research findings were follows.

1. Health Organization of school districts in the district 30 secondary. Overall the results were at a high and medium level. Every skill performed well. The powers that be justified. Resource Quality Unity, unity The academic focus The honor and dignity of schools

2. Comparison of organizational health of the secondary schools in the 30 districts offense. According to opinions of teachers By size of the school and by the location of the school, the organizational health of the secondary schools in the 30 districts offense. Overall, no differences.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสามารถ และได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี
ยิ่งจาก อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้เสียสละ
เวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและ
ทางอ้อม จนทำให้การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ใน
การทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย อีกทั้งท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับ
ศิษย์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา
ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้ผลงานครั้งนี้
สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ผศ.ดร.ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์
อาจารย์วิไล เป็บชัยภูมิ อาจารย์สมสนธิ ชีวะวิโรจน์ อาจารย์รัตนา จิตพิไล ที่กรุณาเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ขอขอบคุณครูใน
โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ที่อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่ม
ตัวอย่างในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนขอขอบคุณผู้อำนวยการ
และครูโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือประกอบการ
วิจัยครั้งนี้

นอกจากนั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ช่วยประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายให้
แนวทางการศึกษาและการดำรงชีวิตอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท
สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22 ทุกคน คุณอุดมพร สวัสดิสงคราม และคุณสุภาพร ถาวรวัชรกุล
ที่ช่วยเหลือเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนา
การศึกษาและน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มี
ส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัยมาโดยตลอด ขออำนาจคุณพระศรี
รัตนตรัยจงดลบันดาลให้ทุกท่านที่กล่าวมา ประสบแต่ความสุข ความเจริญตลอดไป

ศิรินทรา ทารร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความเป็นมาและการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ	11
สุขภาพองค์การ	19
ความหมายและความสำคัญ	19
องค์ประกอบขององค์การ	20
ลักษณะองค์การที่ประสบความสำเร็จ	22
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	24
พัฒนาการของแนวคิดสุขภาพองค์การ	29
เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ	34
มิติสุขภาพองค์การ	37
ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ	76
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
งานวิจัยในประเทศ	83
งานวิจัยต่างประเทศ	85
3 วิธีดำเนินการวิจัย	89
วิธีการดำเนินการวิจัย	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	103
สรุปผลการวิจัย.....	104
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก	123
ภาคผนวก ข.....	125
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	130

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนนักเรียนและห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.....	14
2 แสดงขนาดของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ชัยภูมิ.....	15
3 แสดงเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ..	17
4 แสดงการวิเคราะห์มิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียน.....	78
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	95
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน.....	95
7 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวม.....	96
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรมของผู้บริหาร.....	97
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ.....	98
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านความกลมเกลียว,ความสามัคคี.....	99
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ.....	99
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน.....	100
13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน.....	101
14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (globalization) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้สอดคล้องทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นองค์กรที่มีความสมบูรณ์ เติบโตและปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาสำนักแห่งการมองอนาคตว่าจะมุ่งไปที่ใด จะสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความหมายอย่างไร เป้าหมายนั้นจะต้องมีความโดดเด่นในตนเอง ซึ่งช่วยให้มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และสามารถยืนหยัดในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง (Rowan Gibson, 1998) ดังนั้น จึงได้มีความพยายามของหลายองค์กรที่ต้องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดรวมทั้งความต้องการที่จะเห็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ซึ่งมีเพียงองค์กรที่แข็งแกร่งที่สุดเท่านั้นที่จะอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเช่นนี้ (กมลลาสน์ ศรประสิทธิ์: บทนำ) ได้จึงมีหลายๆ องค์กรที่พยายามจะหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรโดยการใช้วิธีการที่สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เป็นไปในแบบแข็งแกร่ง มีสุขภาพดี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน (C. Jacqui, (Online). 2010)

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมขององค์กร นอกจากนั้น องค์กรยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ไขข้อจำกัดต่างๆ ของมนุษย์ ขณะเดียวกันมนุษย์ในสังคมคาดการณ์และหวังที่จะให้องค์การต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีคุณค่าอย่างแท้จริง เพื่อส่งเสริมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนั้นองค์กรในปัจจุบันมีความแตกต่างอย่างมากกับองค์กรในอดีต องค์กรปัจจุบันต้องทำอะไรให้เกิดความชัดเจนไม่คลุมเครือ มีความยืดหยุ่นสูง มีความแตกต่างกันมากแต่มีความชัดเจนในเรื่องพันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ในการรักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายทั้ง ในระยะสั้นและระยะยาว (Peter F. Drucker, 1997)

ดังนั้น คุณค่าขององค์กรทุกองค์การจึงอยู่ที่การเป็นองค์กรที่สามารถสร้างประโยชน์และตอบสนองความต้องการของมนุษย์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้น ซึ่งย่อมหมายถึงจะต้องเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าวจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการด้านต่างๆ โดยผู้บริหารทุกระดับขององค์กรนั้นๆ ที่จะทำให้องค์การมีความสมบูรณ์มากที่สุด การทำให้องค์การมีคุณค่า มีคุณประโยชน์ต่อมนุษย์อย่างสมบูรณ์จึงอยู่ที่จะต้องมุ่งสนใจหาวิธีที่จะช่วยการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กมลลาสน์ ศรประสิทธิ์ : บทนำ) ผู้บริหารจึงควรพิจารณาแนวคิดและ

วิธีการที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสโลกปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

ไม่มีองค์การใดที่จะเจริญเติบโตมีความก้าวหน้าต่อไปเรื่อยๆ ในอนาคตโดยขึ้นอยู่กับความสำเร็จเมื่อครั้งอดีตหรือปัจจุบัน โดยการละเลยการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ความหยุดนิ่งที่จะพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ มิเพียงแต่ทำลายสมรรถนะขององค์การแต่ยังกัดกร่อนความมั่นคงของสังคมในอนาคต ซึ่งจะต้องย้อนกลับไปพิจารณาที่องค์การทางการศึกษาว่ามีสุขภาพ มีอาการเจ็บป่วยหรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการเป็นอย่างไร (ไชยวาล ทัดศิวัช, 2552: 78-93) ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) เปรียบเทียบองค์การเป็นระบบร่างกายของมนุษย์หากร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือนองค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากอวัยวะบางส่วนไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปไกลไกลการทำงานจะหยุดชะงักทำให้เกิดอาการเจ็บป่วยไม่สามารถต่อต้านโรคภัยได้ (องค์การอนามัยโลก, [Online], 2010) สอดคล้องกับนักชีววิทยาที่ได้กล่าวเปรียบเทียบกันระหว่างการรักษาสุขภาพองค์การกับเรื่องอะนาโตมี ที่กล่าวไว้ว่า “องค์การคือสิ่งมีชีวิต” เพราะมีพลวัตรการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับร่างกายคนอวัยวะในแต่ละส่วนของเรามีการพึ่งพากัน ไม่มีอะไรเป็นอิสระแยกจากกัน ถ้าเราเข้าใจอย่างนี้สิ่งที่อยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ต้องพึ่งพาและเกี่ยวพันกัน องค์การเสมือนสิ่งมีชีวิตต้องใส่ใจและดูแลสุขภาพให้แข็งแรงเช่นกัน (สำนักพิมพ์เนชั่น, สบายดีหรือเปล่า. [Online], 2010) องค์การที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ องค์การจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสม (R. L. Daft, 1986: 105) นอกจากนี้ องค์การที่สุขภาพดีนั้นต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สมาชิกภายในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ และองค์การจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในที่สุดเนื่องจากสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การองค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นขาดประสิทธิผล (Wayne K. Hoy; & J. A. Feldman, (n.p., n.d.), n.pag.) โดยที่สุขภาพองค์การจะเป็นตัวชี้วัดที่จะพิจารณาถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและช่วยเสริมสร้างความตระหนัก (awareness) ในปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ นอกจากนั้น องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นมิได้เป็นเพียงอุดมการณ์เท่านั้นหากแต่ยังพึงได้รับความสนใจในฐานะแนวคิดที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การ (concept of organization development) เพื่อให้องค์การสามารถเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้

สุขภาพองค์การเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ซึ่ง ไมล์ส (Miles) ได้กล่าวไว้สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นเรื่องความต้องการที่จะพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การ โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้ได้

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มายส์ (Miles) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิทยาศาสตร์ นักจิตวิทยา นักมนุษยวิทยา และต่อมาได้ศึกษาพฤติกรรมของคนในโรงงานผลิตยาในประเทศอังกฤษ และได้กำหนดมิติเพื่อวัดสุขภาพองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบ 3 ด้าน 10 มิติ คือ ด้านภารกิจ(task) ประกอบด้วย มิติการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มิติการสื่อสารอย่างเหมาะสม และมิติการใช้อำนาจในทางที่ดี ด้านการบำรุงรักษา (maintenance) ประกอบด้วย มิติการใช้ทรัพยากรบุคคล มิติความสามัคคีในกลุ่ม มิติขวัญกำลังใจ และด้านความเจริญและการพัฒนา (growth and development) ประกอบด้วย มิตินวัตกรรมในการทำงาน มิติความอิสระในการทำงาน มิติความสามารถในการปรับตัว และมิติความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนั้น การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในขององค์การ ซึ่งไม่เพียงทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังสามารถพัฒนาเพื่อให้องค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้ (Matthew B. Miles, 1973: 378)

ต่อมาได้มีนักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การในมิติทั้ง 10 ของมายส์ (Miles) ซึ่งพบว่าบางมิติไม่สามารถอธิบายสุขภาพองค์การได้ชัดเจน โดยเฉพาะการวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่า ยังขาดความเข้มแข็งทางวิชาการและนำมาใช้บริหารจัดการได้ไม่สมบูรณ์นักในการนี้ ฮอย, ทาร์เตอร์ และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter and Kottkamp) ไม่เห็นด้วยกับความคิดเกี่ยวกับการวัดสุขภาพองค์การของมายส์ (Miles) (Wayne K. Hoy, C.J. Tarter and R. B. Kottkamp, Open Schools/ Healthy Schools : Measuring Organizational Climate (Newbury Park, CA : Corwin Press, 1991), 67) สอดคล้องกับ คิมสตันและซอนนาเบนด์ (Kimpston and Sonnabend) โดยทั้งหมดได้โต้แย้งว่า มิติการวัดสุขภาพองค์การตามกรอบแนวคิดของมายส์ (Miles) เมื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดแล้วยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ตลอดจนมักเกิดปัญหาที่การวัดสุขภาพองค์การที่กำหนดหน่วยการวัดเป็นองค์การ ไม่ได้เป็นมิติแยกออกจากกัน (Kimpston and Sonnabend, cited in Wayne K. Hoy, C. J. Tarter; & R. B.Kottkamp, 1991: 67) ต่อมาในปี 1978 ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเจอร์ นิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาระบบการทำงานในโรงเรียน โดยนำทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) มาเป็นแนวแนวคิดในการศึกษาสุขภาพองค์การ ซึ่งจากทฤษฎีพบว่า หากโรงเรียนหรือองค์การใดต้องการประสบความสำเร็จ จะต้องแก้ปัญหาในระบบภายใน 4 ประการ คือความสามารถในการทำให้บุคลากรสามารถปรับตัว (adaptation) ดำรงรักษาเป้าหมาย (Goal attainment) การบูรณาการ (integration) และความรู้ ความคิด กฎระเบียบ ข้อห้ามต่าง ๆ ตลอดจนรักษาระบบแบบแผน ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (latency) นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงระดับภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การไว้ 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน (institutional level) ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างโรงเรียนและชุมชน ระดับการจัดการ (managerial level) ทำหน้าที่

เกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารและระดับเทคนิค (technical level) ทำหน้าที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การสอน (Wayne K. Hoy; & P. B. Forsyth. 1986: 156)

ในเวลาต่อมาได้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขึ้นพบว่า มิติสุขภาพของโรงเรียนมี 7 มิติ ดังนี้ มิติบูรณาภาพของสถาบัน (institution integrity) อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) ภาวะผู้นำด้านมิติสัมพันธ์ (principal consideration) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (principal initiation structure) และการสนับสนุนทรัพยากร (resource support) การมุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (morale) โดยผลการตรวจสอบสุขภาพองค์กรพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี (healthy school) จะมีการปฏิบัติงานทั้ง 3 ระดับสอดคล้องกันเป็นอย่างดี โรงเรียนมีประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้านกายภาพนั้นเป็นโรงเรียนที่น้อยอยู่ได้รับการยอมรับและได้รับความช่วยเหลือจากสังคมเป็นอย่างดี พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครู ให้การสนับสนุนและเป็นมิตรกับครู มุ่งเน้นวิชาการ มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่ในโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy school) จะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม บรรยากาศไม่น้อยอยู่ไม่เหมาะกับการทำงาน ผู้บริหารไม่กระตือรือร้น ครูแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ทำให้ภาพรวมของโรงเรียนนั้นไม่ดีทั้งองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (Wayne K. Hoy; & Cecil G. Miskel. 1991: 234.)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)

โรงเรียนของรัฐเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) 2545: 12) และจากการค้นพบในการศึกษาวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ที่ผ่านมาประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) และฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคนไทยในสังคมไทย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเกิดการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ 2552) ที่มีความเหมาะสมชัดเจน ทั้งเป้าหมายของหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดหมาย และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนในแต่ละระดับ อีกทั้ง

ปรับกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียน เกณฑ์การจบการศึกษาแต่ละระดับ เอกสารแสดงหลักฐานทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ

สุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นสภาพหรือลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพดังที่ ฮอยและซาโบ(Hoy:& Sabo,1997:64 -65)กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิภาพ

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ทราบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เสนอให้ฝ่ายบริหารได้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้โรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ มีสุขภาพสมบูรณ์ดีอันส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนตามมาตรฐานสากล ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยแบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การหรือมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรเป็นมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนจากทฤษฎีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศ 6 ท่าน และทฤษฎีนักการศึกษาไทย 4 ท่านได้ตัวแปรที่เป็นมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน 5 ข้อ ที่นักวิชาการกล่าวถึงมากที่สุด คือ 1.การใช้อำนาจที่เป็นธรรม(Optimal Power Equalization) 2.การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ(Resource Utilization) 3.ความกลมเกลียว,ความสามัคคี(Cohesiveness) 4.มุ่งเน้นวิชาการ(Academic Emphasis) 5.เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน(Institutional Integrity)ซึ่งนำมาศึกษาและเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อ

ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อให้ห้องเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสภาพองค์การโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อสภาพองค์การ โดยใช้ตัวแปรที่เป็นมิติที่ใช้วัดสภาพองค์การของโรงเรียน 5 ข้อ ที่นักวิชาการกล่าวถึงมากที่สุด คือ 1.การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) 2.การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ(Resource Utilization) 3.ความกลมเกลียว,ความสามัคคี(Cohesiveness) 4.มุ่งเน้นวิชาการ(Academic Emphasis) 5.เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน(Institutional Integrity)

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 37 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จากประชากรทั้งหมด 1,927 คน ซึ่งขั้นตอนในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้ประชากรโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยประชากรครูเขตเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 706 คน และประชากร ในเขตเทศบาลตำบลมีทั้งหมด 709 คน และกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล 512 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน เป็นเขตเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 118 คน เขตเทศบาลตำบลมีทั้งหมด 119 คน และกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล 85 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. สภาพองค์การ หมายถึง สภาพของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิทำให้โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการ

ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สภาพของที่เกิดจาก ภาวการณ์ปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคง อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะ ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน วัด โดยใช้แบบสอบถามของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 5 มิติ ดังนี้

2.1 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) หมายถึง สภาพหรือ ลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับ เหนือขึ้นไป และสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

2.2 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อย เกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย ครูทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความ พอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่โรงเรียนต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้นหากแต่ยังรู้สึกว่าโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้เขามี การเรียนรู้และมีความก้าวหน้า เพื่อช่วยให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ความกลมเกลียว, ความสามัคคี (Cohesiveness) หมายถึง เป็นการมีความ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในโรงเรียน มีความเคารพซึ่ง กันและกันด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟังและศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อคณะครูด้วยกัน รวมถึงการศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ

2.4 มุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัด กิจกรรมการจัด สื่ออุปกรณ์ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

2.5 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) หมายถึง สถานภาพหรือ ลักษณะการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับอำนาจหรืออิทธิพลของ ชุมชน ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคม ได้

3.ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของกรมสามัญ ศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

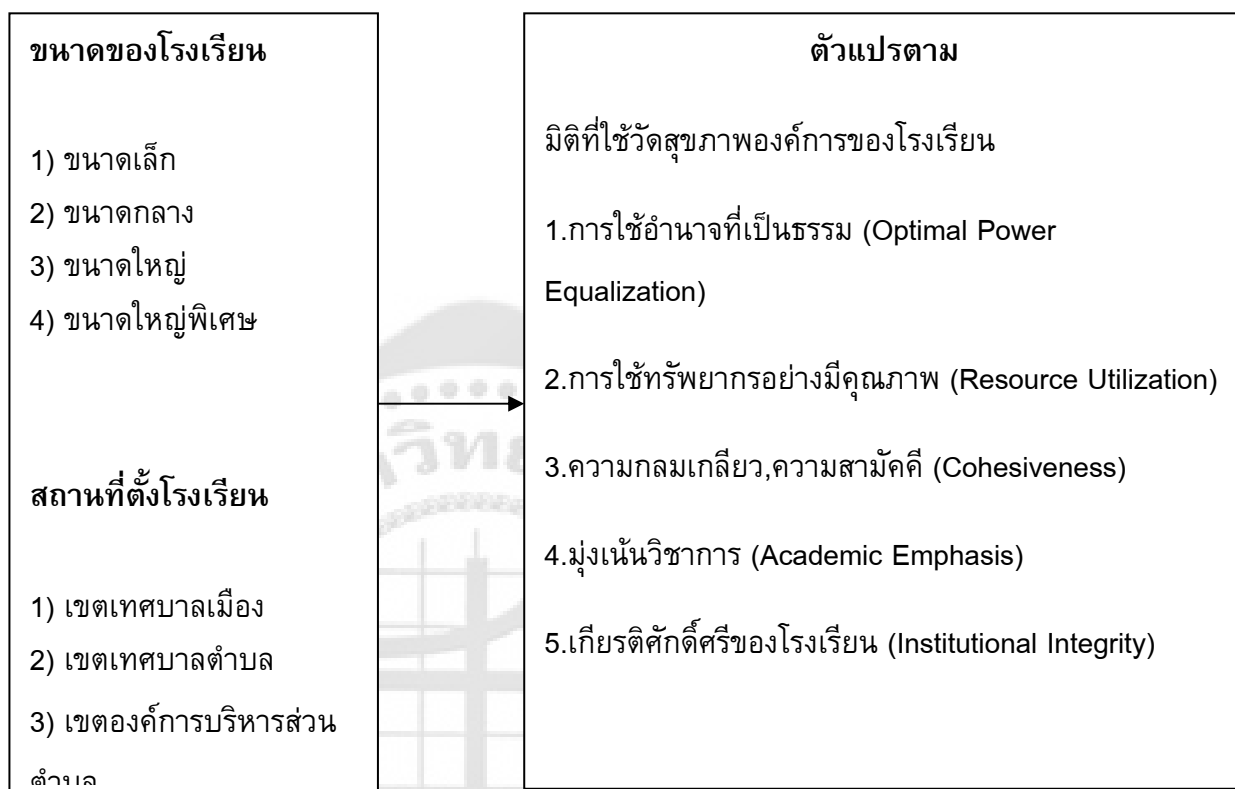
4. สถานที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง สถานที่ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียนตั้งอยู่ แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมือง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบล และเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสุขภาพองค์กรเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการดำเนินการที่ช่วยให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา หรือประสิทธิผลของโรงเรียน และสามารถบ่งบอกถึงสุขภาพองค์กรของโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและขอบข่ายของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนโดยศึกษาสุขภาพองค์กรโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน และได้ศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแปรที่เป็นมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียน 5 ข้อที่นักวิชาการกล่าวถึงมากที่สุด คือ 1.การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) 2.การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ(Resource Utilization) 3.ความกลมเกลียว,ความสามัคคี(Cohesiveness) 4.มุ่งเน้นวิชาการ(Academic Emphasis) 5.เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน(Institutional Integrity) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและหาความสำคัญจากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่องสุขภาพองค์การ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสุขภาพองค์การต่างกัน
2. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสถานที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีสุขภาพองค์การต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความเป็นมาและการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 30
2. สภาพองค์การ
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญขององค์การ
 - 2.2 องค์ประกอบขององค์การ
 - 2.3 ลักษณะองค์การที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพองค์การ
 - 2.5 พัฒนาการของแนวคิดสภาพองค์การ
 - 2.6 เครื่องมือวัดสภาพองค์การ
 - 2.7 มิติสภาพองค์การ
 - 2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความเป็นมาและการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 30

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน การศึกษาระดับมัธยมศึกษายุคใหม่ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและ พัฒนาสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษายุคใหม่ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

ค่านิยมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดใหม่ บริการด้วยใจ โปร่งใสสะอาด

สภาพการจัดการศึกษา

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ลำดับที่ 30 ได้แก่จังหวัดชัยภูมิ กระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ.2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2553 ดังนี้ (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มนโยบายและแผน (4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา (6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และ (7) หน่วยตรวจสอบภายใน ที่จัดตั้ง ขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ.2553

2. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตั้งอยู่เลขที่ 275/13 ถนน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สาย 1 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์ 0-4481-6976 โทรสาร 0-4481-6977 Website: <http://www.sesao30.go.th> E-mail : cpm77@gmail.com

3. สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีอำนาจ หน้าที่ในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 37 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล
2. โรงเรียนสตรีชัยภูมิ
3. โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา
4. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ
5. โรงเรียนกุตตุมวิทยา
6. โรงเรียนบ้านค่ายวิทยา
7. โรงเรียนชีลองวิทยา
8. โรงเรียนภูพระวิทยา
9. โรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน
10. โรงเรียนคอนสวรรค์
11. โรงเรียนสามหม่อวิทยา
12. โรงเรียนโนนสะอาดวิทยา
13. โรงเรียนปู้ด่างศึกษา
14. โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา
15. โรงเรียนคูเมืองวิทยา
16. โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมังคลาภิเษก
17. โรงเรียนเจียงทองพิทยาคม
18. โรงเรียนภักดีชุมพลวิทยา
19. โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา
20. โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา
21. โรงเรียนท่ามะไฟหวานพิทยาคม
22. โรงเรียนภูเขียว
23. โรงเรียนพระธาตุหนองสามหมื่น
24. โรงเรียนหนองคอนไทยพิทยาคม
25. โรงเรียนคอนสารพิทยาคม
26. โรงเรียนโนนคูณวิทยาการ รัชมังคลาภิเษก
27. โรงเรียนบ้านแท่นวิทยา
28. โรงเรียนจัตุรัสวิทยาการ
29. โรงเรียนหนองบัวบานวิทยา
30. โรงเรียนละหานเจริญวิทยา
31. โรงเรียนบางอำพันวิทยา
32. โรงเรียนเพชรพิทยาสรรค์
33. โรงเรียนเรณูนครวิทยา
34. โรงเรียนเทพสถิตวิทยา
35. โรงเรียนนาแกพิทยาคม
36. โรงเรียนหนองบัวระเหววิทยาการ
37. โรงเรียนห้วยแย้วิทยา

4. อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2556 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ.2553 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	
1.ผู้บริหารสถานศึกษา	94	คน
2.ข้าราชการครู	1,888	คน
3.พนักงานราชการ	182	คน
4.ครูอัตราจ้าง	106	คน
รวม	2,270	คน

การจำแนกขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนครู		จำนวนโรงเรียน	
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	<500	คน	15	โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง	500-1,499	คน	14	โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	1,500-2,499	คน	4	โรงเรียน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	>2,500	คน	4	โรงเรียน
รวม			37	โรงเรียน

ตาราง 1 แสดงจำนวนนักเรียนและห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)		จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	นักเรียนรวม	ห้องเรียน
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น				
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	2,826	3,133	5,959	166
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	2,780	3,118	5,898	162
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2,836	3,189	6,025	166
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	8,442	9,440	17,882	494
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย				
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	2,052	3,315	5,367	149
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	2,133	3,321	5,454	149
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	2,084	3,121	5,205	147
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	6,269	9,757	16,026	445
รวมทั้ง 2 ระดับ	14,711	19,197	33,908	939

ตาราง 2 แสดงขนาดของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ชัยภูมิ

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก 16 โรงเรียน		
1.โรงเรียนกุดตุ้มวิทยา	355	19
2.โรงเรียนภูพระวิทยาคม	162	13
3.โรงเรียนสีล่องวิทยา	64	13
4.โรงเรียนสามหม่อวิทยา	365	24
5.โรงเรียนโนนสะอาดวิทยา	213	13
6.โรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย	183	13
7.โรงเรียนคูเมืองวิทยา	377	26
8.โรงเรียนหนองคอนไทยวิทยาคม	314	19
9.โรงเรียนพระธาตุหนองสามหมื่น	356	19
10.โรงเรียนท่ามะไฟหวานวิทยาคม	333	23
11.โรงเรียนหนองบัวบานวิทยา	326	23
12.โรงเรียนละหานเจริญวิทยา	225	17
13.โรงเรียนบางอำพันวิทยาคม	246	17
14.โรงเรียนเพชรพิทยาสรรค	486	28
15.โรงเรียนเรีงรมวิทยาคม	300	21
16.โรงเรียนห้วยแย้วิทยา	329	19
รวม	4,634	307
โรงเรียนขนาดกลาง 14 โรงเรียน		
1.โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา	1,810	99
2.โรงเรียนบ้านค่ายวิทยา	572	34
3.โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ	658	60
4.โรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน	859	49
5.โรงเรียนคอนสวรรค์	1,077	59
6.โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมัง คลาภิเษก	561	32
7.โรงเรียนภักดีชุมพลวิทยา	734	41
8.โรงเรียนเจียงทองพิทยาคม	876	49

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
9.โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา	818	47
10.โรงเรียนคอนสารวิทยาคม	1,424	80
11.โรงเรียนโนนคุณวิทยาคาร รัชมังคลา ภิเษก	528	30
12.โรงเรียนหนองบัวระเหววิทยาคาร	819	47
13.โรงเรียนเทพสถิตวิทยา	710	40
14.โรงเรียนนายงกลักพิทยาคม	829	47
รวม	12,275	668
โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน		
1.โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา	2,517	133
2.โรงเรียนบ้านแท่นวิทยา	1,554	84
3.โรงเรียนจตุรัสวิทยาคาร	1,506	82
รวม	5,577	299
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน		
1.โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล	3,367	177
2.โรงเรียนสตรีชัยภูมิ	3,341	175
3.โรงเรียนภูเขียว	3,312	173
4.โรงเรียนแก้งคร้อ	2,530	137
รวม	12,550	662
รวมทั้งหมด	35,016	1,927

ตาราง 3 แสดงเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ

เขตพื้นที่ตั้ง/โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
1.เขตเทศบาลเมือง 5 โรงเรียน		
1.โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล	3,367	177
2.โรงเรียนภูเขียว	3,312	173
3.โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา	1,810	99
4.โรงเรียนสตรีชัยภูมิ	3,341	175
5.โรงเรียนจัตุรัสวิทยาการ	1,506	82
รวม	13,336	706
2.เขตเทศบาลตำบล 15 โรงเรียน		
1.โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา	2,517	133
2.โรงเรียนบ้านแท่นวิทยา	1,554	84
3.โรงเรียนเทพสถิตวิทยา	710	40
4.โรงเรียนแก้งคร้อ	2,530	137
5.โรงเรียนห้วยแย้วิทยา	329	19
6.โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา	818	47
7.โรงเรียนหนองบัวระเหววิทยาการ	819	47
8.โรงเรียนบ้านค่ายวิทยา	572	34
9.โรงเรียนชีลองวิทยา	64	13
10.โรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน	859	49
11.โรงเรียนพระธาตุหนองสามหมื่น	356	19
12.โรงเรียนเพชรพิทยาสรรค	486	28
13.โรงเรียนคอนสวรรค์	1,077	59
รวม	12,691	709
3.องค์การบริหารส่วนตำบล 17 โรงเรียน		
1.โรงเรียนนายางหลักพิทยาคม	829	47
2.โรงเรียนเจียงทองพิทยาคม	876	49
3.โรงเรียนคอนสารพิทยาคม	1,424	80
4.โรงเรียนคูเมืองวิทยา	377	26
5.โรงเรียนเรณูวิทยาคม	300	21

ตาราง 3 (ต่อ)

เขตพื้นที่ตั้ง/โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
6.โรงเรียนท่ามะไฟหวานวิทยาคม	333	23
7.โรงเรียนภักดีชุมพลวิทยา	734	41
8.โรงเรียนบางอำพันวิทยาคม	246	17
9.โรงเรียนโนนคูณวิทยาคาร รัชมังคลา ภิเษก	528	30
10.โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมังคลาภิเษก	561	32
11.โรงเรียนสามหม่อวิทยา	365	24
12.โรงเรียนภูพระวิทยาคม	162	13
13.โรงเรียนหนองคอนไทยวิทยาคม	314	19
14.โรงเรียนละหานเจริญวิทยา	225	17
15.โรงเรียนปู่ด่างศิลาวิทยาลัย	183	13
16.โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ	658	60
รวม	8,115	512
รวมทั้งหมด	34,142	1,927

2. สุขภาพองค์การ

2.1 ความหมายและความสำคัญขององค์การ

ในสังคมปัจจุบันนับเป็นสังคมขององค์การและที่สำคัญองค์การยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ไขข้อจำกัดต่างๆของมนุษย์ ไชมอน (Simon) กล่าวถึงองค์การไว้ว่าเป็นระบบพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกในองค์การต่างมีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ (Herbert A. Simon.1950: 72 – 73) ขณะเดียวกันมนุษย์ในสังคมคาดหวังที่จะให้องค์การต่างๆเหล่านี้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีคุณค่าอย่างแท้จริงเพื่อส่งเสริมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนอกจากนี้องค์การยังสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีทั้งด้านอารมณ์จิตใจสติปัญญาและเศรษฐกิจซึ่งองค์การสามารถทำให้เป้าหมายของมนุษย์ประสบความสำเร็จภายใต้ความร่วมมือภายในองค์การ (Chris Argyris.1964: 35) มีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงขององค์การ(organization) ไว้หลายท่านอาทิบาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่าองค์การเป็นระบบความร่วมมือประสานกิจกรรมหรือกำลังงานของบุคคลอย่างมีจิตสำนึก (Chester I. Barnard. 1966: 72) นอกจากนี้องค์การเป็นหน่วยทางสังคม (social unit) อย่างหนึ่งที่เกิดจากการรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง(H.Kaufman, 1961) ซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบมีแบบแผนมีอาณาเขตมีความสัมพันธ์เฉพาะตัว (Daniel Katz; & Robert Kahn. 1964) และมีกรรมวิธีที่จะสร้างเสริมทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่นๆเพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (Edwin B. Flippo. 1970: 129) ส่วน กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายขององค์การ (organization) ไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือผลของการจัดรวบรวมองค์ประกอบต่างๆที่มีความสัมพันธ์กันหรือรวมกันเข้าเป็นหน่วยที่มีหน้าที่ในการประกอบภารกิจต่างๆหรือรวมประกอบเข้าเป็นหน่วยตามหลักการและเหตุผล (C.V. Good. 1973: 378) นอกจากนี้โรบบินส์ (Robbins) ให้ ความหมายขององค์การ (organization) ไว้ว่าเป็นการประสานงานระหว่างสมาชิกองค์การจะมีอาณาเขตมีกฎระเบียบมีการกำหนดโครงสร้างอำนาจมีระบบการติดต่อสื่อสารและมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้กิจกรรมต่างๆมีผลต่อสมาชิกองค์การและสังคม (Stephen P. Robbins. 1990: 4) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวไทยที่ได้กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้หลายท่านอาทิสมยศนาวีการกล่าวว่าองค์การ(organization) ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีแบบแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆที่ต้องขึ้นอยู่กับกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เฉพาะอย่าง (สมยศ นาวีการ. 2542: 11) ส่วนธงชัย สันติวงษ์ได้กล่าวว่าองค์การเป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทางมีการจัดระเบียบวิธีการทำงานและการติดตามวัดผลสำเร็จของงานอย่างสม่ำเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2543: 5) นอกจากนี้ องค์การยังหมายถึงกลุ่มคนที่อยู่รวมตัวกันโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยจะต้องอาศัยกระบวนการในการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อให้การแบ่งงานแก่สมาชิกใน

องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมายลักษณะขององค์การเป็นระบบเปิดที่นำสภาพแวดล้อมต่างๆที่เป็นสิ่งนำเข้าซึ่งประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือแรงงานทุนและข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่างๆไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้าไปสู่สิ่งส่งออกที่พึงประสงค์และสิ่งส่งออกดังกล่าวได้แก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการต่างๆ ขององค์การ (พะยอมวงศ์สารศรี. 2542: 4) ทั้งนี้วัตถุประสงค์ขององค์การต้องมีความชัดเจนและเนื่องจากองค์การไม่มีชีวิตดังนั้นการทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยสมาชิกองค์การทุกคน (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 139)

จากธรรมชาติของนักวิชาการสามารถสรุปความหมายขององค์การได้ว่าองค์การเป็นรูปแบบการรวมตัวของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีการกำหนดและยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผนในการปฏิบัติงานมีอาณาเขตที่ชัดเจนมีโครงสร้างประสานความสัมพันธ์ของคนในองค์การโดยที่ทุกคนมีเป้าหมายส่วนบุคคลและพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายของตนเองได้รับการตอบสนองและบรรลุเป้าหมายขององค์การในภาพรวม

2.2 องค์ประกอบขององค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้ในหลายมุมมองอาทิ เช่น สุนันทา เลาหันทน์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้ว่าองค์การส่วนใหญ่ประกอบด้วยส่วนต่างๆดังนี้ 1) คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปและร่วมกันปฏิบัติงานหรือแบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2) คนเหล่านี้จะต้องอาศัยเทคนิคและวิทยาการหรือเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ 3) คนเหล่านี้ต้องการความรู้ข้อมูลข่าวสารในการแก้ไขปัญหา 4) คนในองค์การไม่ได้อยู่ในที่ว่างเปล่าแต่ทุกคนต้องอยู่ในองค์การซึ่งมีโครงสร้าง 5) องค์การจะดำรงอยู่ได้เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดและเป้าหมายจะเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน 6) องค์การต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมองค์ประกอบทั้งหมดจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ (สุนันทา เลาหันทน์. 2544: 26) นอกจากนี้องค์การยังแบ่งออกเป็นระบบเปิดและระบบปิดในองค์การที่เป็นระบบเปิดมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้ากระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลผลิต (Daniel Katz; & Robert Kahn. 1978: 111) ในทำนองเดียวกัน ฅณัฐพันธ์ เจริญนันท์ ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้อย่างครอบคลุมซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (ฅณัฐพันธ์ เจริญนันท์. 2545: 25 – 28)

1. องค์การเป็นกลุ่มสังคม (organizations are social entities) โดยที่องค์การเกิดขึ้นโดยกลุ่มบุคคลที่รวมตัวเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้สมาชิกแต่ละคนแสดงบทบาทตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนซึ่งจะส่งเสริมให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนั้นเมื่อสมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมความคิดทัศนคติและพฤติกรรมจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานและเป้าหมายขององค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. องค์กรมีขอบเขตที่ชัดเจน (organizations have identifiable boundaries) ขอบเขตจะแบ่งระบบออกจากสภาพแวดล้อมโดยขอบเขตจะกำหนดส่วนต่างที่เป็นส่วนขององค์กรและอะไรที่เป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์กรทั้งนี้แต่ละองค์กรจะมีขอบเขตทางด้านกายภาพหรือขอบเขตการดำเนินงานจำนวนสมาชิกที่ชัดเจนเพื่อป้องกันและแบ่งแยกกว่าส่วนใดเป็นองค์ประกอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรอะไรที่เป็นสภาพแวดล้อมอื่นซึ่งอาจจะมีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในอนาคต

3. องค์กรมีเป้าหมายเป็นเครื่องชี้นำ (organizations are goal directed) การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผลประโยชน์ของตนเองเป็นเหตุผลสำคัญของการรวมตัวการทำงานในองค์กรสมาชิกองค์กรจะมีเป้าหมายที่เหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้แต่จะมีเป้าหมายขององค์กรเป็นความต้องการร่วมกันนอกจากนี้แม้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันแต่การดำรงอยู่และการเจริญเติบโตยังคงเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องการเหมือนกันโดยเป้าหมายจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและกระตุ้นใจให้สมาชิกร่วมกันทำงานนอกจากนี้เมื่อเป้าหมายเปลี่ยนจะส่งผลให้พฤติกรรมองค์กรเปลี่ยนไปด้วยดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจและหมั่นตรวจสอบสมาชิกเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. องค์กรมีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ (organizations have deliberately structured activity systems) โดยปกติองค์กรต่างๆ จะมีการออกแบบระบบและโครงสร้างการบริหารตามหน้าที่กิจกรรมและความรับผิดชอบโดยแบ่งงานออกเป็นฝ่ายแผนกและหน่วยงานโดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพื่อให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นเมื่อโครงสร้างองค์กรถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานและองค์กรจะเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน

5. องค์กรเป็นระบบ (organizations as systems) ในการพิจารณาองค์กรในฐานะระบบซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการทำความเข้าใจองค์กรและรูปแบบการทำงานในองค์กรซึ่งในแต่ละวันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยที่ระบบจะหมายถึงหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้นซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาระบบต่างๆออกเป็น 2 ระบบคือ

5.1 ระบบปิด (close systems) เป็นระบบที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองมีสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองอย่างสมบูรณ์ระบบปิดเป็นระบบที่แยกตัวจากสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเด็ดขาดไม่มีการถ่ายเทปัจจัยนำเข้าทรัพยากรหรือพลังงานระหว่างกันซึ่งเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติยกเว้นการทดลองในช่วงระยะเวลาสั้นๆซึ่งเป็นไปไม่ได้กับระบบทางสังคมที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม

5.2 ระบบเปิด (open systems) เป็นกลุ่มของส่วนประกอบและสภาพแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องและติดต่อสัมพันธ์กันปกติระบบเปิดจะต้องการปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยเหล่านั้นให้เป็นผลลัพธ์และกระจายผลลัพธ์ออกมาสู่สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเราจะพิจารณาองค์กรเป็นระบบเปิดที่มีความสมบูรณ์เพราะองค์กรสามารถติดต่อกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยอาศัยกระบวนการในการแปรรูปปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลลัพธ์โดยผลกระทบของสภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและ

ส่งผลกระทบกลับไปยังสภาพแวดล้อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเช่นกันโดยที่เราอาจกล่าวได้ว่าทั้งระบบและสภาพแวดล้อมต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

นอกจากนั้นการจัดการเกิดขึ้นในองค์การและในมุมมองด้านการจัดการองค์การที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการได้แก่ 1) ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง 2) ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงานและ 3) องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ (ธีระชน มโนมัยพิบูลย์. Online: 2010) ซึ่งทอม ปีเตอร์ (Tom Peters) ยังได้กล่าวไว้สรุปได้ว่าองค์การสมัยนั้นจะต้องเป็นองค์การแบบแบนราบ (flat) มีการบูรณาการอย่างเป็นระบบสามารถเชื่อมต่อได้ในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถทำงานได้ตลอดเวลาและสถานที่ที่สามารถตอบสนองสิ่งต่างๆได้ทันทีตอบสนองลูกค้าได้ทันตามความต้องการและดำเนินการอย่างมืออาชีพ (ทอม ปีเตอร์ อ้างถึง ใน พงกะพรวณ ตะกลมทอง. 2550) และองค์การที่มีการกระจายอำนาจให้แก่ระดับล่างๆพนักงานที่มีได้รับอำนาจสามารถจัดการกับความรับผิดชอบนี้ได้ดีหมายความว่าพวกเขาต้องได้รับการอบรมการบริหารที่ดีและต้องมีการสนับสนุนจากระบบที่ถูกต้องการจากผู้บริหารองค์การ (คอตเลอร์ อ้างถึงใน ธีระชน มโนมัยพิบูลย์. Online: 2010)

จากทฤษฎีของนักวิชาการสรุปได้ว่าองค์ประกอบขององค์การประกอบด้วยกลุ่มคนเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แล้ววัตถุประสงค์องค์การต้องมีความชัดเจนในการทำงานมีขอบเขตที่ชัดเจนมีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างเป็นระบบองค์การมีระบบเป็นของตนเองซึ่งอาจจะระบบเปิดหรือระบบปิดทั้งนี้จะส่งผลต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การการมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การทำให้ผู้บริหารสามารถนำบริบทภารกิจนั้นไปออกแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2.3 ลักษณะองค์การที่ประสบความสำเร็จ

องค์การที่ประสบความสำเร็จนั้นย่อมมีลักษณะที่โดดเด่นจากองค์การโดยทั่วๆ ไปดังที่คอตเลอร์ (Kotler) ได้เสนอแนวคิดว่าองค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้นั้นจำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการดังนี้ (John P. Kotler. 1996: 163 -173)

1. มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาหลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จจะต้องอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้าพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องอาศัยกระบวนการแปลงสภาพอย่างฉับพลัน (transformation process) ในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มจะมุ่งการพัฒนา ระบบที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ (corporate culture) ที่มีประสิทธิภาพสูงและการสร้างบรรทัดฐานที่ให้อำนาจแก่การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างโดยมุ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษและการประเมินผลคนที่เสนอความคิดที่ผิดพลาดลดการสนทนาคัดค้านที่ไม่ชัดเจนโดยปกติจะมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงทุกระดับขององค์การการมุ่งติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ก่อให้เกิด

การย้อนกลับอย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนให้องค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายและสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูงองค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีมดังนั้นก็ทีมงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการแปลงรูปองค์กรเป็นระยะ

3. มีบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ในศตวรรษที่ 21 องค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างผู้นำที่มีทักษะให้มากขึ้นถ้าองค์กรปราศจากผู้นำที่มีทักษะรวมทั้งวิสัยทัศน์การสื่อสารและการมอบอำนาจซึ่งเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงแล้วการแปรรูปองค์กรจะไม่เกิดขึ้นหรือไม่รวดเร็วพอที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังได้องค์กรในศตวรรษที่ 21 จะมีลักษณะพัฒนาความเป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นผู้นำจะต้องการองค์กรที่มีโครงสร้างตามแนวนอนเพื่อให้เกิดการควบคุมที่น้อยลงและวัฒนธรรมที่เผชิญความเสี่ยงมากขึ้นพนักงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและช่วยให้พนักงานก้าวหน้าด้วยวิธีการลองผิดลองถูกจึงต้องใช้การสนับสนุนการกระตุ้นให้ใช้ความพยายามเป็นเวลาพันชั่วโมงเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

4. มีการมอบอำนาจให้อย่างกว้างขวางองค์กรจำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ระดับล่างให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

5. มีการบริหารจัดการโดยมอบหน้าที่ให้เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะที่สั้นดีเลิศ เนื่องจากองค์กรมีการมอบอำนาจไปยังระดับล่างเป็นอย่างมากซึ่งหมายความว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจสามารถจัดการกับงานที่เขาได้รับมอบได้กล่าวคือพนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและได้รับการสนับสนุนด้วยระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ปัจจุบันนี้แม้ว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจทางการบริหารจัดการแต่ก็พบว่าพวกเขาไม่ได้รับความรู้และความช่วยเหลืออื่นๆที่พอเพียงเพราะเขาขาดการฝึกอบรมและระบบที่เหมาะสม

6. ตัดการติดต่อภายในระหว่างกันที่ไม่จำเป็นออกองค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีการติดต่อภายในระหว่างกันในศตวรรษที่ 21 การติดต่อภายในระหว่างกันจะมีลักษณะ

6.1 มีการประสานงานกับหน่วยย่อยอย่างรวดเร็วและประหยัดเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

6.2 เป็นองค์กรที่มีความจับไวมุ่งความสำคัญของการติดต่อ

6.3 มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน

6.4 มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ง่าย

6.5 ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็ว

6.6 มีการตรวจสอบเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอและกำจัดสิ่งที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง

ออกไป

7. มีวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถปรับตัวได้ การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ วัฒนธรรมต่างๆ สามารถปรับตัวได้ง่ายขึ้นหากปฏิบัติดังนี้

7.1 ให้คุณค่าในการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนขององค์การ

7.2 มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่มีความสามารถ

7.3 สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีม

7.4 ลดขั้นตอนของกฎเกณฑ์การทำงานหรือใช้ระบบราชการต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นจากทฤษฎีของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาองค์การเป็นแนวความคิดที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความมีประสิทธิภาพขององค์การให้ดีกว่าเดิมและเพื่อความเจริญเติบโตยิ่งขึ้นขององค์การ การพัฒนาองค์การเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์การ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (organizational health) มีฐานคำมาจากคำว่าสุขภาพและองค์การโดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้คำว่าสุขภาพ (health) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง (น.) ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ (ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. 2546: 1201) และในปี 1948 องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization :WHO) ได้บัญญัติความหมายของคำว่าสุขภาพไว้ในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีมิใช่เพียงแต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น (พัฒน์ สุจำนง. 2522: 2) ส่วนคำว่าองค์การนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การไว้อย่างสอดคล้องกันดังที่บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่าองค์การเป็นหน่วยทางสังคม (social unit) อย่างหนึ่งที่เกิดจากการรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบมีแบบแผนมีอาณาเขตมีความสัมพันธ์เฉพาะตัวและมีกรรมวิธีที่จะสร้างเสริมทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (Chester. I. Barnard, 1938: 72) ส่วนไซมอน (Simon) ได้กล่าวว่าองค์การเป็นระบบของพฤติกรรมร่วมซึ่งสมาชิกขององค์การต่างมีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ (Herbert A. Simon. 1950: 72 – 73) สอดคล้องกับ ฟลิปโป (Flippo) ที่ได้กล่าวไว้ว่าองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันของมนุษย์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ส่วนโรบบินส์ (Robbins) กล่าวว่าองค์การเป็นการประสานงานกันระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคมซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันและมีอาณาเขตที่แน่นอนและความสัมพันธ์เหล่านั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Stephen P. Robbins.1990: 4) นอกจากนี้ ฮอลล์ (Hall) ได้กล่าวว่าองค์การเป็น

ความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสมาชิกองค์การมีอาณาเขตเป็นของตนเองมีระเบียบกฎเกณฑ์มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจมีระบบการติดต่อสื่อสารและมีการดำเนินการที่ต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Richard H. Hall. 1996: 30)

เมื่อนำคำทั้ง 2 มารวมกันเป็นคำใหม่คือคำว่าสุขภาพองค์การ (organizational health) ซึ่งหมายถึงภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดีหากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตองค์การจะมีการเกิดการเจริญเติบโตการเสื่อมและการตายได้ในที่สุดซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆมาหล่อเลี้ยงเช่นอาหารอากาศเครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรคซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (inputs) ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (process) ในการทำงานของอวัยวะต่างๆอย่างเป็นระบบเช่นระบบหายใจระบบหมุนเวียนโลหิตระบบย่อยอาหารตลอดจนระบบขับถ่ายหากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ระบบต่างๆสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดีก่อให้เกิดผลผลิต (outputs) ที่ดีคือความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์เช่นกันระบบดังกล่าวได้แก่ระบบโครงสร้าง (structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (technology subsystem) ระบบงาน (task subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน (Paul Hersey; & K.H. Blanchard. 1993: 9 -10) เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่างๆของร่างกายหากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีจะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างดีองค์การสามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จแต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน (R. G. Owens. 1991: 220) ด้วยเหตุนี้เององค์การจะพบปัญหาในการปฏิบัติ งานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดองค์การนั้นเสื่อมและตายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์จากการนำคำทั้งสองมารวมกันเป็นคำใหม่คือสุขภาพองค์การซึ่งอาจทำให้เข้าใจว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การ (organization health) เป็นคำศัพท์ที่มายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์บัญญัติขึ้นใช้โดยทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์สุขภาพองค์การตามแนวคิดของ มายส์ (Miles) หมายถึงการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนโดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้างๆของกิจกรรมต่างๆที่กระทำร่วมกันในองค์การด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่น่าทำงานและน่าเรียนรู้หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่งๆได้มีการดำเนินการในส่วนต่างๆขององค์การอย่างเป็นระบบส่วนคาเมรอน (Cameron) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่าหมายถึงชื่อเสียงค่าของสถาบันกระบวนการบริหารที่ราบรื่นไม่มีความตึงเครียดและหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย (K. Cameron. 1978: 614) ส่วน ดิไวฟิดิ (Dwividi) ได้เสนอความเห็นไว้ในทำนองเดียวกันว่า

สุขภาพขององค์การและประสิทธิผลขององค์การมีความคล้ายคลึงกันการที่องค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ดีจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ (R.S. Dwividi. 1981: 471 – 472) นอกจากนี้ ฮอยและฟอร์ซีส (Hoy and Forsyth) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ว่าเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัวการทำให้บรรลุเป้าหมายการบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Hoy; & Forsyth. 1986: 156) ต่อมาในระยะหลังนี้ความหมายของสุขภาพองค์การได้ถูกกำหนดขึ้นใหม่ในระยะหลังโดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาคือ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ซึ่งให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่าหมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัวการทำให้บรรลุเป้าหมายการบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Wayne K.Hoy; & J. A. Feldman. (n.p., n.d.) ต่อมาไลเดนและคิงแอล (Lyden and Klingele) ได้ศึกษาแล้วให้ความหมายสุขภาพองค์การว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถขององค์การในเติบโตและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน (A. Lyden Julie; & E. Klingele William. 2000: 3) หลังจากที่ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมฮอยและคณะ (Hoy and Others) ได้ให้ทรรศนะเพิ่มเติมว่าสุขภาพองค์การหมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมายเกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Hoy; & Others. 2002: 67-68)

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ อาทิอาร์จิริส (Argyris) ได้ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกันมีข้อจำกัดของผลผลิตมีการแข่งขันและพนักงานไม่สนใจทำงานพนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การเป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพไม่ดี (Chris Argyris. 1964: 35) ส่วนองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์การและองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติความรู้สึกความคิดของลูกน้องจะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ (T.D. Weinshall; & A. R. Yeal. 1983: 229) ซึ่งฮอยและฟอร์ซีส (Hoy and Forsyth) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าสุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การองค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล (Miles cited in Hoy and Forsyth. 1986: 156)

นอกจากนั้น ริชาร์ด (Richard) ซึ่งกล่าวไว้ว่าสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์จะสามารถอธิบายถึงองค์การที่มีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทันสถานการณ์โดยมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบมีการบริหารความเสี่ยงที่ดีมีวิสัยทัศน์คือมีเป้าหมายมีการทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารระบบเปิดมีระบบการให้รางวัลที่ดีมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคม (Richard Beckhard. 1969: 326) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบนนิส (Bennes) ที่กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (sense of identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (capacity to test reality) (Bennes cited. 1979: 438) นอกจากนี้ซึ่ง ควิกและควิก (Quick and Quick) ได้นำแนวคิดของมอทท์ (Mott) มาเป็นตัวจำแนกว่าองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัวมีการยืดหยุ่นมีความสามารถในการผลติและถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดีจะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์การทั้งนี้นักวิชาการส่วนใหญ่เรียกองค์การเหล่านี้ว่าเป็นองค์การที่ขาดประสิทธิผลเป็นองค์การที่มีสุขภาพไม่ดีสำหรับการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในทศวรรษของ มายส์ (Miles) ที่กล่าวว่าป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้นแต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่ง ฮอย (Hoy) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าความสามารถของระบบภายในโรงเรียนนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากกระตือรือร้นและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนตามทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับคือระดับสถาบัน (institutional level) ระดับการจัดการ (managerial level) และระดับปฏิบัติการ (technical level) นอกจากนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้อธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (health school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคมชุมชนและผู้ปกครองผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา มีพฤติกรรมบริหารที่เน้นทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิดอาจารย์ในโรงเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์จะผูกพันกับการเรียนการสอนตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้นักเรียนต้องเรียนอย่างหนักมีแรงจูงใจในการเรียนสูงยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อนอุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพออาจารย์มีความจริงใจต่อกันมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในสถาบันของตน (Wayne K. Hoy; & Cecil G. Miskel. 1991: 234 – 238)

สำหรับประเทศไทยได้มีผู้ศึกษาสุขภาพองค์การและให้ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพองค์การดังต่อไปนี้ พรรณี สุวดี ได้ศึกษาและสร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในการทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยได้สรุปว่าสุขภาพองค์การหมายถึงสภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานปกติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การซึ่งสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการคือการปรับตัวการบรรลุเป้าหมายการบูรณาการสร้างสรรค์การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบ

สังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (พรณี สุวดี. 2537: 23)

ส่วนนคร แสงนิลได้กล่าวถึงความหมายของสุขภาพองค์การไว้สอดคล้องกันว่าสุขภาพองค์การหมายถึง สภาพแลบรรยากาศของความสมบูรณ์ขององค์การที่จะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน (นคร แสงนิล. 2545: 10) ส่วน วรณภา ประทุมโทน กล่าวว่าสุขภาพองค์การหมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคงมีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงการเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตองค์การจะมีการเกิดการเจริญเติบโตการเสื่อมและการตายได้ ในที่สุดซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยงเช่นอาหารอากาศเครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรคซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (inputs) ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเช่นระบบหายใจระบบหมุนเวียนโลหิตระบบย่อยอาหารตลอดจนระบบขับถ่ายหากอวัยวะเหล่านี้ทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกันและประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดผลผลิต(outputs) ที่ดีคือความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเมื่ออุปมาองค์การเปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์แล้วองค์การมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายของมนุษย์เช่นกันระบบดังกล่าวได้แก่ระบบโครงสร้าง (structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (technology subsystem) ระบบงาน(task subsystem) และระบบคน (people subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงานเช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายหากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีจะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองตอบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จแต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพลงไปเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานทำงานร่วมกันด้วยเหตุนี้เององค์การจะประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดองค์การนั้นเสื่อมสลายและตายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์ดังนั้นคำว่าสุขภาพองค์การจึงถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลานอกจากนี้ (วรณภา ประทุมโทน. 2545: 89)

จิรัฐติกาล ก้อนเพชร ได้สรุปความหมายสุขภาพองค์การไว้ว่าเป็นความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบต่อสนองการกระทำตามทฤษฎีและภาระหน้าที่ของระบบสังคมในองค์การเพื่อให้องค์การมีสภาพคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (จิรัฐติกาล ก้อนเพชร. 2546: 8) และยังเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การแต่ละแห่งในการดำเนินงานให้บรรลุตาม

เป้าหมายให้สามารถคงอยู่ได้ในสังคมด้วยดี (ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน. 2546: 20) นอกจากนี้สุขภาพยังเป็นสภาพขององค์การหรือของโรงเรียนที่เกิดจากสภาพะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง (พัชรวิพรรณ กิจมี. 2549: 55)

จากทฤษฎีของนักวิชาการสามารถสรุปความหมายของสุขภาพองค์การได้ว่าสุขภาพองค์การหมายถึงสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.5 พัฒนาการของแนวคิดสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นแนวคิดซึ่ง มายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้อยตามกันเกี่ยวกับปัญหาและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (planned change) ในกลุ่มบุคคลองค์การและชุมชนจากคำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่คือทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับกระบวนการการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเริ่มของความสนใจดังกล่าวเขาได้พยายามศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์โดยเฉพาะทางด้านมานุษยวิทยาและจิตวิทยาตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริงโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนตามที่กล่าวมาข้างต้นดังนั้นความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบผลสำเร็จ มายส์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษาเช่นสถาบันหรือโรงเรียนการศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ต่อไปเพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (Wayne K. Hoy: & J.A. Feldman. 1987: 28 – 29) ในอดีต มายส์ (Miles) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ไว้ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้จะเห็นได้ว่าการศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ (Miles) เป็นความสามารถในการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานานและมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินผลประสิทธิภาพองค์การในระยะเวลานั้น ดังนั้น มายส์

(Miles) จึงให้แนวคิดในการกำหนดลักษณะของสภาพองค์การในมิติต่างๆ รวม 10 มิติซึ่งเป็นผลจากการอุปมาพหุกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ในองค์กรโดยมีข้อแม้ที่ยอมรับกันได้ว่าแต่ละองค์การย่อมมีบางส่วนคล้ายคลึงกันและมีปัญหาที่ซับซ้อนเช่นเดียวกันมิติแต่ละด้านต่างมีความสำคัญเฉพาะตัวและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแน่นแฟ้นทั้งนี้ จาโฮดาและอาร์จีริส (Jahoda and Argyris) เพื่อนร่วมงานได้ช่วยกันประเมินโดยใช้เกณฑ์ทุกระดับและให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา กล่าวคือลักษณะสภาพองค์การตามทีมายส์ (Miles) เสนอไว้ภายใต้กรอบแนวคิดขององค์การที่เป็นระบบเปิดซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สภาพองค์การจึงเป็นผลผลิต (output) ที่ออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์การเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนซึ่งรายละเอียดของมิติในแต่ละด้านมีดังนี้ (Matthew B. Miles. 1973: 378)

1. ด้านภารกิจ (task – oriented dimensions) ได้แก่

1.1 เป้าหมาย (goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

ทุกคนในองค์กรนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์กรจะต้องเข้าถึงได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่เป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy) การสื่อสาร

ภายในเป็นสิ่งจำเป็นมากเนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกันข่าวสารอาจจะมี การเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอนตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกสำหรับองค์การที่มีสภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุดคือ จะต้องมียุทธวิธีที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (optimal power equalization) ในองค์กรที่มี สภาพดีการกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรมหมายถึงผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะต้องมีอิทธิพลต่อกันคือมีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ด้านการบำรุงรักษา (maintenance needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ในองค์กรที่มีสภาพ ดีจะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์กรหนึ่งๆจะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไปและยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลยการเฉลี่ย ปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกันในองค์กรที่มีสภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนัก กันทุกคนเขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าเขาต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการ ทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (cohesiveness) องค์กรที่มีสภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยว ต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดีคนที่มีความสุขดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับ ตัวเองนั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่างๆเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนนอกจากนี้คนที่มีความสุขดีจะเป็นที่ชอบตนเองไม่ทำลายตนเององค์การที่มีสภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัว

ของมันเองสมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กรต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์กรแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ (morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์กรจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความพอใจและความปิติยินดีซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบายไม่พอใจขวัญขององค์กรจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กร

3. ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (growth and changefulness) ได้แก่

3.1 นวัตกรรม (innovativeness) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ๆในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ๆผลผลิตใหม่ๆออกมาและขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้นลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงามพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่รุ่มงำกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวันและมาตรฐานกำหนด

3.2 ความอิสระ (autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอกซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเองไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่มีอำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรองค์กรที่สุขภาพดีเช่นเดียวกันนอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าการเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อมและขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วยและองค์กรนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคลนั้นหมายความว่าองค์กรจะแสดงพฤติกรรมใดๆออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (adaptation) มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้มีลักษณะของการมีอิสระเสรีที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (problem - solving adequacy) การได้รับความกดดันความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่ยากในที่นี้มิได้หมายความว่าองค์กรหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยากแต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหาไม่ทำให้องค์กรอ่อนแอลงไปแต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้นดังนั้นองค์กรที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดีเพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหาตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วยต่อมาก็ได้มีนักวิชาการหลายกลุ่มแนวใหม่ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขึ้นโดยใช้มิติทั้ง 10 ด้านของมายส์ (Miles) เป็นตัวชี้วัดสุขภาพองค์กรแต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวยังไม่สามารถใช้ได้สมบูรณ์เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างชัดเจนเนื่องจากการเป็นที่ยากที่จะนำมิติแต่ละตัวมาวัดให้เหมาะสมได้อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ยัง

เป็นที่สนใจของนักวิชาการการบริหารโดยเฉพาะ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเจอร์มัลลันเจอร์ซึ่งสหรัฐอเมริกาซึ่งได้พยายามทบทวนทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ของพาร์สัน (Parsons) เพื่อเป็นการศึกษารวบรวมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์สภาพองค์การและเครื่องมือวัดสภาพองค์การของโรงเรียน (Wayne K.Hoy; & Feldman. 1987: 30 – 37) ตามภาระหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการคือการปรับตัว (adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (goal achievement) การบูรณาการ (integration) และการรักษาระเบียบแบบแผน (latency) ระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) เป็นระบบที่มีหลายระบบยึดเหนี่ยวและสัมพันธ์กันมีการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆทั้งนี้ระบบการกระทำต่างมีหน้าที่จำเป็นในการแก้ปัญหาในระบบสังคม (Talcott Parsons. 1977: 133 – 140) ครอบคลุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกันดังนี้

1. ระดับสถาบัน (institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆโดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่างๆอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากแรงกดดันใดๆ

2. ระดับการจัดการ (managerial level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้พอกับความต้องการของโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

3. ระดับปฏิบัติการ (technical level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนโดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครูจะต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจหลังจากนั้นฮอยและฟอร์ซีส (Hoy and Forsyth) ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) มาเป็นกรอบความคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสภาพองค์การระดับโรงเรียนโดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสภาพองค์การเป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การหรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในอีกแง่มุมหนึ่งซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับจำนวน 7 มิติ ดังนี้ (Wayne K. Hoy, and P. B. Forsyth. 1986: 158)

ระดับสถาบัน (institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆโดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่างๆอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากแรงกดดันใดๆมีจำนวน 1 มิติคือ

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้

ระดับการจัดการ (managerial level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอ กับความต้องการของโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหารมีจำนวน 4 มิติดังนี้

2. อิทธิพลของผู้อำนาจการ (principal influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชาตลอดจนรู้จักใช้ กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่ต้องการ

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตรใจกว้างเป็นที่พึงเปิดเผยและสนับสนุนโดยแสดงตนเป็น เพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงานโดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมายภารกิจกฎระเบียบ ต่างๆ และวิธีปฏิบัติมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีการควบคุมมาตรฐาน การทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

ระดับปฏิบัติการ (technical level) เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งมีหน้าที่หลักของโรงเรียนโดยทั้งผู้บริหารและครูจะต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ ดีมุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจมีจำนวน 2 มิติดังนี้

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมี ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในองค์กรรวมทั้งความสำเร็จซึ่ง ตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุขมีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของ โรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงมีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัดตั้งนั้นจากการศึกษา พบว่า มายส์ (Miles) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรนั้นเริ่มขึ้นตั้งแต่ ค.ศ. 1973 เป็นต้น มาหลังจากนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมโดยนำแนวคิดมาจากมายส์ (Miles) มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาด้านสุขภาพองค์กรรวมถึงเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรด้วย เช่นกัน

2.6 เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ (Miles) นั้น ได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวไปสร้างเป็นเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การ อาทิกิมสตันและซันนาเบนด์ (Kimpston and Sonnabend) ได้ทำการตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยนำกรอบแนวคิดของมายส์ (Miles) ไปใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 153 โรงเรียนพบว่า มีเพียง 29 โรงเรียนที่เป็นประโยชน์และสุขภาพองค์การใช้ได้เพียง 4 มิติ เท่านั้นทั้งคิมสตันและซันนาเบนด์ (Kimpston and Sonnabend) จึงสรุปได้ว่ากรอบแนวคิดของมายส์ (Miles) ไม่เป็นประโยชน์ต่อการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ทั้งหมด (Kimpston and Sonnabend, 1975: 65) คลาร์กและแฟร์แมน (Clark and Fairman) ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้หาระดับสุขภาพขององค์การประกอบด้วยข้อความที่ระบุรายละเอียดตัวแปรต่างๆที่ใช้วัด 10 ตัวแปรการให้คะแนนเป็นการประมาณค่า 3 ช่วงคะแนนจากต่ำปานกลางและสูง (E. Clark; & M. Fairman. : 110 -111) จากนั้น ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมมาเป็นกรอบความคิดพื้นฐานในการอธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การระดับโรงเรียนโดยชี้ให้เห็นถึงการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การเป็นการวิเคราะห์สภาพการทำงานตามธรรมชาติขององค์การหรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในแง่มุมหนึ่ง (Wayne K.Hoy; & J. A. Feldman (n.p., n.d.) ดังนั้นสุขภาพองค์การในทัศนะของ ฮอยและคณะ (Hoy and others) มีความคิดเห็นว่าสุขภาพโรงเรียนคือสภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบันระดับการจัดการและระดับเทคนิคตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารหากโรงเรียนใดมีสุขภาพที่สมบูรณ์แสดงว่าการทำงานทั้ง 3 ระดับในโรงเรียนมีความสอดคล้องกันและประสานสัมพันธ์กันสามารถแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จปราศจากแรงกดดันจากภายนอกโดยในการตรวจสุขภาพครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดทั้ง 7 มิติมาสร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การโดยมีขั้นตอนดังนี้ (Wayne K. Hoy, Tarter; & Kottkamp.1991: 72-75)

1. การสร้างแบบรายการวัดสุขภาพองค์การ (organizational health inventory) คณะทีมงานที่ร่วมทำวิจัยครั้งนี้ได้ร่วมกันสร้างข้อกระทงคำถาม 95 ข้อโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าข้อความต่างๆจะต้องชัดเจนรัดกุมมีความตรงเนื้อหา มีอำนาจจำแนกและสะท้อนให้เห็นภาพการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพและภารกิจของโรงเรียนทั้ง 3 ระดับคือ 1) ระดับสถาบันเน้นไปที่ความสามารถในการจัดการให้โรงเรียนเป็นอิสระไม่ได้รับแรงกดดันจากภายนอก 2) ระดับการจัดการเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารทั้งมุ่งงาน (กิจสัมพันธ์) และมุ่งคน (มิตรสัมพันธ์) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่อผู้บังคับบัญชาตลอดจนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและ 3) ระดับปฏิบัติการเน้นไปที่ขวัญการร่วมมือกันความไว้วางใจกันความกระตือรือร้นการสนับสนุนและมุ่งเน้นวิชาการเป็นต้นลักษณะของข้อกระทงคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) มี 4 ระดับได้แก่เกิดขึ้นนานๆครั้งเกิดขึ้นบางครั้งเกิดขึ้นบ่อยๆเกิดขึ้นเป็นประจำตัวอย่างข้อกระทงที่สร้างขึ้นได้แก่ครูได้รับการปกป้องจากความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองที่มี

เหตุผล ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ผู้บริหารให้การดูแลสวัสดิการแก่สมาชิก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ร่วมงานรับรู้ความคาดหวังของตนเอง ครูได้รับการจัดสรรอุปกรณ์พิเศษตามคำเรียกร้อง สมาชิกมีความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันโรงเรียนได้กำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้สูง

2. การศึกษานำร่อง (Pilot Study) จากรายการกระทงคำถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การที่สร้างขึ้นทั้ง 95 ข้อกระทงนั้นได้ถูกนำมาศึกษาแบบนำร่องโดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 78 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาเครื่องมือทำได้โดยอาศัยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (factor analysis) ด้วยวิธีง่าย ๆ โดยคัดเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักมากกว่าข้อกระทงอื่น ๆ ไว้ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์คำนวณค่าน้ำหนักของข้อกระทงให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและหาค่าความเที่ยงโดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's coefficient) ผลจากการศึกษาได้มีมิติวัดสุขภาพองค์การ (dimensions of organizational health) จำนวน 7 มิติและแต่ละมิติอธิบายแง่มุมของสุขภาพองค์การโดยเป็นทั้งเครื่องมือ (instrumental) และการแสดงออก (expressive) ของระบบสังคมในโรงเรียนและเป็นไปตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนภายใต้กรอบแนวคิดของพาร์สัน (Parsons framework) ซึ่งมีรายละเอียดดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น

3. การทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การต่อมาได้มีการทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การทั้ง 7 มิติประกอบด้วยกระทงคำถามจำนวน 44 ข้อหลังการศึกษานำร่องโดยสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของโรงเรียนมัธยม 78 โรงเรียนในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ผู้บริหารที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 78 คนส่วนครูใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโรงเรียนละ 5 คนรวม 390 คนเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์ตัวประกอบ 2 ครั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยการหมุนแกน Varimax พบค่าไอเกนของทั้ง 7 ตัวประกอบอยู่ระหว่าง 14.280 – 1.375 ความแปรปรวนมีค่า 74 % ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวประกอบมีค่าสูงตั้งแต่ 0.87 – 0.93 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ครั้งที่ 2 พบว่าตัวประกอบทุกตัวมีน้ำหนักสูงตั้งแต่ 0.563 – 0.747 ซึ่งแสดงว่ามีมิติทั้ง 7 สามารถใช้เป็นดัชนีวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวทำให้แบ่งสภาพของโรงเรียน 2 ประเภทคือโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์และโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์สรุปพอสังเขปได้ดังนี้โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ (healthy school) เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนสูงในทุกมิติของสุขภาพองค์การกล่าวคือโรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ได้โดยปราศจากการรบกวนหรือการผลักดันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไรเหตุผลมีคณะกรรมการการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่เหมาะสมผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุนและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงรวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือเพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ให้ครูและนักเรียนได้ใช้อย่างพอเพียงและเหมาะสม คณะครูในโรงเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียนมีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูงโดยกำหนดเป้าหมายทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในแต่ละปีมีการจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างเป็น

ระบบและเคร่งครัดและกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนเพื่อให้ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ (Unhealthy School) เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำซึ่งสรุปลักษณะโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์เป็นโรงเรียนที่มักจะถูกกรูกรำจากความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองจนไม่สามารถเป็นอิสระผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่ำโดยไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานของครูน้อยไม่ใช่อิทธิพลกับผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนคณะครูต่างทำงานด้วยความห่างเหินและระแวงซึ่งกันและกันขาดขวัญกำลังใจในการทำงานไม่สนใจต่อการสอนเป็นผลให้การมุ่งเน้นวิชาการต่ำและนักเรียนไม่สนใจในการเรียนเท่าที่ควรการสรุปและการอภิปรายผลข้อสรุปได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ได้กล่าวไว้ว่าเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การที่สร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการวิจัยที่เป็นระบบเนื่องจากการทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความตรงและความเที่ยงและข้อค้นพบได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสภาพขององค์การว่าองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีระดับของความไว้วางใจดียิ่งขึ้นด้วยโดยเฉพาะในตัวผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและองค์การซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของโออุชิปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Ouchi, Peter, and Waterman) ที่กล่าวว่า "ไว้ว่าผลิตผลและความไว้วางใจมักจะไปด้วยกัน (Ouchi, Peter; & Waterman 1984: 48) ดังนั้นโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีบรรยากาศที่สมบูรณ์ตามไปด้วยกล่าวคือมีบรรยากาศแบบเปิดโดยครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือและน่าเคารพศรัทธาและน่าไว้วางใจมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพการทำงานในโรงเรียนจึงมีลักษณะแบบร่วมมือกันอย่างไว้วางใจและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงเป็นที่น่าสนใจอย่างเห็นได้ชัดโรงเรียนมีสภาพที่เป็นระบบระเบียบซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Wayne K. Hoy; & W.J. Kupersmith. 1984: 80 – 88) นอกจากนี้ผลงานวิจัยยังพบอีกว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอัตราการออกกลางคัน กล่าวคืออัตราการออกกลางคันของนักเรียนลดน้อยลงโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์จะเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียนและคณะครูมากขึ้นทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วยลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนจะเต็มไปด้วยความเชื่อมั่นรู้จักปรับเปลี่ยนและอุทิศตนเพื่องานตลอดจนมีนวัตกรรมในการทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ (innovation) คณะครูจะมีความจงรักภักดีและพึงพอใจในการทำงานทำให้สภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนสามารถนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิผล (Wayne K. Hoy; & P. B. Forsyth. 1986: 158)

ดังนั้นในการศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพของการทำงานว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจของสถานศึกษามากน้อยเพียงใดทั้งในระดับสถาบันระดับการจัดการและระดับปฏิบัติการซึ่งแต่ละระดับมีมิติย่อยๆที่เป็นตัวบ่งชี้แต่ละมิติสามารถอธิบายแง่มุมของสุขภาพองค์การและมีความชัดเจนในเกณฑ์การตัดสินเกี่ยวกับลักษณะของสุขภาพองค์การสมบูรณ์และสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์โดยเป็นที่ยอมรับเนื่องจากมีพื้นฐานของกรอบทฤษฎีรองรับ

2.7 มิติสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษาผู้วิจัยเห็นว่ามิติดังกล่าวหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยครั้งนี้ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านดังนี้ มายส์ (Miles) ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิต ยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนและได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่างๆรวม 10 มิติดังนี้ (Matthew B. Miles. 1973: 378 – 380)

1. เป้าหมาย (goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน ในองค์การและนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่ องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อม สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy) การสื่อสาร ภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมากเนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกันข่าวสารอาจจะมี การเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอนตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ภายนอกสำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุดคือ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

3. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (optimal power equalization) ในองค์การที่มี สุขภาพดีการกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรมหมายถึงผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะต้องมีอิทธิพลคือมีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไปและยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลยการเฉลี่ย ปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกันองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนัก กันทุกคนเขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าเขาต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการ ทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

5. ความสามัคคี (cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกัน ภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดีคนที่มีความสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั้น คือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนนอกจากนี้คนที่มีความ สุขจะเป็นที่ชอบตนเองไม่ทำลายตนเององค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพลในรูปของ ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์กรจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความพอใจและความปิติยินดีซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบายไม่พอใจขวัญขององค์กรจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กร

7. นวัตกรรม (innovativeness) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ๆในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ๆผลผลิตใหม่ๆออกมาและขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้นลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญของกองมาพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่และงุ่มง่ามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวันและมาตรฐานกำหนด

8. ความอิสระ (autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอกซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเองไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่อำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรองค์กรที่สุขภาพดีเช่นเดียวกันนอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าการเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อมและขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วยและองค์กรนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั้นหมายความว่าองค์กรจะแสดงพฤติกรรมใดๆออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว (adaptation) มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้มีลักษณะของการมีอิสระเสรีที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (problem - solving adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่ยากในที่นี้มีได้หมายความว่าองค์กรหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยากแต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์กรอ่อนแอลงไปแต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้นดังนั้นองค์กรที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดีเพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหาตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วยส่วนฮอยและฟอร์ซลี (Hoy and Forsyth) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพองค์กรไว้ 7 ด้านดังนี้ (Wayne K. Hoy; & P. B.Forsyth. 1986: 158)

1. ความเข้มแข็งขององค์กร (institutional integrity) หมายถึงความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้สภาพแวดล้อมหมายถึงปัจจัยหรือแรงกดดันต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานของโรงเรียนซึ่งเซอร์โต (Certo) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมายเศรษฐกิจเทคโนโลยีสังคมและวัฒนธรรม

1.2) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงได้แก่ลูกค้าคู่แข่งชั้นสภาพตลาดแรงงานเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ร่วมลงทุน

2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (internal environment)

ประกอบด้วยเจ้าของกิจการโครงสร้างองค์การระบบการบริหารจัดการผู้ถือหุ้นลูกค้าคณะกรรมการบริหารวัฒนธรรมองค์การรวมทั้งหน้าที่งานต่างๆ (functions) ขององค์กรทั้งนี้ยังมีสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ อีกเช่น

1) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรเช่นภาวะเงินเฟ้อระดับรายได้ของประชากรผลผลิตส่วนรวมของประเทศ เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคมประกอบด้วยค่านิยมทัศนคติความต้องการลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นต้น

3) สภาพแวดล้อมทางด้านการเมืองประกอบด้วยนโยบายของรัฐบาลนโยบายทางด้านกฎหมายและการเมืองรวมทั้งการออกกฎหมายระเบียบข้อบังคับซึ่งมีอิทธิพลต่อประชาชนและองค์กร

4) สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (C.S. Certo. 1992: 192) นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers) ยังได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมโดยระบุว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีความสำคัญกับประสิทธิผลองค์กรโดย สเตียร์ (Steers) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ระดับคือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเช่น บรรยากาศองค์กร (organizational climate) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเช่นสภาพเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ (economic conditions) ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (M.R. Steers.1977: 84)

ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภายนอกองค์กรหรือชุมชนทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในระบบสังคมดังนั้นการดำเนินงานในโรงเรียนจะต้องมีการประสานงานหรือร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนบทบาทของโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ชุมชนและเช่นกันชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการพัฒนาโรงเรียนปัจจุบันโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้นเช่นเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนรวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารรวมถึงการให้การสนับสนุนในด้านสถานที่ทรัพยากร

บุคคลในรูปของภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือแม้แต่วัตถุอุปกรณ์ที่มีในท้องถิ่นนอกจากด้านการบริหารจัดการแล้วสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาจึงเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับชุมชนและเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนจะต้องให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆที่ชุมชนจัดขึ้นเพราะถือว่าเป็นภารกิจของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนความร่วมมือจากชุมชนหมายถึงความร่วมมือหรือความช่วยเหลืออื่นใดที่สถานศึกษาได้รับจากชุมชนองค์กรเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสถานประกอบการหรือสถาบันทางสังคมอื่นเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545: 7)

จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การเนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากจึงส่งผลต่อองค์การเนื่องจากองค์การไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพังหากแต่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอีกทั้งปัจจัยนำเข้าองค์การรับมาจากสภาพแวดล้อมดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมและความสามารถของผู้บริหารในการคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปรับปรุงองค์การให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจะประกอบด้วยนโยบายของโรงเรียนซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียนความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่เทคโนโลยีที่ทันสมัยตลอดจนความพร้อมของทุกชุมชนซึ่งทราบถึงสภาพปัญหาและวิธีที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นนอกจากนี้โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนเพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้และเข้ามาใช้บริการต่างๆของทางโรงเรียนได้หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะทำให้พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น (พรรณี สุวตติ. 2537: 65) ซึ่งระหว่างโรงเรียนและชุมชนนั้นต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในบทบาทและภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบโดยโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งถือเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาชุมชนและสังคมให้ดีขึ้นซึ่งมี 3 ขั้นตอนคือการวางแผนปฏิบัติการและประเมินผลแล้วรายงานผลให้บุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2526: 51-58) นอกจากนั้นโรงเรียนมีความอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้นภายใต้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู นักเรียนผู้ปกครองผู้แทนชุมชน โดยมุ่งให้อำนาจแก่คณะกรรมการสถานศึกษาใน 3 เรื่องคืองบประมาณบุคลากรหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิศาลา. 2541: 40)

เมื่อศึกษาถึงขอบข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพบว่าประกอบด้วยงานการให้บริการชุมชนด้านต่างๆได้แก่การให้บริการงานวิชาการการให้คำแนะนำหรือการปรึกษาหารือในกิจกรรมของชุมชนตลอดจนการให้บริการอาคารสถานที่หรือวัสดุอุปกรณ์เป็นต้นงานรับความช่วยเหลือจากชุมชนได้แก่การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือโรงเรียนทั้งด้านการเงินวัสดุอุปกรณ์และแนวคิดซึ่งมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของโรงเรียนการ

เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนการทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากชุมชนตลอดจนการจัดให้มีการยกย่องตอบขอบคุณแก่ผู้มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนงานเกี่ยวกับกรรมการอำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่จะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งทางโรงเรียนควรดำเนินตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ามารับตำแหน่งเป็นกรรมการอำนวยการโรงเรียนให้มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเพื่อให้มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นเป็นการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ งานการจัดตั้งกลุ่มชมรมสมาคมมูลนิธิเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของทางโรงเรียนและงานการประชาสัมพันธ์เป็นการเผยแพร่ข่าวสารและผลงานของโรงเรียนและเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ โดยจัดทำในรูปของการประกาศแถลงการณ์การให้ข่าวแก่อีเมลมวลชนทางโฆษณาทางสื่อมวลชนแผ่นป้ายหรือเคลื่อนที่การจัดทำเอกสารได้แก่จดหมายข่าววารสารหรือแผ่นปลิว เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545: 9) ความเข้มแข็งขององค์การหมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนการจัดตั้งกลุ่มชมรมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนรวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งขององค์การโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ทำการศึกษาบทบาทของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายพ่อแม่ผู้ปกครองของต่างประเทศซึ่งอยู่ในรูปของคณะกรรมการโรงเรียนโดยมีพ่อแม่ผู้ปกครองร่วมเป็นกรรมการและพบว่าประเทศนิวซีแลนด์พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนชุมชนพ่อแม่ผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อหารายได้นำมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนด้วยวิธีการระดมบุคคลเงินทุนวิทยากรสมัยใหม่เพื่อให้โรงเรียนพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ยังระดมความคิดเห็นและความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเพื่อสะท้อนความคิดเห็นที่หลากหลายและนำมาทบทวนปรับปรุงต่อไปส่วนในประเทศญี่ปุ่นพ่อแม่ผู้ปกครองและครูจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดโดยครูจะเป็นฝ่ายไปเยี่ยมบ้านเพื่อดูแลความเป็นอยู่ของนักเรียนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองทั้งด้านผู้เรียนการพัฒนาโรงเรียนและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ Online: 2010)

ส่วนจกมล เชษฐเจริญรัตน์ ได้ศึกษาเรื่องปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครพบว่าระดับปัญหาความสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้านซึ่งได้แก่การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนการให้บริการชุมชนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนการได้รับความสนับสนุนจากชุมชนและการประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปทางที่ดีจะส่งผลถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารครูโรงเรียนและชุมชนด้วยเช่นเดียวกัน (จกมล เชษฐเจริญรัตน์. 2546): บทคัดย่อ)

ส่วน เกรียง กัลป์ตินันท์ ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตการศึกษา 10 จากผลการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตการศึกษา 10 พบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการมีส่วนร่วมในระดับมากทุกด้านดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรปรับระบบการบริหารจัดการและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้นโดยกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและชุมชนให้มากและกระจายไปทุกพื้นที่อย่างกว้างขวางซึ่งวิธีการดำเนินงานควรใช้รูปแบบที่หลากหลายพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสอดคล้องกับชุมชนนอกจากนั้นเผยแพร่ผลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในทุกพื้นที่การศึกษา (เกรียง กัลป์ตินันท์. 2546: บทคัดย่อ)

ส่วน รุ่งเรือง สุขากิริมย์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่าในส่วนของภาคเอกชนถึงแม้ภาครัฐจะมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแต่ที่ผ่านมามีตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษาแนวนโยบายส่วนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนยังไม่สูงมากนักทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาเนื่องจากการขาดมาตรการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมและการมีกฎระเบียบหลายอย่างที่ทำให้ภาคเอกชนไม่คล่องตัวส่วนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นแต่เฉพาะในส่วนของการศึกษาก่อนประถมศึกษาเท่านั้นเนื่องจากเริ่มมีการถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รุ่งเรือง สุขากิริมย์. Online: 2010) และกมลพรรณ ชีวพันธ์ศรี กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่าอยากให้มีการกำหนดบทบาทผู้ปกครองและสิทธิของเครือข่ายผู้ปกครองให้ชัดเจนและควรมีการยกเลิกเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาจากส่วนกลางเพื่อให้การจัดการศึกษามีความหลากหลาย (กมลพรรณ ชีวพันธ์ศรี. Online: 2010)

นอกจากนี้ ชัญญา อภิบาลกุล และเรณู คุปต์ขจีเยียร ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานในรูปคณะกรรมการในเขตพื้นที่และสถานศึกษาในส่วนของการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานของสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาไม่รับบทบาทหน้าที่ของตนเองและไม่มีเวลาร่วมประชุมและเวลาเข้าประชุมจะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปด้วยดีแล้วจะส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการและชุมชน (ชัญญา อภิบาลกุล;เรณู คุปต์ขจีเยียร. Online: 2010)

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในต่างประเทศนอกจากจะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในฐานะกรรมการสถานศึกษาแล้วยังมีส่วนตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายนโยบายของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตลอดจนคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแต่คณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 แต่ไม่ได้

ปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในบทบาทหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทที่แท้จริงและขาดการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของสถานศึกษานอกจากมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ให้คำแนะนำคำปรึกษาให้ความช่วยเหลือในด้านทรัพยากรเงินโดยการจัดระดมทุนทรัพยากรจัดทอดกฐินทอดผ้าป่าเพื่อจัดสร้างเป็นกองทุนในการพัฒนาโรงเรียนต่อไปและประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนท้องถิ่นเท่านั้นแทนที่จะทำหน้าที่ของการร่วมกำหนดนโยบายและการติดตามประเมินผลการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์. 2548: 111)

ส่วน ไรต์เอาท์ (Rideout) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (school based management) โดยพบว่าผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมเลยส่วนครูมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและในขอบเขตจำกัดส่วนผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุดทั้งครูและผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษาและต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงานดังกล่าวทั้งผู้ปกครองและครูต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้โอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆและมีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียน (David Rideout Frederick. 1977: 348) นอกจากนี้วอเตอร์แมน(Waterman) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนในด้านการเรียนของเด็กมีความเชื่อมโยงกับผลการเรียนอย่างแท้จริงโดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนมีผลต่อการเรียนของเด็กอย่างแท้จริง (Jill M. Waterman. 1998: 370 – 379)

ดังนั้นในการศึกษาเรื่องความเข้มแข็งขององค์การระหว่างสถานศึกษากับชุมชนนั้นได้มีความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาโดยกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาซึ่งในกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของชุมชนซึ่งอยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการร่วมกันบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาในมีความเข้มแข็งตลอดจนให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาในทุกๆด้านแต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นยังพบว่าชุมชนที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่นั้นยังขาดความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองตลอดจนการใช้อำนาจในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจนอกจากมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ให้คำแนะนำคำปรึกษาให้ความช่วยเหลือในด้านทรัพยากรเงินและประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนท้องถิ่นเท่านั้น

2. อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) อิทธิพล (influence) เป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกคนหนึ่งการจูงใจการเกลี้ยกล่อมการเสนอแนะต่างเป็น

รูปแบบของอิทธิพลทั้งสิ้นภายใต้อิทธิพลบุคคลจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามหัวหน้าทั้ง ๆ ที่เขายังมีสิทธิใช้ดุลยพินิจของเขาเองเพื่อที่จะดูว่าการใช้อำนาจนั้นถูกต้องหรือไม่และบุคคลยังสามารถเลือกปฏิบัติตามหรือปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามได้ (วัฒนา พชรวานิช. 2545: 8) ผู้มีอิทธิพลไม่สามารถจะลงโทษผู้อยู่ใต้อิทธิพลได้อย่างเต็มที่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าสิ่งที่ผู้มีอิทธิพลจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อิทธิพลที่ไม่ยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตนมีเพียงกุศโลบาย (manipulation) อันได้แก่การโน้มน้าวจิตใจ การให้กำลังใจและการชักชวนเป็นต้น (B.Horton Paul; & L. Hunt Chester. 1968: 321) นอกจากนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่าอิทธิพลและอำนาจนั้นลูธานส์ (Luthans) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าอำนาจ (power) หมายถึงความสามารถที่จะทำให้คนหรือกลุ่มคนได้ทำบางสิ่งบางอย่างหรือทำให้กลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทางใดทางหนึ่งและอิทธิพล (influence) จัดอยู่รวมในอำนาจด้วยอำนาจหน้าที่ (authority) หมายถึงอำนาจที่องค์กรมอบให้ส่วนอิทธิพลหมายถึงอำนาจส่วนบุคคล (personal influence) ซึ่งเกิดขึ้นนอกขอบเขตของอำนาจหน้าที่อิทธิพลนี้อาจมาจากคุณสมบัติส่วนตัว (personal qualities) ได้ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิบุคลิก ลักษณะส่วนตัวและองค์ประกอบตามสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย (Fred Luthans. 1998: 462) ส่วนผู้บริหารเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ภายในกลุ่มดำเนินการไปด้วยดีหรือเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (Tannenbaum, R., Weschler, I. R.; & Massarik, F. 1959: 135) และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามหรือเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะและรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นจะต้องเป็นผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (F.E. Fiedler. 1967)

นอกจากนี้เป็นการมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น คุณค่าของผู้นำจะอยู่ที่ว่าสามารถตัดสินใจได้ว่าจะต้องทำอะไรและสามารถชักนำให้ผู้อื่นช่วยทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปดังที่ได้ตั้งใจ (F.A. Nigro.1970: 222) ดังนั้นอิทธิพลของผู้บัญชาการ (principal influence) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณายอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชาตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมได้แก่การประสานการติดต่อสื่อสารการควบคุมงานและการมอบหมายงานเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการการประสานงานหมายถึงการจัดระเบียบการทำงานและการติดต่อกันเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่ทำให้งานซ้อนกันขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกันเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปโดยราบรื่นรวดเร็วประหยัดและมีประสิทธิภาพถ้าหากขาดการประสานงานในหน่วยงานแล้วผลและคุณภาพของงานจะไม่ได้ตามเป้าหมายการทำงานจะสับสนยุ่งเหยิงอุปสรรควิสัยศรัทธาเวลาและก่อให้เกิดความขัดแย้งในที่สุด (สมคิด บางโม. 2538: 178) การประสานงานมิได้หมายความว่าได้จัดให้มีการประสานงานกันเท่านั้นหากต้องพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงานเข้ามามีส่วนร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงสอดคล้องที่สำคัญยิ่งของการประสานงานคือความร่วมมือซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกันการประสานงานเป็นเทคนิคในการนำเอา

ทรัพยากรทางการบริหารเช่นคนเงินวัสดุสิ่งของเวลาความตั้งใจในการทำงานและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อหวังที่จะให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการประสานงานที่ดีจึงต้องอาศัยเทคนิคในทางบริหารรูปต่าง ๆ เช่นมีการวางแผนที่ดีการกำหนดอำนาจหน้าที่การงานการกระจายงานและการเคลื่อนไหวของงานเป็นต้นสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนการขัดแย้งจะลดน้อยลงการประสานงานมีอยู่ทุกระดับขั้นของการบังคับบัญชาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการผู้อำนวยการจะต้องคอยควบคุมให้งานประสานสอดคล้องและดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. 2539: 21)

นอกจากนั้นบทบาทเป็นผู้ประสานงาน(coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนาเข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Knezevich. 2540: 62) การติดต่อสื่อสาร (communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์การและเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การและองค์การที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูง กับแบบของการติดต่อสื่อสารถ้าผู้บริหารมีความสามารถที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือในองค์การ (Chester I. Barnard. 1972)

นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบราชการบรรยาการขององค์การการจูงใจภาวะผู้นำและการตัดสินใจของผู้บริหารรวมถึงเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ (Wayne K. Hoy; & Cecil G. Miskel. 1983) การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึงการถ่ายโอนและการทำความเข้าใจในความหมาย (transfer and understanding of meaning) ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจได้อย่างถูกต้อง (สตีเฟน พี ร็อบบิน; มารี เคาเตอร์. 2550: 132) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นอีกกลวิธีหนึ่ง que ผู้บริหารใช้ในการส่งผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นซึ่งการสื่อสารที่สมบูรณ์แบบนั้นจะต้องสามารถถ่ายทอดความคิดจากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งได้อย่างถูกต้อง (เรวัตร์ ชาตรี: 23) และหลักในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพควรคำนึงถึงการจัดระบบระเบียบของการสื่อสารในองค์การและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกันสายการติดต่อระหว่างผู้ส่งและผู้รับควรมีลักษณะตรงและสั้นถ้าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญควรใช้การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรใช้การติดต่อแบบสองทางมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารทั้งผู้ส่งผู้รับและองค์การช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์และการส่งข่าวสารทั้งนี้ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้สื่อสาร (communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียนรู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสารและควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (Knezevich. 2540: 62)

การควบคุม (control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผนหากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมโดยตรง (สตีเฟน พี ร็อบบิน; มารี เคาเตอร์. 2550: 251) การควบคุมเป็นวิธีการตรวจสอบให้ถูกต้องเพื่อทำให้เกิดความแน่ใจว่าจุดมุ่งหมายและ

แผนงานที่ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคน (นภาพร ชื่นชน. 2548: 305) การควบคุมงานเป็นภาระสำคัญอย่างหนึ่งของผู้อำนวยการที่จะต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปโดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ ต้องการให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้มุ่งหวังไว้และประสงค์ที่จะให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้งานของส่วนรวมคือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์หลัก ที่กำหนดไว้ (เรวัตร์ ชาตวิศิษฐ์. 2539: 24) การควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพมีหลักการดังนี้ปรับลดระเบียบวิธีการที่ไม่จำเป็นออกเลือกใช้วิธีการควบคุมที่ไม่สลับซับซ้อนไม่เป็นการตรึงสิทธิส่วนบุคคลหรือเป็นการบังคับอธิบายถึงสาเหตุความจำเป็นของการควบคุมให้บุคลากรทราบโดยทั่วกันกำหนดจุดควบคุมอย่างเหมาะสมตามเป้าหมายหลักการขององค์การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดวิธีการควบคุมการกำหนดมาตรฐานการควบคุมสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลและส่งเสริมให้พนักงานสามารถควบคุมตนเอง (สัมพันธุ์ ภูไพบูลย์. 2542: 127)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการควบคุมมีความสำคัญในฐานะเป็นตัวเชื่อมสุดท้ายในหน้าที่การจัดการและการควบคุมนั้นจะมีความสำคัญเมื่อผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน (empower employees) การมอบหมายงานเป็นการกำหนดความรับผิดชอบมอบหมายอำนาจหน้าที่และสร้างภาระผูกพันให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหลักในการมอบหมายงานได้แก่ลักษณะของกิจกรรมที่จะมอบหมายคือถ้าเป็นงานประจำหรือที่มีระเบียบขั้นตอนที่แน่นอนบุคลากรจะปฏิบัติได้ไม่ยากและถ้างานนั้นไม่สำคัญการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้เองโดยตรงจะเป็นวิธีที่สะดวกแต่ถ้าเป็นงานสำคัญและยากเกินกว่าความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำได้การมอบหมายอำนาจหน้าที่เรื่องที่ต้องระวังและทำเท่าที่จำเป็นความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูงการมอบหมายจะทำได้มากแต่ต้องพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ด้วยเช่นเวลาและความเสมอภาคผลงานที่คาดว่าจะได้รับหากผลงานที่คาดหวังจะได้รับหากผลงานที่คาดหวังจะได้รับมีสูงอำนาจหน้าที่ที่มอบหมายควรจะสูงตามไปด้วยและความจำเป็นของการประสานงานกรณีทำงานมีความเกี่ยวเนื่องและมีผลกระทบต่อกันโดยตรงความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานจะมีมาก (ธงชัย สันติวงษ์. 2537: 287-289)

ดังนั้นอิทธิพลของผู้บริหารคือการที่ผู้บริหารรู้จักใช้วิธีการที่เหมาะสมในการประสานงานการติดต่อสื่อสารการควบคุมงานและการมอบหมายงานผู้บริหารควรมีเทคนิคในการบริหารงานที่ดีมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเข้าใจงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้บริหารของ เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าภาวะผู้นำได้แสดงออกหรือปฏิบัติตามลักษณะภาวะผู้นำในเชิงอุดมคติเชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญาและเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคลเป็นบางครั้ง (เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์. 2545: บทคัดย่อ) ส่วนงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ พบว่าคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นมิตรส่งผลกับประสิทธิผลการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (การตี อนุพันธ์นาวิ. 2545: บทคัดย่อ)นอกจากนี้ ธเนศ ยุคันตวนิชชัย ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารงานเป็นทีมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีและจังหวัดหนองบัวลำภูพบว่าคุณลักษณะผู้นำที่บริหารงานเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศนั้นจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ความกล้าหาญอดทนกล้าตัดสินใจมีความยุติธรรมเห็นแก่ส่วนรวม 2) มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเชื่อมั่นในตนเองสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองได้ 3) ลำดับความสำคัญของงานมีการวางแผนงานและไต่ตรองก่อนลงมือ 4) มีการมอบอำนาจโดยเชื่อมั่นสมาชิกและไว้วางใจสมาชิกในการมอบอำนาจ 5) มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความร่วมมือร่วมใจด้วยการสร้างความสามัคคีขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี (ธเนศ ยุคันตวนิชชัย. 2549: 14) ส่วน นิธิดา บุรณจันทร์ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนพบว่าการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยการเป็นต้นแบบที่ดีแก่สมาชิกในเรื่องต่อไปนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีมนุษยสัมพันธ์ 3) มีจิตสำนึกในความเป็นครูที่ดีมีจรรยาบรรณให้โอกาสบุคลากรในการแก้ไขข้อผิดพลาด 4) ทุ่มเทในการทำงาน 5) ตรงต่อเวลา 6) เอาใจเขามาใส่ใจเรา 7) พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพมีเหตุผลสุขุมใจเย็น 8) ตัดสินปัญหาด้วยความเที่ยงธรรม 9) มีพรหมวิหาร 4 และ 10) แต่งกายสุภาพและถูกกาลเทศะ (นิธิดา บุรณจันทร์. 2550: 18)

นอกจากนี้งานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้บริหารดังนี้ เดอสตีฟาโน (De Stefano) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน : บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศอาเจนติน่าพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง (Stefano M. De. Online : 2010) ส่วน ยูคัล (Yuki) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและได้เสนอแนะว่าภาวะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นสามารถประเมินได้จากสิ่งต่างๆเหล่านี้คือ 1) ผลงานที่ปรากฏออกมาจากผู้นำ 2) คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม 3) ความเป็นที่ชื่นชมยกย่องนับถือและความมีบารมีของผู้นำ 4) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน 5) ความผูกพันของผู้ร่วมงานต่อเป้าหมายขององค์การ 6) พฤติกรรมการบริหารของผู้นำต่อผู้ร่วมงานและต่อหน่วยงาน 7) ความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมาย 8) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ร่วมงานและการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้า (Gary Yuki. 2002)

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) ภาวะผู้นำคือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์กลุ่มและนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (M. Raph, Stogdill. 1974: 74) หรือเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติตามเพื่อความสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับในความคิดความรู้สึกสร้างความไว้วางใจต่อกันแสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจโดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทางพยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตามเพื่อการตัดสินใจสำคัญของตนแสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของลูกน้อง

เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540: 17) นอกจากนั้นผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่มีความเป็นมิตรภาพมีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นให้การยอมรับนับถือให้ความอบอุ่นมีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและการให้มีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและอย่างเต็มความสามารถ (E.A. Fleishman. 1953: 153 – 158)

นอกจากนั้น เรดดิน (Reddin) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำแบบนี้จะเน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจทุกคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียดจึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับทุกคน ยอมรับผู้อื่นเห็นใจคนอื่นไม่อวดตัวทำอะไรไม่อยากให้กระทบกระเทือนใครให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องงานนั่นคือการเป็นที่บุคคลที่เน้นคนมากกว่าการทำงานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงานผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนงานมาทีหลัง (Reddin. 2540: 50) นอกจากนั้นในแง่ของภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) ในมุมมองของโรงเรียนพบว่า เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตรใจกว้างเป็นที่พึ่งเปิดเผยและสนับสนุนโดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การมีงานวิจัยหลายเรื่องให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งทักษะในการพัฒนาผู้นำ (ประสาน ทองพลุ; ทิพวรรณ ทองพลุ. 2537: 90) ประกอบด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งผู้นำจะต้องถามความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและนำเอาความคิดเห็นเหล่านี้ไปใช้ในการทำงานเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกระตุ้นให้สมาชิกบรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานผู้นำจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำหรือเทคนิคในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในความร่วมมือกับบุคลากรผู้นำจะต้องฉลาดในการใช้อำนาจโดยยึดหลักการและโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเลือกงานที่ชอบและไม่ชอบพยายามให้บุคลากรรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันและแบ่งงานกันทำตามความสามารถของแต่ละคนช่วยให้บุคลากรประพาสติดทนให้เหมาะสมกับกลุ่มโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดมีความรู้สึกว่าคุณคนมีความสามารถเท่าเทียมกันและสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรสนใจกลุ่มไม่สนใจที่ตนเองผู้นำต้องสร้างความรู้สึกให้บุคลากรรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและให้ความสนใจไปที่กลุ่มไม่ใช่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งและมีมนุษยสัมพันธ์ผู้นำต้องสร้างความเป็นกันเองให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและความกล้าที่จะขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความอบอุ่นราบรื่นเต็มไปด้วยลักษณะฉันทมิตรที่ดีต่อกัน มีความเชื่อถือมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม. 2550: 65)

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (trait theories) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีทักษะซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานหมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในระบบของโรงเรียนอย่างกว้างขวางและครอบคลุมงานทุกอย่างเช่นกฎระเบียบบทบัญญัติเป็นต้น 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หมายถึงผู้นำต้องมีทักษะและความสามารถในการอยู่อย่างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้อื่นด้วยความเข้าใจทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมีมนุษยสัมพันธ์เป็นต้นและ 3) ทักษะด้านเทคนิคหมายถึงการรู้จักใช้กลวิธีในการแก้ปัญหา รวมทั้งการตัดสินใจทั้งด้านบริหารและด้านปฏิบัติงาน (Robert L. Katz. 1955: 33-42) นอกจากนี้ เดวิสและสกอต (Davis and Scott) กล่าวถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ 1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความเจริญวัยด้านสังคมหมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์การพตนเองและผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แรงจูงใจภายในและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและ 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์การและผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับคน (Keith, Davis; & William Scott. 1959: 304) ส่วนอันรูห์และเทอร์เนอร์ (Unruh and Turner) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการทำงานของผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ว่าผู้นำจะต้องมียุทธศาสตร์ในการทำงานดังนี้ 1) ต้องค้นหาและมองเห็นลักษณะเด่นที่สำคัญของครูเพื่อให้พบความสามารถขีดความสามารถและความสนใจของครูแต่ละคนให้ได้ 2) ต้องส่งเสริมสนับสนุนความสามารถขีดความสามารถและความสนใจของครูแต่ละคนให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้น 3) ต้องมีความสามารถในการแนะแนวและประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของครูได้อย่างฉลาด (Adolph Unruh and Harold E. Turner. 1965)

นอกจากนี้ สโตกดิล (Stogdill) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่ ค.ศ. 1940 - 1970 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) ได้แก่ลักษณะท่าทางส่วนสูงน้ำหนักอายุซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีลักษณะผู้นำและสร้างความยำเกรงให้กับสมาชิกในกลุ่ม 2) ภูมิหลังทางสังคม (social characteristics) ได้แก่การศึกษาสถานภาพทางสังคมการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น 3) สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (intelligence) ได้แก่การตัดสินใจความรู้ดีและมีความสามารถในการพูด 4) บุคลิกภาพ (personality) ได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเองความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task related characteristics) ได้แก่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความต้องการประสบความสำเร็จและรับผิดชอบสูง 6) ลักษณะทางสังคมได้แก่มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆชอบการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ (M. Raph, Stogdill. 1974: 74 - 75)

นอกจากนี้ สิงหะ บุตรดี ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารและความศรัทธาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในประถมศึกษาภาพรวม

อยู่ในระดับสูงระดับความศรัทธาของครูที่มีต่อผู้บริหารอยู่ในระดับสูงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความศรัทธาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (สิงหะ บุตรดี. 2546: บทคัดย่อ) ส่วน อุดม อรุณราช ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากการประกันคุณภาพในทุกด้านอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน (อุดม อรุณราช. 2546: บทคัดย่อ) นอกจากนี้ กาญจนา สิริวงศาบรรณ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกๆด้านทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จซึ่งโรงเรียนต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์คุณธรรมความเสียสละดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีพื้นฐานด้านความรู้มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีขึ้นภายในโรงเรียน (กาญจนา สิริวงศา. 2546: 114) เช่นเดียวกับ ปราณี มเหตักดานภาพ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูงทุกด้านโดยภาวะผู้นำผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์การถ่ายทอดวิสัยทัศน์การปลูกฝังค่านิยมการสร้างบารมีกระตุ้นปัญหาและสร้างแรงบันดาลใจได้ (ปราณี มเหตัก ดานภาพ. 2546: 111)

ดังนั้นภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์หมายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความสำเร็จของโรงเรียนมีการเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ความไว้วางใจกันให้โอกาสบุคลากรทำงานตามความถนัดรวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การได้แก่พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์การการกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการการกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามการมอบหมายงานและความรับผิดชอบการกำหนดวิธีการสื่อสารซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำข้างบนลงสู่ผู้ตามเบื้องล่างการกำหนดกระบวนการวิธีทำงานและการจัดตารางการทำงานเป็นต้นเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นมุ่งงานสำเร็จโดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่าง ๆ ได้น้อยมาก (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540: 17) ซึ่งผู้นำแบบนี้จะมีความกระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดีและสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคนและสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงานทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุดผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์สูงมักจะพัวพันกับการมอบหมายงานและมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้มากเพื่อให้ได้

เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามเวลาที่ต้องการ (E.A. Fleishman. 1953: 153 – 158) โดยผู้นำแบบนี้จะเป็นคนที่เอาการเอางานยึดถืองานเป็นหลักการใหญ่สนใจมุงงานมากขยันมั่นใจกล้าทำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่นไม่คิดถึงจิตใจผู้อื่นจึงไม่เอาใครไม่มีเพื่อน เป็นต้น (Reddin. 2540: 50)

ผู้นำแบบกึ่งสัมพันธ์จะมีพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมายภารกิจกฎระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายไม่ว่าองค์กรใดผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดผู้นำบางคนทำให้องค์กรที่เคยเฉื่อยชาเชื่องช้ากลับกลายเป็นองค์กรที่กระฉับกระเฉงดังนั้นลักษณะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการจะประกอบด้วยผู้นำที่ยึดหลักการผู้นำลักษณะนี้เป็นลักษณะพื้นฐานที่จะนำพาผู้อื่นให้สามารถก้าวตามด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นหลักการนี้คาดหวังจากผู้นำคือความซื่อสัตย์ความมีศักดิ์ศรีและความยุติธรรม (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. 2541: 85) หากผู้นำขาดหลักการนี้การที่จะมีภาวะผู้นำให้ผู้คนเดินตามย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์การมีผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดจะเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากเพราะจะนำพาองค์กรให้ก้าวเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเรื่องวิสัยทัศน์ผู้นำนั้นมีการกล่าวกันอย่างมากมายแต่มีการพูดถึงกันน้อยมากถึงความยากลำบากของภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้เกิดบรรยากาศของคนในองค์กรให้มีการเรียนรู้ร่วมกันจนถึงระดับที่สามารถร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กรผู้นำที่เป็นนักปฏิบัติผู้นำที่ดีควรจะเป็นนักปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริงได้โดยได้รับการต่อต้านจากสมาชิกในองค์กรน้อยที่สุดการสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่ดีกว่าให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และทำให้สิ่งที่แยกว่าค่อยๆ จางหายไป ในที่สุดและผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานการสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นความกล้าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะตามมามีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลสำเร็จเกิดขึ้นมีการฝึกฝนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งด้วยตนเองและจากผู้ร่วมทีมทั้งการทำงานร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องล้วนแต่เป็นหน้าที่หลักของผู้นำประเภทนี้

นอกจากนั้น เรดดิน (Reddin) ได้เสนอรูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 รูปแบบดังนี้

- 1) ผู้ทำตามระเบียบหรือคัมภีร์ (bureaucrat) หมายถึงผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับคนและงานน้อยแต่จะให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติอย่างเคร่งครัดแต่การบริหารงานของเขามีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้นำเผด็จการที่มีศีลปหรือผู้บุญเบิก (benevolent autocrat) หมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อยแต่งานมีประสิทธิภาพผู้บริหารแบบนี้จะถูกมองว่าเป็นผู้นำที่รู้ว่าอะไรที่ควรทำอะไรที่ไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ
- 3) นักพัฒนาหรือผู้เสนอแนะ (develop) หมายถึง นักบริหารที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อยพฤติกรรมของเขาจะมีความเหมาะสมถูกมองว่ามีความเชื่อมั่นและมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถ
- 4) นักบริหารหรือผู้นำที่เข้ม (executive) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก

พฤติกรรมของเขาจะมีความเหมาะสมจะถูกมองว่าเป็นผู้จูงใจที่ดีที่กำหนดมาตรฐานไว้ค่อนข้างสูง และให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบทีมงาน (William J. Reddin. 1969: 4)

นอกจากนี้ยังมีการสร้างภาวะผู้นำที่คาดหวังแล้วควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำได้แก่การสรรหาและการบรรจุหน่วยงานงานสามารถสรรหาและบรรจุผู้บริหารบุคลากรได้ตามความเหมาะสมกับงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอื่น ๆ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมเช่นการประชุมสัมมนาการศึกษาดูงานการให้การเสริมแรงผู้นำเป็นเรื่องของการสร้างขวัญรวมทั้งระบบการจ่ายค่าตอบแทนเงินรางวัลโดยการถือเอาผลงานของผู้บริหารหรือบุคลากรได้ทำผู้นำจะเกิดความรู้สึกบทบาทของตนเองในการทำงานที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรและช่วยเพิ่มความพยายามในการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานการให้การเสริมแรงบุคลากรการจัดระบบให้รางวัลแก่บุคลากรเป็นวิธีการกระตุ้นผู้นำแบบหนึ่งเนื่องจากสิ่งที่บุคลากรทำนั้นเป็นผลงานของผู้นำและบุคลากรและการจัดโครงสร้างของหน่วยงานมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานและวิธีการทำงานเช่นการวางแผนการประสานงานการกระจายอำนาจเป็นต้น (ประสาน ทองพลุ; ทิพวรรณ ทองพลุ . 2537: 89) สิ่งเหล่านี้เป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานของผู้นำดังนั้นภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์หมายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ยึดหลักการมีความรู้และวิสัยทัศน์เป็นนักปฏิบัติเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานกล้าเปลี่ยนแปลงกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ ปราณี เอื้อวิริยานุกุล ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคพายัพพบว่าบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจทีมงานด้านการสร้างความไว้วางใจในทีมงานด้านการสื่อสารในทีมงานด้านการแก้ปัญหาของทีมงานด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานและด้านการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาทีมงานโดยภาพรวมของทุกด้านมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง (ปราณี เอื้อวิริยานุกุล. 2545: บทคัดย่อ)

นอกจากนี้งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของผู้นำนั้นโดยที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) เริ่มศึกษาในปีค.ศ.1945 ฮาลปิน ไวนเนอร์ และสต็อกคิล (Halpin, Winer, Stogdill) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติคือกิจสัมพันธ์(Initiating Structure) กับมิตรสัมพันธ์ (Consideration) โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมผู้นำที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire - LDBQ. ผลการศึกษาสรุปได้ว่าแบบของผู้นำมีกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ถ้าผู้นำมีลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สูงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน (Wayne K. Hoy; & Cecil G. Miskel. 1991: 269) ส่วนเฮิร์บ (Herbst) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเป็นผู้ให้บริการขององค์กรและความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำสูงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะสูงตามไปด้วยโดยเฉพาะในวิชาคณิตศาสตร์การอ่านและผลการเรียนตลอดปีของนักเรียน (J.D. Herbst. Online: 2010) ทางด้านงานวิจัยของ เดอสตีฟาโน (DeStefano) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากการมีระเบียบวินัยของผู้นำและรูปแบบภาวะ

ผู้นำของครูใหญ่ (M. DeStefano. Online: 2010) ส่วนงานวิจัยของวัตส์ (Watts) พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของครูใหญ่ซึ่งเน้นทางด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ (L.K. Watts. Online: 2010) งานวิจัยของ บราเซ (Blasé) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทฤษฎีของครูโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูในสหรัฐอเมริกาจำนวน 50 คนที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียนละเลยไม่เอาใจใส่พบว่าผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำที่มีความบกพร่องคือละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์และจิตใจเช่นไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์การสอนขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่น ๆ (J. Blasé. 2002: 671 – 727)

ส่วนเมเนสเสส-ทรีโน (Meneses-Trejo) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับความสำเร็จของงานโดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานการศึกษาต่ำมักขาดความรอบคอบไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งขาดมนุษยสัมพันธ์และละเลยต่อเทคโนโลยีส่วนผู้บริหารที่มีศักยภาพในการทำงานสูงจะมีลักษณะตรงกันข้ามผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าส่งผลต่อความสำเร็จของงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า (M. J. Meneses-Trejo. Online: 2010)

ส่วนงานวิจัยของรีซัค (Rezach) ได้ศึกษาเรื่องหัวใจภาวะผู้นำจากรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนซึ่งเป็นอิสระผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะแสดงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และแบบคุณธรรมสังเกตได้จากวิสัยทัศน์การสื่อสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำต่อการตัดสินใจและปฏิบัติงานการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมและกำหนดวิสัยทัศน์จากการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ถึงสิ่งที่ผู้นำที่มีประสิทธิผลพึงจะมีแล้วนำมาสร้างเป็นทฤษฎีจากข้อมูลรูปธรรม (grounded theory) ที่เหมาะสมกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนแบบอิสระครั้งแรกศึกษาจากครูใหญ่ 67 คนต่อมาสกัดเหลือ 5 คนแล้วสัมภาษณ์ถึงหัวใจภาวะผู้นำข้อมูลที่ได้นำมาจัดประเภทเพื่อกำหนดเป็นหัวใจของผู้นำโรงเรียนที่เป็นอิสระซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล (K.B. Rezach. Online: 2010) ส่วนยังส์และคิง (Youngs and King) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 คนทางด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ทักษะการบริหารและการจัดการผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริงทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ครูสามารถนำความรู้จากภายนอกโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรใหม่จัดหาสื่อการสอนและมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน (P. Youngs and M.B. King. Online 2010)

งานวิจัยของเมลีย์ (Marley) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเฉพาะกรณีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 คนที่ประสบความสำเร็จผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารทั้ง 2 คนใช้การวางเงื่อนไขที่สร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มี

ประสิทธิผลนั้นเกิดขึ้นเพราะได้รับความร่วมมือจากบุคคลในการสร้างวิสัยทัศน์และการดำเนินการตามวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารรู้จักการใช้พลังอำนาจขับเคลื่อนโรงเรียนจนมุ่งไปสู่ความสำเร็จ (L.W. Online: 2010) ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นมีอิทธิพลต่อการรับรู้การปฏิบัติงานของครูตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียนการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องอาศัยปัจจัยในหลายๆด้านในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จมีทั้งภาวะผู้นำที่นี้รวมทั้งทางด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์มีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังๆที่เกิดขึ้นด้วยความเหมาะสม

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียนรอบบิ้นส์และเคอ์เตอร์ (Robbins and Coulter) กล่าวถึงเทคนิคในการจัดสรรทรัพยากร ว่าเมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมาย (goals) ขึ้นแล้วผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไรหรือจะมีวิธีการใดคือเน้นที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายให้ได้อย่างที่ต้องการจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร(resources) ทั้งหลายรวมกันซึ่งประกอบด้วยเงินวัสดุคนสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่างๆเช่นชื่อตราสินค้าสิทธิบัตรชื่อเสียงฐานข้อมูลรวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรเทคนิคที่จะจัดสรรทรัพยากรขององค์กรมี 4 วิธีดังนี้

- 1) การทำงานงบประมาณ (budgeting) คือแผนที่เป็นตัวเลขสำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆผู้บริหารมักจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับรายได้รายจ่ายและงบประมาณรายจ่ายสำหรับอุปกรณ์เครื่องจักรที่มีราคาสูงการใช้งบประมาณทางการเงินได้รับความนิยมในทุกองค์กรเพราะสังคมปัจจุบันล้นด้วยสิ่งของต่างๆ ในรูปตัวเงินทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นราคาสินค้าและบริการต่างๆเงินเดือนพนักงานกำไรต้นทุนค่าเช่าดอกเบี้ยเป็นต้นองค์กรจึงสามารถจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายแผนกและหน่วยงานรวมทั้งกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่จะเป็นการดำเนินการสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
- 2) การกำหนดกิจกรรม (scheduling) คือการกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆปฏิบัติอาจมีรายละเอียดของงานบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติและเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงานเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรมประกอบด้วย gantt chart ซึ่งแกนตั้งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติแกนนอนเป็นเวลาแท่งกิจกรรมแต่ละอย่างจะแสดงเป้าหมายหรือแผนซึ่งกำหนดไว้กับการปฏิบัติจริง load chart ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจาก gantt chart แต่เปลี่ยนแกนตั้งเป็นภาระงานของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงานแกนนอนยังเป็นเวลา load chart จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าได้มอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนมากน้อยแค่ไหนพนักงานคนใดจะเสร็จงานและมีช่วงเวลาว่างเมื่อใดควรมอบหมายงานเมื่อใดและ PERT Network Analysis ถ้ากรณีที่เป็นโครงการใหญ่ๆผู้บริหารจะใช้ PERT (Program Evaluation and Review Technique) มาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร PERT มีลักษณะเป็นรูปซึ่งแสดงลำดับก่อนหลังของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติโดยมีเวลาหรือค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรมกำกับ PERT จะช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบความก้าวหน้าของงานมองเห็นปัญหาในลำดับงานต่างๆ และสามารถโยกย้ายทรัพยากรมาเสริมกิจกรรมที่มีปัญหาหรือล่าช้าเพื่อให้งานของโครงการดำเนินไปได้ตามกำหนดการและบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 3) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (breakeven analysis) คือเครื่องมือในการจัดสรร

ทรัพยากรขององค์กรที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดคุ้มทุนการวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวม (total revenue) เท่ากับต้นทุนรวม (total costs) และโปรแกรมเชิงเส้นตรง (linear programming) คือเทคนิคทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดสรรทรัพยากร ปัญหาที่อาจใช้โปรแกรมเชิงเส้นตรงแก้ไขเช่นการจัดสรรบุคลากรให้กับโครงการต่างๆขององค์กร และ 4) แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรงคือทรัพยากรขององค์กรมีอยู่อย่างจำกัด (limited resources) ในขณะที่เป้าหมายหรือผลที่ต้องการต้องดีที่สุด (optimization) (รอบบินส์, สตีเฟน พี. และเคลร์เตอร์. 2550: 110 – 115)

ทั้งทางด้านกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติในส่วนที่เกี่ยวกับทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุขมุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงจัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่นมีต้นไม้แหล่งน้ำบ่อน้ำ ไร่ฟืนไร่ รมลภาวะมีแผนผังเต็มรูปแบบมีห้องเรียนห้องสมุดห้องคอมพิวเตอร์ห้องทดลองห้องปฏิบัติการ ตลอดจนสนามกีฬาครบถ้วนเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นมีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครันเหมาะสมกับการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (บุญโช หยอบาง. 2544: 27)

นอกจากนี้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนยัง หมายถึงมูลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่อาคารสถานที่สภาพแวดล้อมสื่อนวัตกรรมการเงินของสถานศึกษาอาคารเรียนห้องเรียนห้องประกอบสถานที่ฝึกปฏิบัติและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับหลักสูตรที่เปิดสอนและใช้งานสื่อวัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งานงบประมาณของสถานศึกษาเพียงพอและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานที่ฝึกปฏิบัติมีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัยมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างเหมาะสมเพียงพอกับการใช้งานและเหมาะสมกับหลักสูตรที่เปิดสอนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ครบตามสาขาวิชาที่เปิดสอนและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนมีระบบการจัดหาและการบำรุงรักษาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพมีแหล่งที่มาของรายได้แน่นอนและชัดเจนมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินกิจการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาบทบาทของผู้บริหารด้านการสนับสนุนทรัพยากรผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาเพราะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมีการจัดระบบการจัดการให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปส่วนบุคลากรนั้นต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนเช่นกันโดยยึดหลักความรู้ความสามารถความสนใจรวมทั้งภารกิจหลักของโรงเรียนมีการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหรือร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการประเมินในการทำงานสำหรับงบประมาณต้องมีการวางแผนใช้เงินโดยยึดผู้เรียนเป็นหลักส่วนวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่ามีการจัดระบบเก็บและบำรุงรักษาอย่างดี (พรณี สุวัต. 2537: 81)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทรัพยากรของ ศุภร บุญราชได้ทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติและความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรราชธานีผลการศึกษาพบว่า (ศุภร บุญราช. 2544: 120 – 121)

1. โดยภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลางเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในสามอันดับแรกคือการรับทราบนโยบายเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรการปฏิบัติจริงของโรงเรียนและวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการระดมทรัพยากรส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระดมทรัพยากร

2. ปัญหาการระดมทรัพยากรพบว่าเรื่องที่มีปัญหาสามอันดับแรกคือปัญหาจากทรัพยากรด้านการเงินปัญหาจากทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นปัญหาจากทรัพยากรส่วนบุคคลโดยเรื่องเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการเป็นปัญหาอยู่ในอันดับสุดท้าย

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรพบว่า มาตรการในการระดมทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าวและคาดหวังว่าจะสามารถนำสู่การปฏิบัติที่บังเกิดผลได้และความคาดหวังกับผลที่จะเกิดขึ้นเมื่อใช้มาตรการในการระดมทรัพยากรคือบุคคลชุมชนองค์กรต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้นงบประมาณด้านการศึกษามีมากขึ้นคุณภาพการศึกษาของประเทศจะดีขึ้นมาตรการอื่นที่ควรจะนำมาใช้ในการระดมทรัพยากรได้แก่ควรมีค่าตอบแทนการยกเว้นหรือลดหย่อนเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลการศึกษาบุตรการกู้เงินจากสถาบันการเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำการยกย่องเชิดชูต่อสาธารณชนเป็นต้นส่วนสมพรแดงสวัสดิ์ได้ศึกษาปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาพบว่าปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีปัญหาระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมพรแดงสวัสดิ์. 2547: 89 – 90)

1. ด้านบุคลากรโดยภาพรวมพบว่ามีปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาระดับปานกลางเช่นขาดการประเมินผลบุคลากรที่โรงเรียนเชิญมาเป็นวิทยากรอย่างเป็นระบบขาดการจัดเก็บข้อมูลในการประเมินผลของบุคลากรอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันและขาดการสรุปผลการประเมินบุคลากรอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันเป็นต้น

2. ด้านการจัดการโดยภาพรวมพบว่ามีปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาระดับปานกลางเช่นขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยเหนือในการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการระดมทรัพยากรและขาดการตรวจสอบติดตามผลการระดมทรัพยากรจากตัวแทนผู้ปกครองผู้แทนชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์โดยภาพรวมพบว่ามีปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาระดับปานกลางเช่นขาดการจัดทำแผนการกำกับติดตามประเมินผลในการจัดหาและการใช้วัสดุอุปกรณ์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมขาดการกำหนดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของวัสดุอุปกรณ์ที่

จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นหรือองค์กรเอกชนและขาดการรวบรวมปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ที่โรงเรียนนำมาใช้ในการจัดการศึกษา

4. โดยภาพรวมพบว่ามีความต้องการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ปัญหาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยเรียงปัญหาได้ดังนี้ขาดการจัดทำข้อมูลแหล่งงบประมาณจากภายนอกหรือจากองค์กรเอกชนที่สามารถระดมมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาขาดการจัดเตรียมวิธีการระดมงบประมาณจากภายนอกอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพไว้งวดหน้าและขาดการประเมินผลการปฏิบัติตามกิจกรรมการระดมงบประมาณอย่างต่อเนื่องแต่ปัญหาเรื่องขาดการสำรวจความต้องการของครูในการใช้ทรัพยากรประเภทต่าง ๆ มีปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยส่วนนางเยาว์ศักดิ์ศักดิ์ได้ศึกษาระบบบริหารจัดการการเงินนอกงบประมาณในสถานศึกษาขนาดเล็กพบว่าสถานศึกษาใช้วิธีการเข้าหาแหล่งทุนโดยผู้บริหารและคณะกรรมการใช้ศักยภาพเดินเข้าไปหาทำสัมพันธไมตรีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีการร่วมกิจกรรมส่วนตัวและกิจกรรมส่วนรวมเพื่อที่จะเชื่อมโยงจากความสัมพันธ์มาสู่กิจกรรมหาเงินทุนให้โรงเรียนทั้งนี้คนเราเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมมีความผูกพัน ย่อมเห็นอกเห็นใจจึงยอมช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจดังนั้นคณะกรรมการและผู้บริหารจึงได้วางแผนที่จะเข้าหาแหล่งทุนต่าง ๆ ดังนี้ (นางเยาว์ศักดิ์ศักดิ์ 2548: 112 – 113)

1. การเข้าถึงองค์กรชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารและคณะครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนขององค์กรของหน่วยงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงไม่ว่าเป็นการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการหมู่บ้านการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเข้าร่วมในการประชุมทำประชาพิจารณ์ของหมู่บ้านเข้าร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตลอดจนการที่ได้ไปเข้าร่วมประเพณีต่างๆ ในชุมชนไม่ว่าเป็นประเพณีทางศาสนาหรือประเพณีอื่นๆ เช่นไปช่วยงานในวัดเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการของวัดไปงานแต่งงานของศิษย์เก่างานแต่งงานของบุคคลในชุมชนหรือไปงานศพของบุคคลต่างๆ ที่รู้จักที่อยู่ในชุมชนหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานที่รู้จักโดยไปเป็นกลุ่มคณะเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. การเข้าหาผู้มีอุปการคุณหรือผู้ใจบุญคณะกรรมการหรือผู้บริหารหาเบาะแสว่าในชุมชนมีใครบ้างเป็นผู้ใจบุญมีฐานะพอที่จะทำบุญกับโรงเรียนกับเด็กนักเรียนได้และมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนบ้างพอสมควรเช่นเป็นศิษย์เก่าเป็นผู้ปกครองเป็นผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการที่อยู่ในชุมชนหรือที่ผู้ปกครองหรือบุคคลในชุมชนไปทำงานด้วยทางคณะกรรมการและผู้บริหารได้ไปติดต่อให้มาบริจาคเงินซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์บางคนได้บริจาคมาเป็นเงินบางคนได้บริจาคให้เงินมาซื้อสิ่งของจำนวนเงินมากหรือน้อยที่โรงเรียนได้รับบริจาคขึ้นอยู่กับฐานะความเป็นอยู่ของบุคคลนั้นหรืออาจจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ในขณะนั้นและถ้าประกอบอาชีพเกษตรอาจจะขึ้นอยู่กับราคาพืชผลในขณะนั้นในการเข้าหาผู้มีอุปการคุณหรือผู้ใจบุญต้องวางแผนให้เหมาะสม

3. เข้าหาเครือข่ายคณะกรรมการและผู้บริหารได้ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในรูปแบบเครือข่ายเพื่อนญาติพี่น้องเจ้านายติดต่อพูดคุยเป็นการภายในแล้วจึงพาผู้บริหารหรือคณะกรรมการ

คนอื่นไปพบแหล่งทุนเพื่อพูดคุยและได้ทำหนังสือเป็นทางราชการพร้อมรายละเอียดที่โรงเรียนต้องการจะนำมาใช้จ่ายการกระทำดังกล่าวทำให้แหล่งทุนได้เห็นถึงรายละเอียดในการปฏิบัติงานจึงให้ความช่วยเหลือแต่ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนใกล้เคียงโรงเรียนในเครือข่ายขนาดเล็กด้วยกันไม่ได้นำเงินที่หามาได้ทั้งการขออนุเคราะห์และการผลิตของขายมาเอื้อเพื่อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน แต่ในการช่วยเหลือโรงเรียนอื่นที่อยู่ใกล้เคียงหรือโรงเรียนในเครือข่ายผู้บริหารและคณะครูจะใช้เงินส่วนตัวบริจาคช่วยเหลือมากน้อยตาม ความสัมพันธ์ส่วนตัวและได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมกิจกรรมวิชาการโรงเรียนได้รวมเงินเพื่อจัดกิจกรรมดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จในกรณีที่เงินไม่พอได้มีการบริหารเงินนอกงบประมาณร่วมกันโดยกลุ่มเครือข่ายเป็นผู้ดำเนินการไปขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานหรือองค์กรใหญ่ ๆ นอกชุมชนได้เนื่องจากมีพลังมีขอบเขตของกลุ่มคนเพิ่มขึ้นพลังและเครือข่ายในการหางบประมาณย่อมมากขึ้นเป็นการพึ่งตัวเองพึ่งกันเองและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ยังมีข้อจำกัดแต่รัฐบาลต้องการให้สถานศึกษาต่าง ๆ ใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดต้นทุนนั้นคือสร้างกลไกใหม่เพื่อยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น ส่วนศิริพร สุขสวัสดิ์ยังได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงรายพบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนทางด้านทรัพยากรในทุกๆ ด้านดังนั้นความต้องการทรัพยากรจึงมีสภาพปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นด้านงบประมาณด้านวัสดุครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้างด้านบุคลากรด้านความรู้ในการจัดการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอเพื่อจะสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการแก้ปัญหาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพร สุขสวัสดิ์. 2551: 71 – 72)

นอกจากนี้ เดอสตีฟาโน (De Stefano) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนหากโรงเรียนมีทรัพยากรที่เพียงพอบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stefano, M. De. Online: 2010) และการสนับสนุนด้านงบประมาณค่าวัสดุรายหัว ค่าครุภัณฑ์ที่ดินสิ่งก่อสร้างโรงเรียนได้รับไม่เพียงพอส่วนงบประมาณที่จัดสรรได้เหมาะสมคืองบประมาณประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป (สุรพล สุปินเจริญ. 2544: 27) ดังนั้นการสนับสนุนทรัพยากรจึงหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรในเรื่องของการจัดทำงานงบประมาณการกำหนดกิจกรรมการวิเคราะห์จุดคุ้มทุนมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามดูแลช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale) ขวัญเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจสภาพการทำงานเช่นความกระตือรือร้นอารมณ์ความหวังความเชื่อมั่นและองค์ประกอบอื่น ๆ (Ralph C. Davis. 1951: 553) ขวัญเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นชัดแต่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆภายในกลุ่มหรือในหน่วยงานเดียวกัน (F. F. Roethlisberger. 1955: 189) นอกจากนั้นขวัญยังเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น (Perfects S. Sison. 1966: 386) ดังนั้น ขวัญจึงเป็นทัศนคติความตั้งใจแรงจูงใจหรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและความมานะบากบั่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

สภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลนอกจากนี้ขวัญหมายถึงทัศนคติความตั้งใจแรงจูงใจหรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะบากบั่นและขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วยดังนั้นขวัญจึงเป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ (สรัย ตระกูล. 2541: 364) ทางด้านอุทัยหรืออุทัยโตได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไปหากแต่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาโดยตลอดซึ่งสืบเนื่องมาจากการวางแผนนโยบายการกำหนดระเบียบการปฏิบัติที่ดีการปกครองบังคับบัญชาการจัดสวัสดิการต่างๆตลอดจนถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญได้แก่บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของตนการจัดสภาพการทำงานถูกต้องตามหลักอนามัยเกณฑ์และระเบียบของงานโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับการให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้นย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงานสภาพการขาดงานและการลางานคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น (อุทัย หรืออุทัยโต. 2527: 217)

ส่วนนิภา (ทองไทย) แก้วศรีงามให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมและต่อการทำงานในโรงเรียนขวัญจะมีอยู่สองลักษณะคือขวัญดีและขวัญไม่ดีผู้ที่มีขวัญที่ดีในการทำงานจะมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กรในขณะที่ผู้มีขวัญไม่ดีจะไม่สนใจในการทำงานแต่จะทำเพื่อตนเองเท่านั้นการสร้างขวัญและกำลังใจเกิดแก่บุคลากรในองค์กรถือว่าการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีให้แก่องค์กรได้ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานจะก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้สมาชิกเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามดำรงรักษาไว้ซึ่งภาระหน้าที่ขององค์กรและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ (นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม. 2527: 219) การศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานจำเป็นต้องพิจารณาขวัญทั้งในระดับปัจเจก บุคคล และขวัญของกลุ่มเพราะมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดกล่าวคือองค์กรใดที่มีขวัญของกลุ่มสูงย่อมแสดงให้เห็นว่าขวัญในระดับบุคคลจะสูงเช่นกันซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเช่นกันจึงอาจกล่าวได้ว่าขวัญที่ดีขององค์กรมีความสำคัญดังนี้ (ทองใบ สุตชาติ. 2543: 197)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับบังเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบและศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ

5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร นอกจากนี้การที่บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรการที่ขวัญเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศขององค์กรในองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องทำการตรวจสอบว่าขวัญของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างไรซึ่งตรวจสอบและประเมินขวัญของบุคลากรจะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีจะมีพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็งอดทนและเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและมักจะมีความคิดริเริ่มปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอพิจารณาจากอัตราการลาออกหรือการขอย้ายการที่องค์กรมีบุคคลขอย้ายเป็นจำนวนมากย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานและพิจารณาจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยวิธีการวิจัยซึ่งจะสามารถทำให้ทราบถึงระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงควรมีการตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์กรดังนี้ (ทองใบ สุตชาติ. 2543: 198)

1. การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานกล่าวคือถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรเป็นปกติ วิสัยย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้นได้ในทางกลับกันถ้าเกิดความผิดปกติที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นผลผลิตน้อยลงเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบสภาพขวัญของบุคลากร

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพของจิตใจที่เปลี่ยนไปจะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว

3. การลาออกจากงานหรือการย้ายงานมากขึ้นย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงานหรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป

4. มีการร้องทุกข์หรือบ่นคร่ำครวญมากขึ้นแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญในการทำงานของพนักงานลดลง

5. การวัดด้วยวิธีการวิจัยโดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน กล่าวคืออาจจะต้องเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการสังเกตและการสัมภาษณ์ประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงานพร้อมกับหาแนวทางที่แก้ไขให้เหมาะสมเมื่อมีการตรวจสอบและประเมินขวัญของบุคลากรแล้วจะต้องมีกลวิธีการสร้างขวัญในการทำงานซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างขวัญให้กับบุคลากรมีขวัญดีและมีความเต็มใจในการทำงานสามารถทำได้โดยการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์จัดโครงสร้างในการทำงานหรือมอบหมายงานโดยอาศัยหลักเรื่องเกี่ยวกับกลุ่มเช่นความสัมพันธ์กลุ่มสมาชิกในกลุ่มประสิทธิภาพของกลุ่ม

เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ดีโดยให้สมาชิกของกลุ่มรับรู้และยอมรับจุดมุ่งหมายร่วมกับกลุ่มด้วยความเต็มใจสร้างเสริมความสามัคคีความรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มการจัดสภาพในการทำงานให้กลุ่มพึงพอใจและทัดเทียมกันสมาชิกในกลุ่มมีการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานการแบ่งงานและการประเมินผลงานส่งเสริมให้พนักงานมีความพอใจในงานของตน เช่นจัดระบบบริหารที่เป็นธรรมมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าจัดให้พนักงานได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจคล้ายคลึงกัน จัดสภาพการทำงานให้น่าอยู่และมีวิธีการควบคุมงานที่ทำให้พนักงานเต็มใจให้ความร่วมมือและพึงพอใจในการทำงานของตน (ประสาน ทองพลู; ทิพวรรณ ทองพลู. 2537: 93)

ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ควรมีความรู้วิธีในการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขดังนี้ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2541: 364)

1. สร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานย่อมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกันได้ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรมมีมาตรฐานเดียวกันไม่ว่าผลการประเมินจะออกมาอย่างไรผู้ถูกประเมินสามารถยอมรับได้เพราะเขาเห็นว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม
3. การกำหนดระบบค่าจ้างเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรและการเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกจะต้องสะท้อนให้เห็นว่ามีความเป็นธรรม
4. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจะเป็นเครื่องชี้ได้ว่าขวัญในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด
5. ความเป็นปึกแผ่นขององค์กรหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะสะท้อนให้เห็นทิศทางขององค์กรปรับตัวไปในทิศทางใด
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับบุคลากรมีลักษณะเช่นใดทั้งนี้เพื่อหาทางร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้สุขภาพขององค์กรจะสมบูรณ์ได้บุคลากรในองค์กรจะต้องมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานการศึกษาเพื่อจะได้ทราบว่าขวัญในการทำงานขององค์กรใดสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 342)
 1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก
 2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานและองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจ ชาบซึ่งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้วเขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งานมีกำลังใจและ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็งมีใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสม

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้บริหารนั่นเองหรือมาจากที่อื่นเช่นปัญหาทางครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตนี้มีผลต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้วเขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่งานปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้แก่การปฏิบัติงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของ ชัชวาล ทองทิพย์ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากได้แก่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านสภาพภาพของอาชีพที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านความรับผิดชอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้านนโยบายและบริหารงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือน (ชัชวาล ทองทิพย์. 2543: บทคัดย่อ)

ส่วน ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับสภาพ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 – 6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาพบว่าด้านขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการยอมรับความสามารถของตนเองด้าน ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญอยู่ในระดับมากส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางประกอบด้วยด้าน ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงานด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและ การวางแผนด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดีด้านการได้รับความยุติธรรมและด้านความมั่นคง ปลอดภัย (ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. 2547: 103)

ส่วนงานวิจัยของกานต์ชนกมิตรยอดวงศ์ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา ความดีความชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ สกลนครเขต 2 พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านการอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงานโรงเรียนสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแต่ความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลางและการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู (กานต์ชนก มิตรยอวงศ์. 2547: 163 – 171)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของฮูเบิร์ต (Hubert) พบว่า องค์ประกอบของสภาพองค์การในเรื่องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานส่งผลทางอ้อมที่ทำให้ครูเกิดความเครียด (J.A. Hubert. Online: 2010) นอกจากนี้งานวิจัยของเว็บเบอร์ (Webber) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและขวัญกำลังใจพบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครู (Robert Wayne Webber. Online: 2010) ส่วนเอลเลนเบิร์ก (Ellenberg) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูพบว่าขวัญกำลังใจของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงด้วยอาจกล่าวว่าการที่นักเรียนมีคุณภาพสูงเป็นผลมาจากครูมีขวัญกำลังใจสูงซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (Ellenberg citing Linda Lumsden. Online: 2010) ซึ่งสอดคล้องกับโยชิยามาและคณะ (Yoshiyama and others) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กัน (Nachiro Yoshiyama; & others. Online: 2010)

ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานจึงเป็นความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การการสร้างขวัญให้เกิดแก่บุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่สืบเนื่องมาจากการวางแผนนโยบายระเบียบปฏิบัติการบังคับบัญชาและการจัดสวัสดิการ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (academic emphasis) หมายถึงความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัดซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการเพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนจากการพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของคิมบราวน์และนันเนอร์รี่ (Kimbrough and Nunnery) ประกอบด้วยงานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ (organizational structure) ได้แก่ โครงสร้างในการตัดสินใจโครงสร้างในการสื่อสารโครงสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานของรัฐทุกระดับและโครงสร้างในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจการบริหารหลักสูตรและการสอน (administration of curriculum and instruction) ได้แก่ หลักสูตรและการสอนของครูซึ่งครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การเรียนการสอนในห้องเรียนและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องงานการเงินทางการศึกษา (finance of education) เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ภาษีอากรการเมืองและการศึกษาโดยโรงเรียนมี

การจัดสรรงบประมาณการหาทุนและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพงานจัดการธุรกิจสนับสนุนการศึกษา (business management support service) หมายถึง งานพัสดุการบำรุงรักษาอาคารสถานที่งานบัญชีและการเงินงานบริหารบุคลากร (staff personnel administration) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านบุคลากรวางแผนอัตรากำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการจ้างงานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรงานบริการกิจการนักเรียน (student personnel service) ได้แก่งานทะเบียนนักเรียน การรับสมัครงานลงทะเบียนนักเรียนงานวินัยนักเรียนงานแนะแนวและงานบริการด้านอื่นๆเช่น บริการด้านสุขภาพบริการจัดหางานและติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาและกิจกรรมพิเศษอื่นๆ งานอาคารสถานที่และอำนวยความสะดวก (buildings and facilities) ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารและดูแลในเรื่องแสงเสียงอุณหภูมิการก่อสร้างอาคารเรียนและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆตลอดจนการวางแผนก่อสร้างและการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (school communication relations) ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆให้แก่ชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้าใจจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและให้ความร่วมมือโดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์โรงเรียน (Kimbrough; & Nunnery. Online: 2010) องค์ประกอบสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการนั้นผู้บริหารสถานศึกษาผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรทราบองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ ดังนั้นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านจิตเจตจำนงสัมฤทธิ์และสติปัญญาการจัดสาระการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัยความต้องการของผู้เรียนและความคาดหวังของสังคม (อุทัยวรรณ อุปถัมภ์. 2546: 23) ทั้งนี้ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้และทักษะกระบวนการเรียนรู้จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความคิดความสามารถความดีและความสุขในการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายและเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ความถนัดตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียนความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกันผู้เรียนมีความศรัทธาในตัวผู้สอนสาระการเรียนรู้และกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ผู้สอนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันสาระการเรียนรู้ทักษะกระบวนการเรียนรู้เชื่อมโยงกับเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียนผลจากการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริงและกระบวนการเรียนรู้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่นๆเช่นครอบครัวสังคมชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุดการมุ่งเน้นด้านวิชาการหมายถึงความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นวิชาการของสมแผนจำปาหวายได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นพบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการ 7 ด้านอยู่ในระดับมากคือการบริหารหลักสูตรด้านการจัดการ

เรียนการสอนด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนด้านห้องสมุดด้านการนิเทศและด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ (สมแพน จำปาหวาย. 2542: บทคัดย่อ)

ส่วนทรงศักดิ์ อัครพราหมณ์ ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นพบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์คุณภาพทั้ง 7 ด้านคือการบริหารงานวิชาการการจัดการเรียนการสอนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีกิจกรรมเสริมหลักสูตรการวัดและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการสอน ช่อมเสริมและการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลางการเปรียบเทียบ ครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมทางวิชาการ 3 ครั้งขึ้นไปภายใน 1 ปีพบว่ามีปัญหาการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์คุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากผลการวิจัยเห็นว่าการอบรมทาง วิชาการมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการ สอนได้อย่างมีคุณภาพ (ทรงศักดิ์ อัครพราหมณ์.2545: 115 – 116)

ส่วนบุปผา แก้วรักษ์ ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคาทอลิกสังกัด ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครเขต3 โดยรวมทั้ง 6 ด้านมีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากพิจารณารายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านคือด้านการพัฒนาและส่งเสริม ทางด้านวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียนด้านการวางแผน งานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการและด้านการ บริหารงานวิชาการ (บุปผา แก้วรักษ์. 2546: บทคัดย่อ) งานวิจัยอินทร วุฒิชัยได้ศึกษาการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขต การศึกษา 8 พบว่า1) ผู้บริหารครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อการบริหารงานวิชาการทั้งในภาพรวมคือด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านการนิเทศงาน วิชาการด้านการวางแผนงานวิชาการด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียนด้านการจัดสื่อการ เรียนการสอนและด้านบริหารหลักสูตร 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้านผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็น แตกต่างกัน 3 ด้านคือการจัดการเรียนรู้การนิเทศงานวิชาการและการวัดผลและประเมินผลส่วน ครูผู้สอนและคณะกรรมการกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 ด้านคือการจัดสื่อการเรียนการสอน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับผิดชอบการบริหารงานวิชาการและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตการศึกษา 8 (อินทร วุฒิชัย. 2546: 105)

ส่วนบุษรา ผ่องใส ได้ศึกษาเรื่องการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาเขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตกพบว่า 1) การประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาเขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตกในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้บุคลากรปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนการสอนกิจกรรมนักเรียนทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้การจัดการเรียนการสอนทวิภาคีการสอนเทียบโอนประสบการณ์การวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนการวางแผนงานวิชาการและการบริหารงานห้องสมุด 3)การประกันคุณภาพภายในส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนการบริหารจัดการและกิจการนักเรียน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก (บุษรา ผ่องใส. 2550: 116 – 117) นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นวิชาการของ อัดัม (Adam) ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการพบว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัยนักเรียนมีคะแนนการอ่านสูงกว่าโรงเรียนที่มีสภาพไม่ปลอดภัย นอกจากนี้พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการอ่านและคณิตศาสตร์กับเพศและเผ่าพันธุ์ (M.A. Adam. 2010) ส่วนงานวิจัยของเดอสตีฟาโน(De Stefano) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากการที่นักเรียนมีโปรแกรมสำหรับฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารและครูตลอดจนมีการนำผลงานการวิจัยต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้กับครูในโรงเรียนได้รับรู้อีกด้วย (De Stefano M. Online: 2010) วัตต์ส (Watts)พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งรวมถึงบรรยากาศทางด้านวิชาการด้วย (L.K. Watts. Online. 2010)

นอกจากนี้ แพท (Patte) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองนักเรียนครูผู้บริหารที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมในเขตทุรกันดารในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าการมีส่วนร่วมของพ่อแม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติทางบวกด้านวิชาการระเบียบวินัยของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนบางวิชา (Mathew Michal Patte. Online: 2010) นอกจากนั้นเว็บและคณะ (Webb et al.) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสุขภาพองค์การ (D. L. Webb et al. 1987: 55) ซึ่งสอดคล้องกับโอเวนส์ (Owens) ที่ได้เสนอแนวคิดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์การ (R. G. Owens.1991: 222) ซึ่งสอดคล้องกัน

นอกจากมิติสุขภาพองค์การด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดแล้วจากการวิจัยพบว่ายังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาก็ประการหนึ่งคือการวางแผนซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนนั้นได้ข้อสรุปดังนี้ไซมอน, สมิทเบอร์กและทอมป์สัน (Simon, Smithburg and Thompson) กล่าวว่าวางแผนคือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอนาคตในเรื่องการประเมินข้อเสนอต่าง ๆ ที่มีให้เลือกและเกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุความสำเร็จของข้อเสนอแนะ (Herbert A. Simon. 1961: 423) ต่อมาคุนซ์และโอโดเนล (Koontz and O'Donnell) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไรทำอย่างไรและใครเป็นผู้นำการวางแผนเป็นเสมือนสะพานเชื่อมช่องว่างจากปัจจุบันสู่อนาคตที่ต้องการและทำให้สิ่งต่างๆเกิดขึ้นตามต้องการ (Harold Koontz: & Cyril O'Donnell.1968: 81) ซึ่งสอดคล้องกับแคทและโรเซนเวก (Kast and Rosenzenweig) ได้กล่าวว่าวางแผนคือกระบวนการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าที่จะ

ทำอะไรอย่างใดไม่มีการเลือกวัตถุประสงค์นโยบายโครงการและวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ (Fremont E. Kast. & Cyril Rosenzenweig. 1970: 435) ทำนองเดียวกันฮิกส์(Hicks) อธิบายว่าการวางแผนเป็นหน้าที่ทางการบริหารประการแรกที่ต้องทำเพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะการที่จะวางแผนได้สำเร็จผลนั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ตัวเลขข้อมูลจากอดีตการตัดสินใจในปัจจุบันและการประเมินผลในอนาคตด้วย (M. G. Hicks. 1981: 248) กูรูเก (Gruuge) ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนไว้ว่าการวางแผนอาจแบ่งได้ 6 ขั้นตอนดังนี้การเตรียมการวางแผน (preplanning) การวางแผน (planning) การจัดทำแผน (plan formulation) การจัดทำรายละเอียดของแผน (plan elaboration) การนำแผนไปใช้ (implementation) และการประเมินผล (evaluation revision and replanning) (Ananda W. Guruge. 1977: 3) สอดคล้องกับ ประกอบ คุณารักษ์ ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนไว้ว่ามี 8 ขั้นตอนดังนี้การกำหนดปัญหาและความต้องการการกำหนดจุดประสงค์การวิเคราะห์ข้อสนับสนุนและข้อจำกัดการกำหนดทางเลือกการวิเคราะห์ทางเลือกการตัดสินใจการจัดทำแผนปฏิบัติและการประเมินผล (ประกอบ คุณารักษ์. 2526: 81)

นอกจากนี้ คูนท์และโอโดเนล (Koontz and O'Donnell) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ว่าการวางแผนมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและหน่วยงานโดยเฉพาะยิ่งองค์กรที่มีโครงสร้างซับซ้อนเพียงใดการวางแผนยิ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กรและผู้บริหารมากขึ้น เช่นเดียวกันทั้งนี้เพราะการวางแผนทำให้การตัดสินใจในการบริหารจัดการมีเหตุผลและเป็นประโยชน์มากที่สุดซึ่งหาปราศจากการวางแผนแล้วการตัดสินใจและการกระทำมักเป็นไปตามยถากรรม (Harold Koontz: & Cyril O'Donnell. 1968: 90) ส่วนจอห์นสันแคทและโรเซนเวก (Kast and Rosenzenweig) กล่าวว่าวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ใช้ในการเตรียมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆในอนาคตและทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้นดังที่กล่าวว่าการวางแผนเปรียบเสมือนยานพาหนะที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ (R.J. Johnson. 1968: 25) ส่วนแดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ว่าการวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมองไปในอนาคตและเห็นโอกาสที่จะแสวงหาประโยชน์หรือการกระทำต่างๆให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ทั้งยังทำให้มองเห็นปัญหาอุปสรรคและภัยคุกคามต่างๆเพื่อจะได้หาทางป้องกันตลอดจนการลดภาวะความเสี่ยงต่างๆได้ด้วย (Gary Dessler. 1982: 34 – 35) สอดคล้องกับสมชัยศรีสุทธียากรกล่าวไว้ว่าการวางแผนเป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหารซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของผู้บริหารเช่น กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้กล่าวถึงหน้าที่บริหารไว้คือ POSDCoRB และฟาโยล์ (Fayol) กล่าวว่าการบริหารจะต้องปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้ คือการวางแผนการจัดองค์การการบังคับบัญชาการประสานงานและการควบคุม (สมชัย ศรีสุทธียากร. อัดสำเนา) ทำนองเดียวกัน สนานจิตร์ สุคนธทรัพย์ ได้กล่าวไว้ว่าการวางแผนเป็นตัวกำหนดทิศทางและความรู้สึกในเรื่องของความมุ่งหมายสำหรับองค์การให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รู้นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีจึงสามารถป้องกันมิให้การตัดสินใจแบบแก้ปัญหาแต่ละครั้งไปเท่านั้นด้วย (สนานจิตร์ สุคนธทรัพย์. อัดสำเนา) นอกจากนี้สมพรเมืองแป้นได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ

บริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาโดยรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมากและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกัน สถานศึกษาต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการวางแผนการนำแผนสู่การปฏิบัติและการประเมิน และการควบคุมที่สอดคล้องกับนโยบายแต่ทั้งนี้การวางแผนกลยุทธ์นั้นจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด (สมพร เมืองแป้น. 2550: บทคัดย่อ) ส่วนพิมลพรรณ ดุขิยามิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การจัดโครงสร้างและทรัพยากร การจัดบุคลากรและการอำนวยการวางแผนเชิงกลยุทธ์การติดตามและประเมินผลส่วนมีปัญห และข้อเสนอแนะดังนี้สถานศึกษาไม่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียนอย่างจริงจังบุคลากรทุกฝ่ายไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติมากดังนั้นจึงควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับสภาพจริงควรให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์กับทุกฝ่ายจัดประชุมชี้แจงและแต่งตั้งบุคลากรทุกฝ่ายอย่างชัดเจนจัดอำนวยความสะดวกส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (พิมลพรรณ ดุขิยามิ. 2550: บทคัดย่อ)

นอกจากนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจการพัฒนาตัวชี้วัดสุขภาพองค์กร อย่างแพร่หลายโดยได้มีการพัฒนาเกณฑ์การชี้วัดที่เน้นไปในด้านประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนักวิชาการที่นำเสนอแนวคิดใหม่นี้ได้แก่ทาร์เทอร์ฮอยและคอตแคมป์ (Tarter, Hoy, and Kottkamp) ในผลงานเรื่อง "School climate and organizational commitment" ซึ่งได้กำหนดมิติที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพองค์กรไว้ 5 มิติประกอบด้วย 1) มิติภาวะผู้นำจูงใจเพื่อนร่วมงาน 2) มิติการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) การติดต่อสื่อสารและ 5) ความสามัคคีและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่เรียกว่า "Organizational Health Inventory - OHI" (C. J. Tarter, Hoy Wayne K.; & Kottkamp R. B. 1991: 236) อันได้รับความนิยมนำมาใช้เป็นทั้งแนวคิดพื้นฐานและเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์กรสถานศึกษาอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ผ่านขั้นตอนเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือได้ในทางหลักวิชาการนอกจากนี้ พอดเกอร์สกี (Podgurski) ซึ่งได้นำเสนอมิติชี้วัดสุขภาพองค์กรที่พัฒนาจากแบบวัดสุขภาพองค์กร (OHI) ที่เสนอไว้โดยฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) และกรอบแนวคิดของพาร์สัน (Parsonian Perspective) ไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจำนวนรวม 78 แห่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) พบว่าตัวแปรด้านสุขภาพองค์กรที่ใช้วัดลดลงเหลือ 5 ด้านเรียกว่า "OHI-E" เป็นเครื่องมือในการตรวจวินิจฉัยองค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนพิจารณาในเรื่องของการใช้เป็นเครื่องมือ (instrument) และกิจกรรมที่แสดงออก (expressive) และเมื่อทราบคะแนนจากการวัดแล้วจะสามารถบ่งชี้ได้ว่าองค์กรหรือโรงเรียนนั้นมีสุขภาพดี (healthy) หรือมีสุขภาพไม่ดี (unhealthy)

องค์ประกอบสุขภาพองค์การทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย 1) บุคลากรของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 3) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร 4) ความผูกพันของบุคลากรและ 5) การมุ่งเน้นวิชาการ (T. P. Podgurski. 1990: 769) นอกจากนี้ได้มีการนำแนวคิดของนักวิชาการมาพัฒนาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดย ฮอยและซาโบ (Hoy and Sabo) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย 6 มิติดังนี้ 1) เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครูและ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ (Wayne K. Hoy and J. D. Sabo. 1997: 65)

นอกจากนั้น สุพรรณิ สุวัठीได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยโดยใช้แนวคิดของมายส์ (Miles) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยมี 8 ด้านดังนี้ 1) ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การมุ่งเน้นวิชาการ 6) บุคลากรของสถาบัน 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน 8) การติดต่อสื่อสาร (พรรณิ สุวัठी. 2537: 249 – 252) และพัชรี วรรณกิจมีได้ศึกษาแบบจำลองที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสุขภาพองค์การมี 7 ปัจจัยดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม 2) บรรยากาศองค์การ 3) โครงสร้างองค์การ 4) การดำเนินงานขององค์การ 5) พฤติกรรมการบริหาร 6) บุคลากรและ 7) ประสิทธิภาพขององค์การ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การสรุปได้ว่าองค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย 14 ด้านดังนี้ 1) เป้าหมายและความเข้มแข็งขององค์การ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหาร 3) การบริหารจัดการที่เน้นคน 4) การบริหารจัดการที่เน้นผลงาน 5) การมุ่งเน้นงานวิชาการ 6) การจัดการภายในองค์การ 7) การเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ 8) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 9) การสนับสนุนทรัพยากร 10) ความสามัคคีขวัญและกำลังใจ 11) นวัตกรรมในการทำงาน 12) ความมีอิสระในการทำงาน 13) การปรับตัวในการทำงานและ 14) ความเหมาะสมในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การซึ่งผู้วิจัยนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวมีดังนี้ วีรวรรณ เกิดทอง ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า 1) การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่ามิติด้านความยืดหยุ่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับดีส่วนมิติอื่นๆอยู่ในระดับปานกลางโดยมิติด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมมิติด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายมิติด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสมมิติด้านขวัญมิติด้านการปรับตัวมิติด้านความเป็นอิสระมิติด้านความสามารถในการแก้ปัญหามิติด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและมิติด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ (วีรวรรณ

เกิดทอง. 2543: 125 – 126) งานวิจัยของวนิดาแก้วรักษ์ได้ศึกษามิติสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมโดยใช้แนวคิดของพอดเกอ์สกี (Podgurski) พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์อยู่ในระดับสูงโดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้มีภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงานมีคุณภาพของสถาบัน มิติความผูกพันของครูมีการมุ่งเน้นวิชาการและมีการจัดสรรทรัพยากรและเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับการปฏิบัติงานวิชาการโดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการมุ่งเน้นงานวิชาการการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับมากส่วนความผูกพันของครูคุณภาพของสถาบันและภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนมิติสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษามี 2 มิติคือมิติมุ่งเน้นวิชาการและภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงาน (วนิดา แก้วรักษ์. 2544: 142 – 143)

ส่วน วรรณภา ประทุมโชน พบว่าจากการศึกษาสุขภาพองค์กรการ 7 มิติได้แก่ความเข้มแข็งของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหารในการบริหารเน้นงานการสนับสนุนทรัพยากรขวัญในการปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นด้านวิชาการพบว่าวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่มีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 60 สำหรับสุขภาพองค์กรสมบูรณ์มากและสุขภาพองค์กรไม่สมบูรณ์พบว่าเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 20 และบรรยากาศองค์กรกับสุขภาพองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก (วรรณภา ประทุม. 2545: บทคัดย่อ)

นอกจากนี้พัชรี วรรณกิจมีได้ศึกษาแบบจำลองที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือจากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสุขภาพองค์กรมี 7 ปัจจัยดังนี้สภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์การการดำเนินงานขององค์การพฤติกรรมกรรมการบริหารบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กรซึ่งทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) สุขภาพองค์กรพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมี 7 มิติดังนี้ความเข้มแข็งขององค์กรอิทธิพลของผู้บริหารภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์การสนับสนุนทรัพยากรขวัญในการปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นด้านวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือพบว่ามีความสัมพันธ์กันเป็นบวกทั้งหมดและปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือประกอบด้วย 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์กรปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรแต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กรแต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์กรและไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กร 3) ปัจจัยโครงสร้างองค์กรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กรและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรแต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์กรและสุขภาพองค์กรนอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่าปัจจัยโครงสร้างองค์กรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กรและสุขภาพองค์กรและปัจจัยโครงสร้างองค์กรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผล

ทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ 4) ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การแต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ 5) ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การแต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การนอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ 6) ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การแต่ไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวเอกชนภาคเหนือ 7) ปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ พัชรวิพรรณ กิจมี. 2549: 141 – 143)

ไมเคิล (Michael) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การในโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงในรัฐวิสคอนซินจุดมุ่งหมายของการวิจัยในเรื่องนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของสุขภาพองค์การกับโครงสร้างขององค์การขนาดโรงเรียนประเภทของครูและประสบการณ์ของครู โดยอาศัยกรอบความคิดพื้นฐานเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การสุขภาพองค์การและรูปแบบองค์การของโรงเรียนเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนของรัฐ 67 โรงเรียนแยกเป็น 2 ประเภทคือกลุ่มแรกเป็นครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมอีกกลุ่มหนึ่งเป็นครูในโรงเรียนที่แยกกันทำงานเป็นส่วนๆการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าสถิติด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบสองทาง(two way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของครูทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญขนาดโรงเรียนประเภทโรงเรียนทดลองจนประสบการณ์ของครูพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ได้มีข้อเสนอแนะของงานวิจัยเรื่องนี้ว่าการปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมนอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้มีการศึกษาสุขภาพองค์การโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตสัมภาษณ์แบบเจาะลึกทางมานุษยวิทยาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับสุขภาพองค์การเพื่อการประเมินสุขภาพองค์การอีกด้วย (T. J. Michael. 1988: 49)

ซูว์ (Sue) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา 4 โรงที่อยู่ในโครงการวิจัยเพื่อวัดประสิทธิผลโรงเรียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยเรื่องนี้ต้องการศึกษาว่าประสิทธิผลโรงเรียนได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนที่มีระดับสุขภาพองค์การสูงเพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการกระจายความสำเร็จระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่ม (SES) ความป่าเถื่อนและอัตราการออกกลางคันในโรงเรียนประถมศึกษา 8 โรง กรอบทฤษฎีของงานวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน (ERS) และแนวคิดของมายส์เกี่ยวกับสุขภาพองค์การวิธีการดำเนินการวิจัยดำเนินการโดยเลือกโรงเรียนที่อยู่ในโครงการทดลองวัดประสิทธิผลโรงเรียน (ERS) จำนวน 4 โรงเพื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอีก 4 โรงที่ถูกควบคุมโดยสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนในโครงการวัดประสิทธิผลโรงเรียนใช้แบบทดสอบ

วัดความรู้พื้นฐานด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ของนักเรียนในระดับ 2 และระดับ 4 ของไอโอวา (Iowa) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและแบบทดสอบวัดสุขภาพองค์การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทดสอบด้วยค่าที (t-test) เพื่อดูความแตกต่างระหว่างกลุ่มจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ 8 ข้อผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นอาจจะพัฒนาจากมิติสุขภาพองค์การได้แต่ไม่มั่นคงเสมอไปกลุ่มโรงเรียนในโครงการวิจัยประสิทธิผลโรงเรียนอาจมีความต้องการให้ด้านวิชาการประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนอื่นๆโดยที่นักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจทางสังคมต่ำ (B.S. Sue. 1988: 355)

ลีออน (Leon) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การทั้งนี้ ได้ตั้งฐานคิดเบื้องต้นว่ามีมิติสุขภาพองค์การน่าจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของระบบโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้เป็นผู้บริหารครูนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา 31 โรงเรียนเครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการทดสอบของหน่วยสอบมาตรฐานกลางของ แคลิฟอร์เนียการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) และการหาค่าความน่าจะเป็นของปัจจัยระหว่างมิติสุขภาพองค์การและตัวแปรบางตัวที่คัดสรรมา อาทิ เพศของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและการฝึกอบรมของครูโดยใช้เทคนิคสหสัมพันธ์พหุคูณวิธีสเตปไวส์ (stepwise) วิเคราะห์ความแปรปรวนผลการวิจัยสรุปได้ว่า (M.D. Leon. 1989: 1879)

1. มิติสุขภาพองค์การ 5 ด้านใน 10 ด้านมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษาในระดับ 6-8 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศชาย และโรงเรียนประถมศึกษาในระดับ 1-5 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศหญิง
3. สุขภาพองค์การและประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูมีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

งานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรศึกษากับจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่อยู่ในพื้นที่ศึกษาและควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์พฤติกรรมของผู้บริหารลักษณะโปรแกรมโรงเรียนความคาดหวังของครูตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นต้น ไพร์ส (Price) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การโดยจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าระดับการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียนหรือไม่และเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างระดับการตัดสินใจสั่งการในโรงเรียนกับมิติสุขภาพองค์การเครื่องมือที่ใช้วัดในการรวบรวมข้อมูลคือแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) และแบบวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (P.M.A.) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 50 โรงเรียนในมลรัฐอาร์คันซอ (Arkansas) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อย่างง่ายด้วยเทคนิคเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีโครงสร้างการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมี

บรรยากาศและสภาพองค์การที่ดีกว่าโรงเรียนที่ไม่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมการวิจัยเรื่องนี้
ข้อเสนอแนะให้โรงเรียนทุกระดับมีโครงสร้างภายในที่จัดระบบการทำงานมีส่วนร่วมและให้มีตัวแทน
ในแต่ละระดับขององค์การ (C. G. Price. 1983: 685)

พอดเกอร์สกี (Podgurski) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลโรงเรียนที่สัมพันธ์กับข้อตกลงของกลุ่ม
และสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยการวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนามิติวัดสภาพองค์การให้
เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษาโดยการนำเอาแบบวัดสภาพองค์การ (OHI) ที่พัฒนาโดยฮอย
และเฟลด์แมนไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งมีสมมติฐานเบื้องต้นสอดคล้องกับนัก
การศึกษาหลายคนที่ว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีโครงสร้างความซับซ้อนและบรรยากาศต่างกับ
โรงเรียนมัธยมศึกษาวิธีการดำเนินการเริ่มด้วยการศึกษานำร่องจำนวน 2 ครั้งโดยครั้งแรกนำข้อ
กระทงจำนวน 65 ข้อไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 131 คนผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่าข้อกระทงดังกล่าวมีค่าความเที่ยงตั้งแต่
0.69-0.92 จำนวน 40 ข้อซึ่งปรากฏว่าข้อกระทงในมิติการมุ่งเน้นวิชาการ(academic emphasis) มี
จำนวนความเที่ยงต่ำจึงได้มีการสร้างข้อกระทงเพิ่มอีก 7 ข้อและเพิ่มในมิติขวัญ (morale) และมิติ
ภาวะผู้นำมุ่งคน (consideration) อีกอย่างละ 1 ข้อรวมเป็น 9 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงทั้งหมด 49
ข้อมาทำการศึกษานำร่องอีกครั้งที่ 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาจาก
โรงเรียนประถมศึกษา 41 โรงซึ่งเป็นตัวแทนระดับกลางในเขตชานเมืองและชนบทรอบเมืองจำนวน
598 คนหน่วยในการวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นโรงเรียนดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านเทคนิคการวิเคราะห์
ตัวประกอบแล้วพบว่ามิติสภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาลดลงเหลือ 6 ด้านโดยได้รวม
มิติภาวะผู้นำมุ่งงานและมุ่งคนเข้าด้วยกันเป็นมิติภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (integrated leadership)
และเมื่อนำมาตรวจสอบคุณภาพโดยการหาค่าความเที่ยงแล้วพบว่าจำนวนข้อกระทงของแต่ละมิติมี
ค่าความเที่ยงตั้งแต่การนำรายการวัดสภาพองค์การมาทำการทดสอบเป็นครั้งสุดท้ายด้วยเหตุผล 3
ประการคือประการแรกเพื่อต้องการตรวจสอบความคงที่ของมิติ (ตัวประกอบ) แต่ละด้านประการที่
สองเพื่อตรวจสอบความเที่ยงของข้อกระทงแต่ละข้อ (subtest) และประการสุดท้ายเพื่อจัดหากลุ่ม
ตัวอย่างของโรงเรียนที่มีระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมพอที่จะเป็นตัวแทนของโรงเรียน
ทั่วไปในมลรัฐได้ทั้งนี้ได้อาศัยกรอบความคิดของ พาร์สัน (Parsons) เพื่อให้แนวคิดของสภาพ
องค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนประถมศึกษา 41 โรงเป็นกลุ่มเดิมที่ใช้
ศึกษานำร่องและเพิ่มอีก 37 โรงรวมทั้งหมด 78 โรงครูส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 83 และมี
ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 14-15 ปีอายุเฉลี่ย 42 ปีและส่วนใหญ่ร้อยละ 86 เป็นผู้ที่ได้รับจ้าง
มาทำการสอนที่โรงเรียนซึ่งโดยปกติแต่ละคนจะรับผิดชอบนักเรียน 20-28 คน ต่อห้องผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วพบว่ามิติสภาพองค์การที่กำหนดไว้เดิม 6
ด้านลดลงเหลือ 5 ด้านข้อกระทงของแต่ละด้านมีความเที่ยงตั้งแต่ 0.87-0.95 ซึ่งทั้งหมด 37ข้อ
กระทงจะเห็นว่ามีมิติสภาพองค์การที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) บูรณาการของสถาบัน
(institution integrity) 2) อิทธิพลในการจัดสรรทรัพยากร (resource influence) 3) ภาวะผู้นำ
เพื่อนร่วมงาน (collegial leadership) 4) ความผูกพันของครู (teacher affiliation) 5) การมุ่งเน้น

วิชาการ (academic emphasis) ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา (OHI-E) นับว่าเป็นเครื่องมือที่ได้พัฒนาขึ้นใหม่ซึ่งยังไม่มี การนำไปขยายผลเพื่อการศึกษาค้นคว้านอกจากนี้ ผลการศึกษา ยังชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อครู เหมือนกลุ่มสังคมที่ร่วมกันกำหนดและติดตามงานด้วยกันทั้งนี้ผู้บริหารให้ความสนับสนุนการทำงานของครูดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของครูอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันสำหรับวิธีการสร้างสัมพันธภาพ อาจกระทำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการได้ซึ่งมักพบทั้ง 2 ลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกัน อย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจแยกจากกันได้แต่ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการจะมีบทบาทในการ ทำงานมากเช่นผู้บริหารใช้ความสามารถทางประมุขศิลป์โดยการทำตัวเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำ ตักเตือนอย่างเห็นอกเห็นใจด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามใช้เทคนิคที่โน้มน้าวให้จุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา (T.P. Podgurski. 1990: 769) อย่างไรก็ตามฮอยและคณะ (Hoy and other) ได้ให้ข้อสังเกตว่าเครื่องมือดังกล่าวมีความ เชื่อถือได้เท่ากับเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การโดยสามารถนำไปใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาคำตอบเชิงประจักษ์ได้กับตัวแปรอื่นๆ อาทิ ชุมชนของโรงเรียนอาชีพครูการใช้อำนาจของ ผู้บริหารพฤติกรรมการสอนของครูโครงสร้างองค์การ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของครู ในการตัดสินใจ เป็นต้นดังตัวอย่างของงานวิจัยที่มีการตั้งสมมติฐานต่างกันโดยสรุปผลจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว เป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนที่สำคัญๆ อาทิ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (academic achievement) 2) ความยอมรับตนเองของนักเรียน (self-esteem of students) 3) ความห่างเหินและความผูกพันของนักเรียน (student alienation and commitment) 4) ความป่าเถื่อน (vandalism) 5) การลาออกของครู (teacher absenteeism) 6) ความพึงพอใจและความผูกพันของครู (teacher satisfaction and commitment) 7) ฐานะของ โรงเรียนในชุมชน (school status in the community) 8) การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย (openness in communication) 9) ทรรศนะบวกของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนและการศึกษา (positive student orientation to school and education)

นอกจากนี้การวิจัยเรื่องนี้ได้เสนอแนะให้มีการนำไปใช้ว่า OHI-E เป็นเครื่องมือที่สามารถ นำไปใช้เป็นกรอบการตรวจวินิจฉัยองค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบ แผนโดยผู้ใช้จะรู้ได้ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในโรงเรียนเพราะเป็นการดูพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกัน สามารถดูพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ระดับตั้งแต่ระดับสถาบันระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ หรือดูในแง่ของกิจกรรมที่แสดงออกและการใช้เครื่องมือเป็นต้นจากการนำเครื่องมือดังกล่าวไป วิเคราะห์สภาพของโรงเรียนทำให้ทราบคะแนนของสุขภาพโรงเรียนซึ่งแยกแยะได้ว่าโรงเรียนใดเป็น โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy school) หรือโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy school) ข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนต้องการปรับปรุงในเรื่องใดซึ่งมองได้ 2 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารนอกจากนี้เครื่องมือ OHI-E ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (in-service training) ให้กับครูและผู้บริหารผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ

เพื่อวัดความสำเร็จของโรงเรียนและคิดหากลยุทธ์ที่จะปรับปรุงแก้ไขโรงเรียนให้มีประสิทธิผลฮอยและคณะ (Hoy and other) ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การสุขภาพองค์การและประสิทธิผลองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำนายประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียนและจัดเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูโรงเรียนมัธยม 58 โรงเรียน 872 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 4 ชุดคือแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา (Organization ClimateDescription Questionnaire Rutgers Secondary : OCDQ-RS) แบบสอบถามวัดสุขภาพองค์การ(Organizational Health Inventory : OHI) แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire : OCQ) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (High School Proficiency Test : HSPT) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสุขภาพ 3 ตัวคือความมั่นคงของสถาบันการจัดสรรทรัพยากรและการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศองค์การมีเพียงตัวเดียวเท่านั้นคือความคับข้องใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่าตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 มิติและตัวแปรบรรยากาศองค์การ 4 มิติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การนอกจากนั้นตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์การผลการวิจัยเรื่องนี้สรุปได้ว่าแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) เป็นเครื่องมือที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีกว่าแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ-RS) โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นมิติของสุขภาพมีความสัมพันธ์สูงมากและยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วยนอกจากนี้ผลงานวิจัยให้ข้อสรุปเพิ่มเติมว่าการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การไม่ได้เกิดจากการชี้แนะทางทฤษฎีในขณะที่การพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การเกิดจากฐานทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันเพราะมิติต่างๆของสุขภาพองค์การได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อวัดคุณลักษณะและบทบาทสำคัญเพื่อความอยู่รอดและความเติบโตขององค์การดังนั้นตัวแปรทั้งหมดของสุขภาพองค์การเมื่อรวมกันแล้วสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแม้ว่าตัวแปรด้านอิทธิพลของผู้บริหารจะไม่มีผลโดยตรงแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปรวัดบรรยากาศขององค์การ (Wayne K. Hoy; & other. 1990: 269 -379) ซึ่งต่อมาฮอยและซาโบ (Hoy and Sabo) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมต้น : การประเมินสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาของนักเรียนเป็นการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในประเด็นของพลวัตทางสุขภาพและการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากโรงเรียนมัธยมต้นจำนวน 68 โรงเรียนโดยใช้เครื่องมือOHI ในการวัดบรรยากาศของโรงเรียนส่วนใหญ่พบว่ามิติด้านสุขภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมิติการบูรณาการโปรแกรมทางการศึกษาซึ่งเป็นมิติหนึ่งของสุขภาพของโรงเรียนพบว่าไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของแบบแผนบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นในทางกลับกันมีความเกี่ยวข้องกับ

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งหมดถึงแม้ว่าครูจะต้องการและได้รับการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองจากภายนอกอย่างมากแต่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นอย่างไรก็ตามลักษณะหรือข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับผู้ปกครองจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของนักเรียนในทางบวกซึ่งผลดังกล่าวเป็นสิ่งที่ท้าทายให้นักวิจัยและผู้บริหารควรนำมาอภิปรายและหาข้อสรุปต่อไป (Wayne K. Hoy ; & D.J. Sabo. 1998)

2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพองค์การหรือเป็นปัจจัยที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์การมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการกำหนดความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความเข้าใจภาพรวมกิจกรรมและกระบวนการนโยบายไปปฏิบัติจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จพบคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ 6 ประการดังนี้ (Raph M. Stogdill. 1974: 74 – 75)

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (physical characteristics) เช่นอายุเป็นต้น

1.2 ภูมิหลังทางสังคม (social background) เช่นระดับการศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม

1.3 สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (intelligence) เช่นระดับสติปัญญาความรู้ความสามารถในการตัดสินใจประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 บุคลิกภาพ (personality) เช่นมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงาน

1.5 ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task related characteristics) เช่นความรับผิดชอบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์

1.6 ลักษณะต่างๆทางสังคม (social characteristics) เช่นเป็นผู้ที่ต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆมนุษยสัมพันธ์กระตือรือร้นเป็นต้น

2. ขนาดขององค์การ (size of organization) ขนาดขององค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติขนาดขององค์การหมายถึงจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีตัวชี้วัดคือจำนวนครูและบุคลากรจำนวนผู้เรียนและจำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางส่วนท้องถิ่นแล้วส่วนอื่นๆนอกจากนี้ สเตียร์ (Steers) ได้ทำการศึกษาพบว่าองค์การที่มีโครงสร้างไม่ใหญ่มีจำนวนบุคลากรภายในองค์การไม่มากนักจะทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (R.M. Steers. 1977: 67) ซึ่งสอดคล้องกับเรดและคณะ (Raid and other) ได้ทำการศึกษพบว่าองค์กรที่มีขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรภายใน

องค์การจำนวนน้อยมีความคล่องตัวในการปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ง่ายและรวดเร็วกว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่และสมาชิกจำนวนมาก (Raid; & other. 1988: 29) นอกจากนั้นความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์การจะเป็นรูปแบบอุปนัยหรือไม่เป็นทางการ (informal organization) สมาชิกในองค์การจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันสื่อสารการสร้างใจอันดีในมวลสมาชิกขององค์การเป็นไปอย่างทั่วถึงมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความยืดหยุ่นในองค์การค่อนข้างสูงซึ่งสัมพันธภาพที่ดีนั้นจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานสูง (ประทวน โคตรสาร.2535: 204 – 209)

3. สมรรถนะขององค์การ (organization competency) สมรรถนะขององค์การมีความสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพราะสมรรถนะขององค์การคือความสามารถที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จได้และได้รับผลงานสูงสุดมีลักษณะเป็นพลัง (energy) ที่มีอยู่ในองค์การนั้นๆ สมรรถนะขององค์การจึงขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ขององค์การและองค์การนั้นๆ อาจเพิ่มพูนสมรรถนะให้สูงขึ้นได้สิ่งที่จะช่วยให้นุชนมีสมรรถนะมากขึ้นได้แก่สติปัญญาความเฉลียวฉลาดปฏิภาณไหวพริบเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องทุนแรงให้กับสมาชิกในองค์การองค์การที่มีสมรรถนะสูงสามารถทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วได้ผลงานมากเรียบร้อยประหยัดและได้รับผลสำเร็จมากกว่าองค์การที่มีสมรรถนะต่ำหรืออาจกล่าวได้ว่าผลการปฏิบัติงานขององค์การใดมีผลปฏิบัติที่ดีถือได้ว่าองค์การนั้นมีสมรรถนะ

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านบุคคล

1. ขนาดของโรงเรียน หมายถึงการแบ่งขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา

1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน

1.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน

1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน

1.4 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

2. สถานที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง หมายถึง สถานที่ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียนตั้งอยู่แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมือง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบล และเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

จากตาราง 4 พบว่าแนวคิดมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การ ที่นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา โดยนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีสุขภาพที่ดี เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า นักการศึกษาทั้งหลายได้กล่าวถึงตัวชี้วัดที่นำมาใช้วัดสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ 5 ตัวชี้วัดดังนี้

1. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม
2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความกลมเกลียว, ความสามัคคี
4. มุ่งเน้นวิชาการ
5. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ตัวแปรตาม มิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน

1. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรมหมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพลต่อกัน คือมีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่งๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่รู้สึกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

3. ความกลมเกลียว, ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นที่ต้องเข้าในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

4. มุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศ ทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนจากการพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของ คิมบราวน์และนันเนอร์รี่ (Kimbrough and Nunnery) ประกอบด้วย งานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ (organizational structure) ได้แก่ โครงสร้างในการตัดสินใจ โครงสร้างในการสื่อสารโครงสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานของรัฐทุกระดับและโครงสร้างในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ การบริหารหลักสูตรและการสอน (administration of curriculum and instruction) ได้แก่ หลักสูตรและการสอนของครู ซึ่ง ครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเรียนการสอนในห้องเรียน และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง งานการเงินทางการศึกษา (finance of education) เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ ภาษีอากร การเมือง และการศึกษา โดยโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณการหาทุนและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ งานจัดการธุรกิจสนับสนุนการศึกษา (business management support service) หมายถึง งานพัสดุ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ งานบัญชีและการเงินงานบริหารบุคลากร (staff personnel administration) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การจ้างงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร งานบริการกิจการนักเรียน (student personnel service) ได้แก่ งานทะเบียนนักเรียน การรับสมัคร งานลงทะเบียนนักเรียน งานวินัยนักเรียน งานแนะแนว และงานบริการด้านอื่นๆ เช่น บริการด้านสุขภาพ บริการจัดหางานและติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาและกิจกรรมพิเศษอื่นๆ งานอาคารสถานที่และอำนวยความสะดวก (buildings and facilities) ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียน มีการบำรุงรักษาอาคารและดูแลในเรื่อง แสง เสียง อุณหภูมิ การก่อสร้างอาคารเรียนและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการวางแผนก่อสร้าง และการใช้อาคารสถานที่ (Hoy and Forsyth. 1986: 156.) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (school communicate relations) ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและให้ความร่วมมือ โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์โรงเรียน (Kimbrough; & Nunnery. Online: 2010) องค์ประกอบสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรทราบองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ ดังนั้น คำนี้ถึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาการจัดสาระการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และความคาดหวังของสังคม (อุทัยวรรณ อุปถัมภ์. 2546: 23)

ทั้งนี้ ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้และทักษะ กระบวนการเรียนรู้ จะต้องทำให้ผู้เรียน มีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และความสุข ในการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ต้องมีความ หลากหลายและเพียงพอ ที่จะให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ความถนัด ตามความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้เรียนมีความศรัทธาในตัวผู้สอน สาระการเรียนรู้และกระบวนการที่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีวิธีการ เรียนรู้ที่แตกต่างกัน สาระการเรียนรู้ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับเหตุการณ์สิ่งแวดล้อม รอบตัวผู้เรียน ผลจากการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง และกระบวนการ เรียนรู้ มีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่นๆ เช่น ครอบครัว สังคม ชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือ ให้เกิดการเรียนรู้และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมาย ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นวิชาการของสมแผน จำปาหวาย ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ 7 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารหลักสูตรด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศ และด้านการ ประชุมอบรมทางวิชาการ (สมแผน จำปาหวาย. 2542: บทคัดย่อ)

ส่วนทรงศักดิ์ อัครพราหมณ์ ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์คุณภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัญหาการบริหารงาน วิชาการตามเกณฑ์คุณภาพทั้ง 7 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี กิจกรรมเสริมหลักสูตรการวัดและการประเมินผล การจัดกิจกรรมการสอน ช่อมเสริม และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลางการเปรียบเทียบ ครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมทางวิชาการ 3 ครั้งขึ้นไปภายใน 1 ปี พบว่า มีปัญหาการบริหารงาน วิชาการตามเกณฑ์คุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากผลการวิจัยเห็นว่าการ อบรมทางวิชาการมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ จัดการ เรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ (ทรงศักดิ์ อัครพราหมณ์. 2545: 115 – 116)

ส่วนบุปผา แก้วรักษ์ ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคาทอลิก สังกัด ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน ด้านการ วางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ และ ด้านการบริหารงานวิชาการ (บุปผา แก้วรักษ์. 2546: บทคัดย่อ) งานวิจัย อินทร วุฒิไชย ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขต การศึกษา 8 พบว่า) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมาก

ต่อการบริหารงานวิชาการทั้งในภาพรวม คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศงานวิชาการ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน และด้านบริหารหลักสูตร 2) ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้านผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ การนิเทศงานวิชาการ และการวัดผลและประเมินผล ส่วนครูผู้สอนและคณะกรรมการกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 ด้านคือ การจัดสื่อการเรียนการสอน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้รับผิดชอบการบริหารงานวิชาการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 8 (อินทร วุฒิชัย. 2546: 105)

ส่วนบุษรา ผ่องใส ได้ศึกษาเรื่องการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก พบว่า 1) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ บุคลากร ปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การจัดการเรียนการสอนทวิภาคี การสอนเทียบโอนประสบการณ์ การวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวางแผนงานวิชาการ และการบริหารงานห้องสมุด 3) การประกันคุณภาพภายในส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และกิจกรรมนักเรียน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก (บุษรา ผ่องใส. 2550: 116 – 117)

นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นวิชาการของ อัดัม (Adam) ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัย นักเรียนมีคะแนนการอ่านสูงกว่าโรงเรียนที่มีสภาพไม่ปลอดภัย นอกจากนี้พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการอ่านและคณิตศาสตร์กับเพศและเผ่าพันธุ์ (M.A. Adam. Online: 2010) ส่วนงานวิจัยของ เดอ สตีฟาโน (De Stefano) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการที่นักเรียนมีโปรแกรมสำหรับฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารและครู ตลอดจนมีการนำผลงานการวิจัยต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้กับครูในโรงเรียนได้รับรู้อีกด้วย (De Stefano M. Online: 2010) วัตต์ส (Watts) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งรวมถึงบรรยากาศทางด้านวิชาการด้วย (L.K. Watts. Online: 2010)

นอกจากนี้ แพท (Patte) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้บริหารที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในโรงเรียนประถมในเขตทรุกันดาร์ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ นั้น มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติทางบวกด้านวิชาการระเบียบวินัยของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนบางวิชา (Mathew Michal Patte. Online: 2010)

5. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของโรงเรียน ในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ ได้รับความคุ้มครองจากอิทธิพลการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชนฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 398) อธิบายว่าความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยงและความพยายามสร้างเกราะกำบัง ผลกระทบจากภายนอกที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งเหล่านี้ แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p.32) ความเข้มแข็งขององค์กร คือความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและองค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ จากที่เสนอมานี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าความเข้มแข็งขององค์กรเป็นมิติหนึ่งที่จะวัดถึงสุขภาพองค์กร การที่โรงเรียนจะสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีศักดิ์ศรี โรงเรียนควรได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ โรงเรียนต้องสามารถดำเนินการได้ภายใต้อิทธิพลต่างๆ ของชุมชน โรงเรียนต้องสามารถจัดแผนงานและโครงการ ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน โรงเรียนต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบและดำเนินงานของโรงเรียน ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนไม่อ่อนไหวต่อแรงกดดันจากภายนอกและความเข้มแข็งของคณะกรรมการโรงเรียน (กุหลาบ เกิดหล้า. 2556: 18-19)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรในประเทศไทย โดย วรณภา ประทุมโทน ได้ศึกษาสุขภาพองค์กรในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่มีสุขภาพองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงร้อยละ 60 ส่วนสุขภาพองค์กรอยู่ในระดับสมบูรณ์มากและไม่สมบูรณ์มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 20 (วรรณภา ประทุมโทน. 2545: 198)

พัชรวิวรรณ กิจมี ได้ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์กรในโรงเรียนอยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านบุคลากร ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ (พัชรวิวรรณ กิจมี. 2549: 141 – 142)

กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านบุรณภาพของสถาบันอยู่ในระดับน้อย (กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม. 2549: 100 – 101)

นอกจากนี้ สมพร พักแก้ว ได้ศึกษาสุขภาพองค์การในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับปานกลาง (สมพร พักแก้ว. 2550: 56 – 57) ซึ่งสอดคล้องกับ ปวรศรี โปกุล ที่ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนในฝันระดับตำบล อำเภอพนสนิมัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า ภาพรวมสุขภาพองค์การของโรงเรียนในฝันระดับตำบลอยู่ในระดับดี (ปวรศรี โปกุล. 2550: 63 -64)

ธวัช กรุดมณี ได้ศึกษามิติสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านบุรณภาพของสถาบัน และมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

อัจฉรพร แก้วมรกต (2542) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยภาพรวม องค์การมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละมิติพบว่า มิติภาวะผู้นำ จินห์เพื่อนร่วมงานและมิติความผูกพันของครูมีสุขภาพสมบูรณ์สูงมาก มิติบุรณภาพของสถาบันมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูง และมิติการมุ่งเน้นวิชาการมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ส่วนมิติอิทธิพลการจัดสรรทรัพยากรมีสุขภาพไม่สมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สำหรับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยภาพรวมองค์การมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละมิติ พบว่า มิติภาวะผู้นำ จินห์เพื่อนร่วมงานมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูงมาก มิติบุรณภาพของสถาบันมีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูง มิติความผูกพันของครูมีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และมิติที่มีความไม่สมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำและต่ำมาก คือ มิติการมุ่งเน้นวิชาการและมิติอิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร

จากสภาพปัญหาและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า คุณภาพของการศึกษาของประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาและแข่งขันกับอารยประเทศได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นองค์กรปฐมภูมิในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาพรวม การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ (Tomas J. 1991: 76) โดยการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีระบบและระเบียบแบบแผนนั้น ต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายแรก (Milstein and Belasco. 1973: 143) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาองค์การพบว่า สุขภาพองค์การเป็นความสามารถหลักขององค์การในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของระบบ ทำให้องค์การ

สามารถดำรงอยู่และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบสุขภาพองค์การที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา และให้ได้เครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาที่สามารถตรวจสอบสุขภาพโรงเรียนได้อย่างน่าเชื่อถือและนำผลการตรวจวัดสุขภาพองค์การไปพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีสุขภาพที่ดี เมื่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีสุขภาพดี มีความเข้มแข็งสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติการในการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติในอนาคต ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การในต่างประเทศ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาองค์การในอนาคตไว้หลายแง่มุม อาทิ โฮ (Ho) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสุขภาพองค์การ และผลการปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาลัยระดับจูเนียร์ประเทศสิงคโปร์ (Managing Organizational Health and Performance in Junior colleges) ผลการศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจของงาน (job satisfaction) ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (well-being) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัย (performance) (J.T.S. Ho. 2000: 62 – 73) ส่วนชูยเลอร์ (Schuyler) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการเกิดองค์การสุขภาพดี ซึ่ง ผลการวิจัยสรุปว่า องค์การจะมีสุขภาพดีได้นั้น องค์การต้องสร้างให้เกิดการคงไว้ซึ่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocal maintenance) หรือการสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocal nourishment) ขณะเดียวกันองค์การต้องออกแบบเพื่อพัฒนาและสร้างความเติบโตในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การ และบุคลากรในองค์การต้องทำให้องค์การสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากการสร้างให้เกิดการสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocal nourishment) แล้วองค์การยังต้องสร้างวัฒนธรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตนเองด้วย (K.G. Schuyler. 2004: 57 – 79)

บัวร์แลนด์ (Bourland. 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการวิจัย เพื่อวัดประสิทธิผลโรงเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าประสิทธิผลโรงเรียนได้ที่ได้รับการส่งเสริมมาจากโรงเรียนที่มีระดับสุขภาพองค์การสูง พบว่าการสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นอาจจะพัฒนาจากมิติสุขภาพองค์การได้

แมคสัน (McLean. 1990: 1829-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้พบว่า สุขภาพองค์การและ

ประสบการณ์การฝึกอบรมของครูมีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

พอสกูร์สกี (Podgurski. 1990: 769-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามติวัดสุขภาพองค์การให้เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ที่พัฒนาโดยฮอยและเฟลด์แมนไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ได้เครื่องมือวัดมิติสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน คือ 1. ด้านบรรณภาพสถาบัน 2. ด้านอิทธิพลในการใช้ทรัพยากร 3. ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 4. ด้านความผูกพันของครู 5. ด้านมุ่งเน้นวิชาการ โดยผลสรุปของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพองค์การ เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนที่สำคัญได้ อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความยอมรับตนเองของนักเรียน ความห่างเหินและความผูกพันของนักเรียน ความป่าเถื่อน การลาออกของครู ความพึงพอใจและความผูกพันของครู ฐานะของโรงเรียนในชุมชน การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ละครบนเวทีของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนและการศึกษา

ฮอย, ทาร์เตอร์และบิลส์ (Hoy, Tarter; & Bliss. 1990: 260-279) ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 มิติ คือ 1. ความมั่นคงของสถาบัน 2. การจัดสรรทรัพยากร 3. การมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าตัวแปรสุขภาพองค์การทั้งหมด 7 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสรุปได้ว่า แบบวัดสุขภาพองค์การ (HOI) เป็นเครื่องมือที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีกว่าแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ-RS) โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แรนสัน (Ranson. 1990 : 3587-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วม กับสุขภาพองค์การ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การดี

ลินด์เซย์ (Lindsey. 1991 : 1393-A) ได้ศึกษาวิจัยเป็นกรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน พบว่า สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ออลลิสัน (Allison. 1994 : 2393-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐมิสซูรี เพื่อตรวจสอบว่า คุณลักษณะของสุขภาพองค์การยังคงเป็นตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่หรือไม่ โดยใช้มิติสุขภาพองค์การ 7 มิติ ตามแนวคิดของฮอยและ เฟลด์แมน ได้แก่ บรรณภาพของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญและการมุ่งเน้นวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การที่มีอำนาจอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างเข้มแข็งที่สุด คือ บรรณภาพของสถาบัน และอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ คลาก (Clark) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีว่ามีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมศาสตร์ของมนุษย์ (behavioral science) ผสมผสานกับความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคลากรในองค์กร และความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร ผลการศึกษาพบว่า องค์การที่จะสุขภาพดีได้บุคลากรขององค์กรต้องสามารถรักษาสถานภาพขององค์การพร้อมกับสร้างความเติบโตไปพร้อมกัน (J.V. Clark: 16 – 30) ดังนั้น การที่องค์การจะมีสุขภาพดีได้จะต้องให้การสนับสนุนกลุ่มบุคลากร รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรแต่ละคนได้เต็มเต็มความสามารถเพื่อเติบโตไปพร้อมกัน โดยต้องทำตั้ง แต่ระบบบุคคล กลุ่มบุคลากรขนาดย่อม กลุ่มที่ใหญ่ขึ้นและองค์การ

บัวร์แลนด์ (Bourland. 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการวิจัย เพื่อวัดประสิทธิผลโรงเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าประสิทธิผลโรงเรียนได้ที่ได้รับการส่งเสริมมาจากโรงเรียนที่มีระดับสุขภาพองค์การสูง พบว่าการสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นอาจจะพัฒนาจากมิติสุขภาพองค์การได้

แมคคลีน (McClean. 1990: 1829-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้พบว่า สุขภาพองค์การและประสบการณ์การฝึกอบรมของครูมีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

พอดกูร์สกี (Podgurski. 1990: 769-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามติวัดสุขภาพองค์การให้เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ที่พัฒนาโดยฮอยและเฟลด์แมนไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ได้เครื่องมือวัดมิติสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน คือ 1. ด้านบูรณาการสถาบัน 2. ด้านอิทธิพลในการใช้ทรัพยากร 3. ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 4. ด้านความผูกพันของครู 5. ด้านมุ่งเน้นวิชาการ โดยผลสรุปของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพองค์การ เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนที่สำคัญได้ อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความยอมรับตนเองของนักเรียน ความห่วงเหินและความผูกพันของนักเรียน ความป่าเถื่อน การลาออกของครู ความพึงพอใจและความผูกพันของครู ฐานะของโรงเรียนในชุมชน การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ละทรรศนะทางบวกของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนและการศึกษา

ฮอย, ทาร์เตอร์และบิลส์ (Hoy, Tarter; & Bliss. 1990: 260-279) ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 มิติ คือ 1. ความมั่นคงของสถาบัน 2. การจัดสรรทรัพยากร 3. การมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าตัวแปรสุขภาพองค์การทั้งหมด 7 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสรุปได้ว่า แบบวัดสุขภาพองค์การ (HOI) เป็น

เครื่องมือที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีกว่าแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ-RS) โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แรนสัน (Ranson. 1990: 3587-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วม กับสุขภาพองค์การ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การดี

ลินด์เซย์ (Lindsey. 1991: 1393-A) ได้ศึกษาวิจัยเป็นกรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน พบว่า สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ออลลิสัน (Allison. 1994: 2393-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐมิสซูรี เพื่อตรวจสอบว่า คุณลักษณะของสุขภาพองค์การยังคงเป็นตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่หรือไม่ โดยใช้มิติสุขภาพองค์การ 7 มิติ ตามแนวคิดของฮอยและ เฟลด์แมน ได้แก่ บุรณภาพของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญและการมุ่งเน้นวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การที่มีอำนาจอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างเข้มแข็งที่สุด คือ บุรณภาพของสถาบัน และอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 37 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล 2.โรงเรียนสตรีชัยภูมิ 3. โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา 4. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จ.ชัยภูมิ 5.โรงเรียนกุดตุ้มวิทยา 6. โรงเรียนบ้านค่ายวิทยา 7. โรงเรียนสีลองวิทยา 8. โรงเรียนภูพระวิทยาคม 9. โรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน 10. โรงเรียนคอนสวรรค์ 11. โรงเรียนสามหม่อวิทยา 12. โรงเรียนโนนสะอาดวิทยา 13. โรงเรียนปทุมศึกษาลัย 14. โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา 15. โรงเรียนคูเมืองวิทยา 16. โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมังคลาภิเษก 17. โรงเรียนเจียงทองพิทยาคม 18. โรงเรียนภักดีชุมพลวิทยา 19. โรงเรียนแก่งคร้อวิทยา 20. โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา 21. โรงเรียนท่ามะไฟหวานวิทยาคม 22. โรงเรียนภูเขียว 23. โรงเรียนพระธาตุหนองสามหมื่น 24. โรงเรียนหนองคอนไทยวิทยาคม 25. โรงเรียนคอนสารวิทยาคม 26.โรงเรียนโนนคูณวิทยาคาร รัชมังคลาภิเษก 27. โรงเรียนบ้านแท่นวิทยา 28. โรงเรียนจัตุรัสวิทยาคาร 29. โรงเรียนหนองบัวบานวิทยา 30. โรงเรียนละหานเจริญวิทยา 31. โรงเรียนบางอำพันธ์วิทยาคม 32. โรงเรียนเพชรพิทยาสรรค์ 33. โรงเรียนเรณูวิทยาคม 34. โรงเรียนเทพสถิตวิทยา 35. โรงเรียนนางายกลักพิทยาคม 36. โรงเรียนหนองบัวระเหววิทยาคาร 37. โรงเรียนห้วยแย้วิทยา ประจำปีการศึกษา 2557 มีครูจำนวน 1,927 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในเขตโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2557 โดยเป็นครูปฏิบัติการสอน ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จากประชากรทั้งหมด 1,927 คน ซึ่งขั้นตอนในการหากลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้ประชากรโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยประชากรครูเขตเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 706 คน และประชากร ในเขตเทศบาลตำบลมีทั้งหมด 709 คน และกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล 512 คน โดยใช้ที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน เป็นเขตเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 118 คน เขตเทศบาลตำบลมีทั้งหมด 119 คน และกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล 85 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสุขภาพในองค์กร โดยใช้มิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ ด้านความกลมเกลียว, ความสามัคคี ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติและศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rate scale) มี 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	ระดับมาก
3 หมายถึง	ระดับปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับน้อย
1 หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ

2. สร้างข้อคำถามในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะข้อคำถามที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 การสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านภาษา เนื้อหา หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

2.4 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Item – objective Congruence Index) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 30 คน

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1970:161) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านดังนี้ การใช้อำนาจที่เป็นธรรมเท่ากับ .85 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับ .88 ความกลมเกลียว ,ความสามัคคีเท่ากับ .87 การมุ่งเน้นวิชาการเท่ากับ .79 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนเท่ากับ .76

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 30 ชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือให้ครูปฏิบัติการสอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม รวมจำนวนแบบสอบถาม 322 ฉบับ โดยผู้วิจัยทำการส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามพร้อมซองแนบปีที่อยู่ของผู้วิจัยไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกให้โดยบัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพร้อมแบบสอบถามไปติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตให้ตอบแบบสอบถาม

3. การเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย นำแบบสอบถามลงรหัสและให้คะแนนตามการปฏิบัติแต่ละข้อโดยกำหนดค่าคะแนนในข้อคำถามปกติดังนี้

ค่าคะแนน	5 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของครูมากที่สุด
ค่าคะแนน	4 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของครูมาก
ค่าคะแนน	3 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของครูปานกลาง
ค่าคะแนน	2 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของครูน้อย
ค่าคะแนน	1 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของครูน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์และคาร์น (Best; & Kahn. 1993: 179 – 187)

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสมบูรณ์มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสมบูรณ์มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสมบูรณ์ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสมบูรณ์น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสมบูรณ์น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item – Objective Congruence Index)

1.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำแนกตาม สถานที่ตั้งของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตในพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ มีดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)
df	แทน	ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Drgree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F - distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน ด้วยสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้วยสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับสถานที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับขนาดของโรงเรียนและสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับสถานที่ตั้งของโรงเรียน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้วยสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน n = 322

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน/คน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	86	26.7
ขนาดกลาง	122	37.9
ขนาดใหญ่	39	12.1
ขนาดใหญ่พิเศษ	75	23.3
รวม	322	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวน 122 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 37.9 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 75 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.3

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน n = 322

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน/คน	ร้อยละ
เขตเทศบาลเมือง	107	33.2
เขตเทศบาลตำบล	108	33.5
เขตองค์การบริหารส่วนตำบล	107	33.2
รวม	322	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าครูในเขตเทศบาลเมืองจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ครูในเขตเทศบาลตำบลจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ครูในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวม

สภาพองค์การโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม	4.10	.64	มาก
2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	.89	ปานกลาง
3. ความกลมเกลียว, ความสามัคคี	3.43	.94	ปานกลาง
4. การมุ่งเน้นวิชาการ	3.41	.87	ปานกลาง
5. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	3.34	.85	ปานกลาง
รวม	3.54	.83	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับมากและปานกลางโดยเฉลี่ย ($\bar{X}=3.54$, S.D.= .83) ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.10$, S.D.= .64) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.42$, S.D.= .89.) ความกลมเกลียวความสามัคคี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.43$, S.D.= .94) การมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}= 3.41$, S.D.= .87) ด้านเกียรติและศักดิ์ศรีของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}= 3.34$, S.D.= .85)

ตอนที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ แจกแจงตามรายด้าน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรมชาติเป็นธรรมชาติของผู้บริหาร

การใช้อำนาจที่เป็นธรรมชาติของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหาแนวทางการบริหารและยอมรับความคิดเห็นจากครูและบุคคลอื่น	4.94	.32	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน	4.04	.38	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนเท่าเทียมกัน	4.23	.90	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน	3.58	.72	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับปัญหาต่างๆ ของครูโดยไม่ตำหนิตติเตียน	3.72	.88	มาก
รวม	4.10	.64	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรมชาติโดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= .64) ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหาแนวทางการบริหารและยอมรับความคิดเห็นจากครูและบุคคลอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.94$, S.D.= .32) รองลงมาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกท่านเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.23$, S.D.= .90) ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}=4.04$, S.D.= .38) ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับปัญหาต่างๆ ของครูโดยไม่ตำหนิตติเตียน ($\bar{X}=3.72$, S.D.= .88) ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน ($\bar{X}=3.58$, S.D.= .72)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ

การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ	3.52	.89	มาก
2. ครูใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า	3.39	.88	ปานกลาง
3. วัสดุอุปกรณ์มีเพิ่มเติมได้เสมอเมื่อครูต้องการใช้	3.43	.85	ปานกลาง
4. ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอนเป็นอย่างดี	3.36	.89	ปานกลาง
5. ครูได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน	3.41	.93	ปานกลาง
รวม	3.42	.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ โดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .89) ยกเว้น ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .89) รองมาโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ วัสดุอุปกรณ์มีเพิ่มเติมได้เสมอเมื่อครูต้องการใช้ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .85) ครูได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .93) ครูใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .88) ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .89)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านความกลมเกลียว,ความสามัคคี

ด้านความกลมเกลียว,สามัคคี	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดอง	3.36	.92	ปานกลาง
2. ครูในโรงเรียนเป็นมิตรซึ่งกันและกัน	3.47	.99	ปานกลาง
3. ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น	3.41	.93	ปานกลาง
4. ครูมีความผูกพันกับนักเรียน	3.45	.89	ปานกลาง
5. ครูทุกกลุ่มสาระจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนรวมของโรงเรียนจนสำเร็จภารกิจ	3.50	.94	ปานกลาง
รวม	3.43	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านความกลมเกลียว,ความสามัคคี โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=43$, S.D.= .94) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ครูทุกกลุ่มสาระมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนรวมของโรงเรียนจนสำเร็จภารกิจ ($\bar{X}= 3.50$, S.D.= .94.) ครูในโรงเรียนเป็นมิตรซึ่งกันและกัน ($\bar{X}= 3.47$, S.D.= .99) ครูมีความผูกพันกับนักเรียน ($\bar{X}= 3.45$, S.D.= .89) ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X}= 3.41$, S.D.= .93) ครูในโรงเรียนมีความปรองดอง ($\bar{X}= 3.36$, S.D.= .92)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

การมุ่งเน้นวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูให้การยกย่องนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.42	.86	ปานกลาง
2. ผลการเรียนรู้ที่ดีมีความสำคัญต่อนักเรียนของโรงเรียนแห่งนี้	3.46	.87	ปานกลาง
3. ครูจัดบรรยากาศการเรียนการสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	3.42	.90	ปานกลาง
4. ครูมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนของตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน	3.43	.87	ปานกลาง
5. นักเรียนที่ขยันเรียนมากกว่าเพื่อนจะได้รับคำยกย่องจากเพื่อนและครู	3.33	.83	ปานกลาง
รวม	3.41	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= .87) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผลการเรียนรู้ที่ดีมีความสำคัญต่อนักเรียน ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= .87) ครูมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนของตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน ($\bar{X} = 3.43$, S.D.= .87) ครูจัดบรรยากาศการเรียนการสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= .90) ผู้บริหารและครูให้การยกย่องนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= .86) นักเรียนที่ขยันเรียนมากกว่าเพื่อนจะได้รับคำยกย่องจากเพื่อนและครู ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= .83)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิกับ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ครูได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน	3.31	.93	ปานกลาง
2. ประชาชนบางกลุ่มที่มีอิทธิพลให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการการบริหารโรงเรียน	3.44	.87	ปานกลาง
3. โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน	3.38	.80	ปานกลาง
	3.39	.79	ปานกลาง
4. นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนผู้ปกครองไม่ก็คนมีข้อเรียกร้องก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	3.21	.85	ปานกลาง
5. ครูได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียนถึงแม้จะมีข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง			
รวม	3.34	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนโดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= .85) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ประชาชนบางกลุ่มที่มีอิทธิพลให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= .87) นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนผู้ปกครองไม่ก็คนมีข้อเรียกร้องแต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= .79) โรงเรียนเปิดดำเนินการตามพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= .80) ครูได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= .93) ครูได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียนถึงแม้จะมีข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 3.21$, S.D.= .85)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

เกียรตินิยมดีศรีของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		SS	df	MS	F	p
1. การใช้อำนาจที่เป็น ธรรมชาติของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.47	3	.15	.17	.91
	ภายในกลุ่ม	282.08	318	.88		
	รวม	282.56	321			
	ระหว่างกลุ่ม	.43	3	.14	.19	.90
	ภายในกลุ่ม	242.94	318	.76		
	รวม	243.37	321			
2. การใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.82	3	.27	.41	.73
	ภายในกลุ่ม	208.95	318	.65		
	รวม	209.77	321			
	ระหว่างกลุ่ม	1.75	3	.58	.91	.43
	ภายในกลุ่ม	202.93	318	.63		
	รวม	204.69	321			
3. ความกลมเกลียว ความสามัคคี	ระหว่างกลุ่ม	.18	3	.06	.08	.96
	ภายในกลุ่ม	236.87	318	.74		
	รวม	237.05	321			
	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
4. มุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
5. เกียรตินิยมดีศรีของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	0.35	0.78
	ภายในกลุ่ม	234.75	318	0.73		
	รวม	235.48	321			

จากตารางที่ 13 พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รวมแล้วไม่แตกต่าง

ตาราง 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสภาพองค์การโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		SS	df	MS	F	p
การใช้อำนาจที่เป็นธรรมชาติของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.91	2	1.95	2.23	.10
	ภายในกลุ่ม	278.65	319	.87		
	รวม	282.56	321			
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	242.90	319	.76		
	รวม	243.37	321			
ความกลมเกลียว ความสามัคคี	ระหว่างกลุ่ม	.49	2	.24	.37	.68
	ภายในกลุ่ม	209.28	319	.65		
	รวม	209.77	321			
มุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.08	2	1.04	1.64	.19
	ภายในกลุ่ม	202.61	319	.63		
	รวม	204.69	321			
เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.46	2	.23	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	236.59	319	.74		
	รวม	237.05	321			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	0.73	0.97	0.48
	ภายในกลุ่ม	234.00	319	0.73		
	รวม	235.48	321			

จากตารางที่ 13 พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน รวมแล้วไม่แตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยมีการดำเนินการวิจัยสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในเรื่องของสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยศึกษาสุขภาพองค์การใน 5 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 37 โรงเรียน ครูกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 322 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในเขตโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2557 โดยเป็นครูปฏิบัติการสอน ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จากประชากรทั้งหมด 1,927 คน ซึ่งขั้นตอนในการหากลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้ประชากรโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยประชากรครูเขตเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 706 คน และประชากร ในเขตเทศบาลตำบลมีทั้งหมด 709 คน และกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล 512 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นเขตเทศบาลเมืองมีทั้งหมด 118 คน เขตเทศบาลตำบลมีทั้งหมด 119 คน และกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วนตำบล 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพและความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านโดยการหาค่า IOC (Item – objective Congruence Index) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1970:161) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน $t - test$ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ ความกลมเกลียวความสามัคคี การมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติและศักดิ์ศรีของโรงเรียน
2. เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยมีประเด็นจะอภิปรายผลดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ ความกลมเกลียวความสามัคคี การมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน บุคลากร และชุมชนจึงร่วมมือกันอย่างดี เพื่อให้

เป็นโรงเรียนเรียนตัวอย่าง และรักษาระดับโรงเรียนให้มีชื่อเสียงอยู่อย่างยั่งยืน การรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 21) ตามแนวทางกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา คือ การกระจายอำนาจการพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครูตามมาตรา 42 ให้ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประเมินพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้จัดทำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นหลักสูตรบูรณาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูรวมทั้งการมุ่งผลิตนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข นอกจากนี้ ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม มีการระดมทรัพยากรจากส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และจากสมาคมผู้ปกครองครูทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีการสนับสนุนทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน ทำให้มีสื่อการสอนอย่างเพียงพอ ทันสมัย ชุมชนมีความมั่นใจให้ความไว้วางใจในนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนมีผลผลิตที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือส่งผลให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สงบ ลุนทา (2543)

2. เปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนพบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมแล้วไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 21) ตามแนวทางกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา คือ การกระจายอำนาจการพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครูตามมาตรา 42 ให้ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประเมินพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้จัดทำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นหลักสูตรบูรณาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูรวมทั้งการมุ่งผลิตนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ขนาดของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน จึงไม่ส่งผลต่อสภาพในองค์การซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สงบ ลุนทา (2543)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

โรงเรียนควรพัฒนาสภาพองค์การทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาให้มากกว่าองค์การอื่น ดังนี้

1. ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แก้ปัญหาโดยรับฟังความคิดเห็นของครูประกอบการตัดสินใจ และจัดสวัสดิการให้ครูตามความเหมาะสม รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการคณะทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม
2. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการสนับสนุนให้ครูได้ใช้อุปกรณ์ที่ครบครันและทันสมัย เพื่อความคล่องตัวในการสอน และครูควรใช้สื่อที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
3. ด้านความกลมเกลียว, ความสามัคคี ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน จะช่วยให้ครูได้รู้จักและเป็นมิตรต่อกันมากขึ้น ครูควรมีความรักใคร่ปรองดองกัน
4. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ควรส่งครูไปฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง และนำมาเผยแพร่แก่เพื่อนครู เพื่อนำมาพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนานักเรียน
5. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับประชาชนบางกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการการบริหารในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อลดความกดดันที่ครูได้รับจากชุมชน โรงเรียนควรเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความต้องการของชุมชนและผู้ปกครอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. ควรศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ และเปรียบเทียบกับสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่เดียวกัน



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ ชีวพันธุ์ศรี. (2010). รายงานสารคดีชุดครูไทย ตอนที่ 2 เรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 6 January 2010. จาก http://thainews.prd.go.th/previewnews.php?news_id
- กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา สิริวงศาธรรมิ. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กานต์ชนก มิตระยวงศ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการพิจารณาความดีความชอบกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กุลลาบ เกิดหล้า. (2556). สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียง กัลป์ตินันท์. (2546). ความต้องการมีส่วนร่วมทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วน จังหวัดในเขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. บทคัดย่อ.
- คอตเตอร์ อังถึงไน วีระชน มโนมัยพิบูลย์. (2010). องค์การสมัยใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 April 2010. จาก <http://www.teerachon.com>
- จงกล เชษฐเจริญรัตน์. (2546). การศึกษาปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. บทคัดย่อ.

- จิรัฐติกาล ก้อนเพชร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชวาล ทองทิพย์. (2543). การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. บทคัดย่อ.
- ชัญญา อภิบาลกุล; และ เรณู คุปต์เชษฐียร. (2010). การพัฒนากระบวนการบริหารงานในรูป
คณะกรรมการในเขตพื้นที่และสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 January 2010.
จาก <http://www.matichon.co.th>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เพิร์ตเนต. หน้า 25 – 28.
- ทรงศักดิ์ อัครพราหมณ์. (2545). ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์คุณภาพ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับสภาพขวัญใน
การปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง
1- 6 ในช่วยปฏิรูปการอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. บทคัดย่อ.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). เอกสารคำสอนรายวิชาภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี คณะ
วิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 197 – 198.
- ทอม ปีเตอร์ อ่างถึงใน พงกะพรณ ตะกลมทอง. (2543). องค์การสมัยใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช. หน้า 5.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
หน้า 287 - 289.
- ธเนศ บุคณัตวนิชชัย. (2549). ภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศ ในการบริหารงานเป็นทีมของผู้นำ
องค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานีและ
จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม 25(2): 14.
- ธีระชน มโนมัยพิบูลย์. องค์การสมัยใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 April 2010.
จาก <http://www.teerachon.com>

- นคร แสงนิล. (2545). *สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 10.
- นงเยาว์ ศักดาศักดิ์. (2548). *ศึกษาระบบบริหารจัดการการเงินนอกงบประมาณใน
 สถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
 ราชภัฏภูเก็ต. หน้า 112 - 113.
- นภาพร ชันธนา. (2548). *การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 305.
- นิธิดา บุรณจันทร์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของ
 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วารสารการศึกษาไทย. 4 (33): 18.
- นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม. (2527). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: พินอักษรกิจ.
 หน้า 219.
- บุษรา ผ่องใส. (2550). *การประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
 สถานศึกษา เขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า 116 - 117.
- บุญโช หयोगบางไทร. (2544). *ศึกษาการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร
 เอกชน เขตการศึกษา 4*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 27.
- บุปผา แก้วรักษ์. (2546). *ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคาทอลิก สังกัด
 ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร. บทคัดย่อ.
- บุษรา ผ่องใส. (2550). *การประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
 สถานศึกษา เขตการอาชีวศึกษาภูมิภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
 หน้า 116 - 117.
- ประกอบ คุณารักษ์. (2526). *การจัดทำโครงการและการประเมินผลเชิงระบบ*. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า 81.
- ประทวน โคตรสาร. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏ
 มหาสารคาม. หน้า 204 – 209.
- ประสาน ทองพลู; และ ทิพวรรณ ทองพลู. (2537). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ:
 อักษรการพิมพ์. หน้า 89,90,93.
- ปราณี เอื้อวิริยานุกูล. (2545). *บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานของสถาบันเทคโนโลยี
 ราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บทคัดย่อ.

- ปราณี มหะศักดิ์กานภาพ. (2546). *ภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. บทคัดย่อ.
- ปาริศรี โปกุล. (2550). *สภาพองค์การโรงเรียนในฝันระดับตำบล อำเภอพนสนธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 63 - 64.
- พรณี สุวดี. (2537). *การวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 81,23,249 – 252.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุภา หน้า 4.
- พัชรวิพรรณ กิจมี. (2549). *แบบจำลองที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสภาพองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 55,141 – 143.
- พัฒน์ สุจำนงค์. (2522). *สุศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. หน้า 2.
- พิมลพรรณ ดุขยามิ. (2550). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน*. รายงานค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. บทคัดย่อ.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2526). *บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน*. ในเอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชนหน่วยที่ 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดา : 51-58.
- เฟิน พี ร็อบบิน; และ มารี เคาเตอร์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. หน้า 132.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. บทคัดย่อ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เนท. หน้า 139.
- ร็อบบินส์ สตีเฟน พี; และ เคาล์เตอร์ มารี. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2 แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า. หน้า 110 -115.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นจำกัด. หน้า 1201.
- รุ่งเรือง สุขภิรมย์. (2010). *รายงานสารคดีชุดครูไทย ตอนที่ 2 เรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 6 January 2010. จาก <http://thainews.prd.go.th>

- เรวัตร์ ชาตรีวิชญ์. (2539). *การบริหารองค์กรยุคใหม่* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมนิติ.
หน้า 21-24.
- วนิดา แก้วรักษ์. (2544). *มิติสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร*
หน้า 142 - 143.
- วรรณภา ประทุมโทน. (2545). *บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร. บทคัดย่อ.*
- วัฒนา พัทธราวิช, ภาวะผู้นำและการจูงใจ กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,
(2545), 8.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
หน้า 65.
- วีรวรรณ เกิดทอง. (2543). *การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาล
รัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
หน้า 125 - 126.
- ศฤกษ์ลักษณ์ เปรมโยธิน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจของ
อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
หน้า 20.
- ศิริพร สุขสวัสดิ์. (2551). *สภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทาง
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. หน้า 71 - 72.*
- ศุภร บุญราช. (2544). *การปฏิบัติและความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัด
การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธาธานี. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ขอนแก่น. หน้า 120 - 121.*
- สงบ ลุนทา. (2543). *สุขภาพของการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสภามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
บทคัดย่อ.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). *ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน. หน้า 85.

- สตีเฟ่น พี ร็อบบิน; และ มารี เคาเตอร์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*.
กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโตไชน่า. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน.
หน้า 251.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: นานักการพิมพ์. หน้า 178.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
หน้า 342.
- สมพร แดงสวัสดิ์. (2547). *ศึกษาปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
หน้า 89 - 90.
- สมพร พักแก้ว. (2550). *สภาพองค์กรในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว
เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา* หน้า 56 - 57.
- สมพร เมืองแป้น. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ใน
สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร. บทคัดย่อ.*
- สมแพน จำปาหวาย. (2542). *ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. บทคัดย่อ.*
- สมยศ นาวิการ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไพศาลการพิมพ์.
หน้า 11.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 364.
- สัมพันธุ์ ภูไพบูลย์. (2542). *องค์กรและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
พิทักษ์อักษร. หน้า 127.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่
ผู้ปกครองเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 April 2009.
จาก <http://www.childthai.org>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการดำเนินงานของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค
หน้า 7.

- สิงห์ บุตรี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารและความศรัทธาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ปทคัดย่อ.
- สุนันทา เลานันท์. (2544). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดีดีบุ๊ก สโตร์. หน้า 26.
- สุรพล สุปิ่นเจริญ. (2544). การสนับสนุนทรัพยากรการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 27.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ภาวะผู้นำทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน้า 17.
- เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์. (2545). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปทคัดย่อ.
- อินทร วุฒิชัย. (2546). ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. หน้า 105.
- อุดม อรุณราช. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปทคัดย่อ.
- อุทัย หิรัญโต. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. หน้า 217.
- อุทัยวรรณ อุปถัมภ์. (2546). สุขภาพองค์การในโรงเรียนเอกชน จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 23.
- A. Lyden Julie; & E. Klingele William. (2000). *Supervising Organizational Health*, "Supervision. 61, 2 (2000) : 3. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- Adolph Unruh; & Harold E. Turner. (1965). *Supervision for Change and Innovation*. Boston: Houghton Mifflin Co. pp. 125 - 128.

- Ananda W. Guruge. (1977). *Process of Educational Planning*. Bangkok: UNESCO Regional Office for Educational in Asia. pp. 3.
- B. Horton Paul. (1968). *L. Hunt Chester, Sociology, 2nd ed*. New York: McGraw – Hill, 1968. pp. 321.
- B.S. Sue. (1988). *The Influence of Organizational Health on Four Elementary Schools Research Program*. Dissertation Abstracts International. 50, 2 August. pp. 355 - A.
- Bennes cited in McFaland. (1979). *Management Foundations and Practices, 5th ed*. New York: Macmillan. pp. 438.
- C. G. Price. (1983). *A Study to Determine The Relationship Between Elements of Participative Management and Organizational Health*. Dissertation Abstracts International. 49, 7 January. pp. 685 - A.
- C. J. Tarter; Hoy Wayne K; & Kottkamp R. B. (1991). *Open School, Healthy School : Making Schools Work*. California Sage Publications. pp. 236.
- C.S. Certo. (1973). *Modern Management. 5th ed*. n.p. : A Division of Simon & Schuster. pp. 192.
- C.V. Good. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill. pp. 378.
- Chester I. Barnard. (1972). *The Function of the Executive, 22th ed*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press. pp. 72.
- Chris Argyris. (1987). *Integrating the Individual and Organization*. New York: John Wiley and Inc. pp. 35.
- D. L. Webb et al. (1987). *Personnel Administration in Education*. London: Merrill. pp. 55.
- Daniel Katz; & Robert Kahn. (1964). *The Psychology of Organization, 2nd ed*. New York: John Wiley and Sons, Inc. pp. 111.
- David Rideout Frederick. (1977). *School - based management for Small School in Newfoundland and Labrador*. Dissertation Abstracts International 57, 8 February 1977. pp. 348.
- De Stefano M. (2010). *School effectiveness. The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Province, Argentina*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- E. Clark; & M. Fairman. (2010). *Organizational Health : A Significant Force in Planned Change*. NASSP-BULLETIN 67 (464). pp. 110 -111.

- E.A. Fleishman. (1953). *The Measurement of Leadership Attitudes in Industry*. Journal of Applied Psychology. pp. 153 – 158.
- Edwin B. Flippo. (1970). *Management : A Behavioral Approach*. Boston: Allyn and Bacon, Inc. pp. 129.
- Ellenberg citing Linda Lumsden. (2010). *Teacher Morale*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.ed.gov/databaseERIC> Digests.
- F. F. Roethlisberger. (1955). *Management and Morale*. Cambridge: Harper University Press. pp. 189.
- F.A. Nigro. (1970). *Modern Public Administration*. New York: Harper and Row. pp. 222.
- F.E. Fiedler. (1967). *Theories of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw –Hill. pp. 112.
- Fred Luthans. (1998). *Organizational Behavior, 8th ed*. New York: McGraw –Hill. pp. 462.
- Fremont E. Kast; & Cyril Rosenzenweig (1970). *Organization and Management : A System Approach*. New York: McGraw-Hill Book Co. pp. 435.
- Gary Dessler. (1982). *Management Fundamentals : Modern Principles and Practices*. Reston, Virginia : Rdston & Publishing Company. pp. 34 – 35.
- Gary Yukl. (2002). *Leadership in Organization, 6th ed*. New Jersey: Prentice –hall, Inc. pp. 236
- H. Kaufman. (1961). *Why Organizations Behave as They Do : An Out Line of a Theory,” In Paper Presented at an Interdisciplinary Seminar on Administration Theory*. Austin: University of Texas. pp. 198.
- Harold Koontz; & Cyril O'Donnell. (1968). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill Book Co. pp. 90.
- Herbert A. Simon. (1950). *Administrative Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc. pp. 72 – 73.
- Herbert A. Simon; David W. Smithburg; & Victor A. Thompson. (1961). *Public Administration*. New York: Alfred A. Knopf. pp. 423.
- Hoy & Forsyth. (1986). *Effective Supervision : Theory into Practice*. New York: Random House. pp. 156.
- Hoy & Others. (2002). *Organization Climate and Student Achievement Journal of School Leadership*. Abstract from the ERIC Database. 21, September. pp. 67-68.

- J. Blasé. (2002). *The dark side of leadership : Teacher perspectives of principal mistreatment*. Educational Administration Quarterly, 38, 5 (2002). pp. 671 – 727.
- J.A. Hubert. (2010). *The Relationship of School Organizational Health and Teacher Need Satisfaction to Teacher Stress*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- J.D. Herbst. (2010). *Organizational servant leadership and its relationship to secondary school effectiveness*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- J.T.S. Ho. (2000). *Managing Organizational Healthy and Performance in Junior Colleges*. The International Journal of Educational Management, 14, 2 (2000). pp. 62 - 73.
- J.V. Clark. (1998). *Healthy Organization*. California Management Review : 62, 4. pp. 16 - 30.
- Jill M. Waterman. (1998). *Understanding the Impact of parent school involvement on children's Educational Outcomes*. The Journal of Educational 91, 6 July – August 1998 pp. 370 – 379.
- John P. Kotler. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press, 1996. pp. 163 -173.
- K. Cameron. (1978). *Measuring Organization Effectiveness in Institutions of higher Education*. Administrative Science Quarterly. 23, 4 December 1978. pp. 614.
- K.B. Rezach. (2010). *Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools*. Retrieved 1 May 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- K.G. Schuyler. (2004). *The Possibility of Healthy Organizations : Toward A New Framework for Organizational Theory and Practice*. Journal of Applied Sociology/Sociological Practice. 6, 2, 2004. pp. 57 - 79.
- Keith Davis; & William Scott. (1959). *Reading in Human Relations*. New York: McCraw – Hill Book Co. pp. 304.
- Kimbrough; & Nunnery. *The Relationship between Organization Health and Robust School Vision in Elementary Schools* Retrieved 6 January 2010. from <http://www.proquest.umi.com>

- Kimpston; & Sonnabend. (1991). 1975 cited in Wayne K. Hoy, Tarter and Kottkamp, *Open Schools Healthy Schools*. London: Sage Publication, 1991. pp. 65.
- Knezevich. (2540). อ้างถึง ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัทวิคตอรีเพาเวอร์พอยท์ จำกัด. หน้า 62.
- L.K. Watts. (2010). *The relationships of school health and teacher commitment to student achievement in selected West Virginia elementary schools*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- L.W. Marley. (2010). *Effective leadership behaviors of two selected high school principals with successful professional - technical programs : A case study*. Retrieved 1 May 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- M. DeStefano. (2010). *School effectiveness : The role of the principal in a leading public secondary school in Santa province, Argentina*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- M. G. Hicks. (1981). *Management*. New York: McGraw-Hill Book Co. pp. 248.
- M. J. Meneses-Trejo. (2010). *A comparison of effective leadership characteristics and policy implementation : The role of educational leaders in developing and maintaining an environment that improves efficiency in schools*. Retrieved 1 May 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- M. Raph, Stogdill. (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York: Ronald Press. pp. 74.
- M.A. Adam (2010). *The effects of a safe school environment on academic achievement*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- M.D. Leon. (1989). *A Study to Measure The Relationship of Selected School Profile Variables To The Dimensions of Organizational Health*. Dissertation Abstracts International. 49, 7, January 1989. pp. 1879 - A.
- M.R. Steers. (1977). *Organizational Effusiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing Company, 1977. pp. 84.
- Mathew Michal Patte. (2010). *Defining Parent involvement in Rural Elementary School Through the Eyes of Parents, Students, Teachers, and Administration : A Case Study*. Retrieved 11 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- Matthew B. Miles. (1973). *Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground*. Boston: Allyn and Bacon. pp. 378 - 380.

- Miles cited in Hoy; & Forsyth. (1986). *Effective Supervision : Theory into Practice*. New York: Random House. pp. 156.
- Milstein; & Belasco. (1973). *Educational Administration and the Behavioral Science: A System Perspective*. Boston: Allyn and Bacon. pp. 143.
- Nachiro Yoshiyama; & others. (2010). *The Perception of Leadership Based on the Difference of Subordinates Commitment to their Organization*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.inss.co.jp>
- Ouchi, Peter; & Waterman. (2537). อ้างถึงใน พรณี สุวดี. การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 48.
- P. Youngs; & M.B. King. (2010). *Principal leadership for professional development to build school capacity*. Retrieved 1 May 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- Paul Hersey; & K. H. Blanchard (1993). *Management of Organizational Behavior :Utilizing Human Resources*. Englewood Clif, New Jersey : Prentice-Hall. pp. 9 -10.
- Perfects S. Sison. (1966). *Personnel Management : Principle and Preventivesn*. Gueryon City: Sison's Printon Press. pp. 386.
- R. G. Owens, *Organizational Behavior in Education*, 4th ed. (Englewood Clif, New Jersey: Prentice – Hall, 1991), 220.
- R.J. Johnson (1968). *F. E. Kast and Cyril Rosenzenweig, The Theory and Management of System*. New York : McGraw-Hill Book Co. pp. 25.
- R.M. Steers (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavior View*. California: Goodyear Publishing Company. pp. 67.
- R.S. Dwividi. (1981). *Dynamics of Human Behavior at Work*. Cateutta: Oxfordand IBH Publishing. pp. 471 – 472.
- Raid and other. (1988). *Towards the Effective School : The Problems and some Solutions*. Oxford: Basic Blakeweale. pp. 29.
- Ralph C. Davis. (1951). *Foundamental to Top Management*. New York: Harper & Brother Co. pp. 553.
- Raph M. Stogdill. (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press. pp. 74 – 75.

- Reddin อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำ ในทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 50.
- Richard Beckhard. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*. Reading Mass : Addison-Wesley Publishing Company. pp. 326.
- Richard H. Hall. (1996). *Organization Structures Processes and Outcomes, 6th ed.* Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall Inc. pp. 30.
- Robert L. Katz. (1955). *Skill of Effective Administrator*. Harvard Business Review. 24, 1 (January – February. pp. 33 – 42.
- Robert Wayne Webber. (2010). *The Effects of Consideration and Initiating Structure Exhibited by Principals on Teacher Morale in North Louisiana Secondary Schools*. Retrieved 19 January 2010. Available from :<http://www.ulm.edu/ec/grads.html>.
- Stefano M. De. (2010). *School Effectiveness : The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Province, Argentina*. Retrieved 6 January 2010. Available from <http://www.proquest.umi.com>
- Sthephen P. Robbins. (1990). *Organization Theory : Structure Designs and Application, 3rd ed.* Englewood Cliffs New Jersey: Prentice – Hall Inc. pp. 4.
- T. J. Michael. (1988). *Organizational Health in Wisconsin Transitional Schools*. Dissertation Abstracts International. 49, 1 July 1988. pp. 49 - A.
- T.D. Weinshall and A. R. Yeal. (1983). *Managing Growing Organizations : A New Approach*. New York: John Wiley and Spns. pp. 229.
- T.P. Podgurski. (1977). *School Effectiveness as It Relates To Group Consensus and Organizational Health of Elementary Schools*. Dissertation Abstracts International. 52, 3 ,September 1990. pp. 769 - A.
- Talcott Parsons. (1977). *The Evolution of Societies*. pp. 133 – 140.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. R. and Massarik, F. (1959). *Leading and Organization : A Behavioral Science Approach*. New York : Mc Graw – Hill Book Company Inc. pp. 135.
- Tomas J. Sergiovanni. (1991). *The Principalship : A Reflective Practice Perspective, 2nd ed.* needham Heights, MA : Allyn and Bacon. pp. 76.
- Wayne K. Hoy; & Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. Singapore : McGraw – Hill. pp. 234 - 238.

- Wayne K. Hoy; & J. D. Sabo. (1997). *Quality middle schools : Open and healthy*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice – Hall. pp 65.
- Wayne K. Hoy; & J.A. Feldman. (1987). *Organizational Health : The Concept and its Measure*. Journal of Research and Development in Education. pp. 28 – 29.
- Wayne K. Hoy; & other. (1990). *Organizational Climate, School Health, and Effectiveness : A Comparative Analysis*. Educational – Administration – Quarterly. 26,3 ,August 1990. pp. 269 -379.
- Wayne K. Hoy; & P. B. Forsyth. (1984). *Effective Supervision : Theory into Practice*. New York: Random House.
- Wayne K. Hoy; & W.J. Kupersmith. (1984). *Principal Authenticity and Faculty Trust : Key Elements in Organizational Behavior*. Planning and Changing 15, 1, Winter 1984. pp. 80 - 88.
- Wayne K. Hoy; & P. B. Forsyth. (1986). *Effective Supervision: Theory into Practice*. New York: Random House. pp. 158.
- Wayne K. Hoy; Tarter; & Kottkamp. (1991). *Open Schools Healthy Schools*. London: Sage Publication. pp. 72 - 75.
- Wayne K. Hoy; & Feldman. (1987). *Organizational health : The concept and its measure*. Journal of Research and Development in Education, 20 1987. pp. 30 - 37.
- Wayne K. Hoy; & J. A. Feldman. *Organizational Health : The Concept and its Measure*. Journal of Research and Development in Education.
- William J. Reddin. (1969). *Managing Organizational Change*. Personnel Journal 22, 6 July. pp. 4.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์

อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา
คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์วิไล เบิบชัยภูมิ

รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขต 1
จังหวัดชัยภูมิ

อาจารย์สมสนิท ชีวะวิโรจน์

ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 1
(วิทยานารี)
อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

อาจารย์รัตนา จิตพิไล

ครูโรงเรียนเทศบาล 1 (วิทยานารี)
อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ
 - 2.ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 30 จังหวัดชัยภูมิ
 - 3.แบบสอบถามนี้มี 2 ตอนประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 30 จังหวัดชัยภูมิ
 - 4.โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้หรือประสบการณ์ตามการรับรู้หรือประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้วิจัย ขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านไว้เป็นความลับ การเสนอผลการศึกษาจะเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน
- ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศิรินทรา หารุรุก
นิสิตปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับบริบทของโรงเรียนท่าน

1. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาดใด

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. สถานที่ตั้งของโรงเรียนของท่านตั้งอยู่บริเวณใด

- ☐ เขตเทศบาลเมือง
- ☐ เขตเทศบาลตำบล
- ☐ เขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา 30 จังหวัดชัยภูมิ

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาสภาพองค์การของโรงเรียนของท่านแล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทั้ง 2 ตอน คำถามของท่านถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบ
ต่อตัวท่าน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความ
เป็นจริง ขอขอบคุณในความมี

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การใช้อำนาจที่เป็นธรรมของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหาแนวทางการบริหารและยอมรับความคิดเห็นจากครูและบุคคลอื่น					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนเท่าเทียมกัน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับปัญหาต่างๆ ของครูโดยไม่ตำหนิติเตียน					
การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ						
6	ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ					
7	ครูใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า					
8	วัสดุอุปกรณ์มีเพิ่มเติมได้เสมอเมื่อครูต้องการใช้					
9	ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอนเป็นอย่างดี					
10	ครูได้รับการอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน					
ความกลมเกลียว,ความสามัคคี						
11	ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดอง					
12	ครูในโรงเรียนเป็นมิตรซึ่งกันและกัน					
13	ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น					
14	ครูมีความผูกพันกับนักเรียน					
15	ครูทุกกลุ่มสาระจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนรวมของโรงเรียนจนสำเร็จภารกิจ					
มุ่งเห็นวิชาการ						
16	ผู้บริหารและครูให้การยกย่องนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
17	ผลการเรียนที่ดีมีความสำคัญต่อนักเรียนของโรงเรียนแห่งนี้					
18	ครูจัดบรรยากาศการเรียนการสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง					
19	ครูมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนของตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน					
20	นักเรียนที่ขยันเรียนมากกว่าเพื่อนจะได้รับคำยกย่องจากเพื่อนและครู					

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การใช้อำนาจที่เป็นธรรมของผู้บริหาร						
21	ครูได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน					
22	ประชาชนบางกลุ่มที่มีอิทธิพลให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการการบริหารโรงเรียน					
23	โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน					
24	นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนผู้ปกครองไม่ก็คนมีข้อเรียกร้องก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้					
25	ครูได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียนถึงแม้จะมีข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวศิรินทรา หารรุก
วันเดือนปีเกิด	16 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	100 หมู่ 11 ตำบลชีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	100 หมู่ 11 ตำบลชีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานจ้าง (ครู) โรงเรียนเทศบาล 1 (วิทยานารี) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองชัยภูมิ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล 4 (อมร สะเพียรชัย อุทิศ) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนหนองสระสำราญราษฎร์
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนสตรีชัยภูมิ
พ.ศ. 2549	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2558	ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ