

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
 - 1.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
 - 1.2 หลักการและแนวคิดบริหารงาน
 - 1.3 นโยบายและแผนงาน
2. สุขภาพองค์การ
 - 2.1 ความหมายสุขภาพและองค์การ
 - 2.2 ความหมายสุขภาพองค์การ
 - 2.3 แนวคิดคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดี
 - 2.4 แนวคิดสุขภาพของโรงเรียน
3. มิติการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและซาโบ
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 ภาวะผู้นำ
 - 3.3 การใช้อำนาจ
 - 3.4 ทรัพยากร
 - 3.5 ความผูกพัน
 - 3.6 การมุ่งเน้นวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (2554, หน้า 1) ได้กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วยจังหวัดอ่างทอง จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท ซึ่งเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งที่ได้รับการสังเคราะห์ วิเคราะห์ คัดลอกมา (explicit knowledge) และความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) ให้กับผู้ศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้การจัดการความรู้ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA : Public Management Quality Award) อีกทั้งเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ ของบุคลากรในสังกัด ทั้ง 4 จังหวัดและจากผู้ที่สนใจ รวมทั้งเป็น ประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ร่วมกันเรียนรู้ เป็นเครือข่ายที่มีสายสัมพันธ์อันดีที่เกิดจาก มิตรภาพที่ร่วมกันสร้างสรรค์ ด้วยมุ่งหวังที่จะร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกลับไป สร้างสรรค์สร้าง "เด็กไทย" ในความดูแลของท่านให้เป็นคนดีของสังคม เด็บโตเป็นผู้ใหญ่ที่มี คุณภาพ เป็นกำลังที่ยิ่งใหญ่ในการที่จะพัฒนาสังคมไทยให้เด็บโต โดดเด่น เป็นที่ยอมรับใน ระดับมาตรฐานสากลโลก มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 64 แห่ง ซึ่งจัดแบ่งโรงเรียนตามภารกิจ ความรับผิดชอบของโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 27 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 25 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 12 โรงเรียน

ในการบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วย 4 จังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 14 โรงเรียน แยกเป็น ประเภท ดังนี้

- 1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 6 โรงเรียน
- 1.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 5 โรงเรียน
- 1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 3 โรงเรียน

2. จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 25 โรงเรียน แยกเป็น ประเภท ดังนี้

- 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 7 โรงเรียน
- 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 12 โรงเรียน
- 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 6 โรงเรียน

3. จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 12 โรงเรียน แยกเป็น ประเภท ดังนี้

- 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 8 โรงเรียน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 3 โรงเรียน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 1 โรงเรียน

4. จังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 13 โรงเรียน แยกเป็นประเภท ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 6 โรงเรียน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 5 โรงเรียน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 2 โรงเรียน

2. หลักการและแนวคิดบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (2554, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล นโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

2.1 งานวางแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่ 1) รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา ในสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ 2) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง 3) จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา และ 4) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 งานจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ 1) รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา 2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขามาก่อนที่ ก.ค.ศ.กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีหน้าที่ 1) เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย 3) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ 4) แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตรากำลังประจำ หรืออัตรากำลังชั่วคราว และพนักงานราชการทราบ 5) ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทาง

การศึกษา หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด 6) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ.กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง 7) รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 8) ดำเนิน การแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 งานเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่ 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด 3) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.5 งานดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีหน้าที่ 1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วไป 2) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อน ขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา 4) แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน 5) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดี ดีเด่น ตามผลงานที่ปรากฏ

2.6 งานลาทุกประเภท มีหน้าที่ เสนอขออนุญาตการลาทุกประเภทไปยังผู้มีอำนาจอนุมัติ การลา ตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด และเก็บใบลาไว้เป็นหลักฐานแยกตามแฟ้มประวัติการลาของแต่ละคน

2.7 งานประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ กำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบได้รับทราบ

2.8 งานดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นกรณีที่มีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย กรณีมีมูลกระทำการกระทำความผิดวินัยให้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการทำความผิดวินัยหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำความผิดวินัยร่วมกัน รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ.พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.9 งานสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีหน้าที่ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่ง พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

2.10 งานรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีหน้าที่ เสนอ รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัย และการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้ อำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2.11 งานอุทธรณ์และการร้องทุกข์ มีหน้าที่ รับเรื่องคำสั่งอุทธรณ์ลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษารับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

2.12 งานการออกจากราชการ มีหน้าที่ อนุญาต การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี และสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

2.13 งานจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ มีหน้าที่ จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา และรับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

2.14 งานจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีหน้าที่ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

2.15 งานส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชุม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก เกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อน วิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.16 งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มีหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3. นโยบายและแผน

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (2554, ย่อหน้า 1-2) กล่าวว่า การศึกษาสถานภาพของสถานศึกษาเป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งนั้นๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินสภาพว่าเป็นอย่างไร และควรพัฒนาไปในทิศทางใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นการสำรวจหาขีดความสามารถเพื่อใช้ในการวางแผน ซึ่งภารกิจของสถานศึกษา คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาคือคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาต้องตระหนักในภารกิจหลักโดยมุ่งกำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการสู่ความสำเร็จ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมดำเนินงานต้องคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผลผลิตหลัก คือ สิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรมหรือรับรู้ได้จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อให้บุคคลภายนอกได้ใช้ประโยชน์ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่รัฐบาลคาดหวังตามนโยบายของรัฐ ซึ่งกำหนดมาจากความ

ต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษาของสำนักงานพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็กในวัยเรียน ได้แก่ ผู้จบ การศึกษาก่อนประถมศึกษา ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลาย เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ และเด็กด้อยโอกาสได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเห็นว่าเด็กในวัยเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายของผลผลิตหลักและตัวชี้วัด ความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทาง การศึกษาต้องมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาตามเงื่อนไขข้อจำกัดและองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ นโยบายในการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด รูปแบบการ บริหารงานของสถานศึกษาทางการศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น การศึกษาความต้องการของ ชุมชน เป็นการสำรวจความต้องการของสถานศึกษาชุมชนที่สถานศึกษาทางการศึกษาตั้งอยู่ ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนและความต้องการของชาวบ้านในชุมชนสรุปมาเป็น แนวทางในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนการวิเคราะห์สภาพของ สถานศึกษาทางการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นการประเมิน สถานภาพสถานศึกษาจะทำให้เราทราบว่าปัจจุบันสถานศึกษาเป็นอย่างไร มีปัจจัยจาก สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค มีปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุด แข็งและจุดอ่อนในด้านใด เพื่อที่จะเป็นข้อมูลในการจัดวางทิศทางการศึกษา ในการประเมินจะ ใช้กระบวนการทางสถิติเป็นเครื่องมือในการประเมินและนำเสนอการประเมินสภาพสถานศึกษา เป็นการเลือกวิธีการทำงานอย่างมี ทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สุขภาพองค์การ

1. ความหมายของสุขภาพและองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ คำว่า “สุขภาพองค์การ” (organizational health) เป็นการรวมคำสองคำระหว่าง “สุขภาพ” (health) กับ “องค์การ” (organizational) ดังนั้นจึง จำเป็นต้องศึกษาความหมายของทั้งสองคำดังนี้

พรณี สุวดี (2540 หน้า 33) กล่าวว่า สุขภาพ (health) หมายถึง ภาวะความ สมบูรณ์แห่งร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคม มิใช่เพียงแต่ความปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 43) กล่าวว่า สุขภาพ มีความหมายตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 490) กล่าวว่า สุขภาพโรงเรียน (school health) เปรียบเสมือนสุขภาพมนุษย์ว่าดีหรือไม่ซึ่งสุขภาพโรงเรียนเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ที่ มุ่งพัฒนาคนอย่างมีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สุรชาติ ฅ นองคาย (2553, หน้า 28) กล่าวว่า สุขภาพ (health) หมายถึง ทั้งหมด หรือทั้งหมด อันแสดงให้เห็นว่าคำว่าสุขภาพความหมายนี้เน้นที่ความเป็นปริมาณ และ ในอีกความหมายหนึ่งคือความสุข ซึ่งรวมกันแล้วหมายถึง สุขภาพทั้งหมด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (2554, หน้า 25) กล่าวว่า ความหมายของ สุขภาพ หมายถึง สภาพที่ดีของร่างกาย กล่าวคือ อวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดี มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้ตามปกติ และมีความสัมพันธ์กับทุกส่วนเป็นอย่างดี และ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

ซีตเฮ้าส์ (Seedhouse, 1986, p.1) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง ความสมบูรณ์ของ ร่างกายและความพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายตามช่วงระยะเวลา

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p 32) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม

เนดู, และเวลส์ (Naidoo, & Wills, 1994, p. 15) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง กระบวนการของการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของการใช้ชีวิตและการ เปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิต

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 218) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง สุขภาพของโรงเรียน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม มีแนวปฏิบัติ ตามหลัก ศีลธรรม จารีตประเพณี กฎระเบียบของโรงเรียน

สตอล (Stahl, 2012, p.16) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง กระบวนการปรับตัวเพื่อ ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในการใช้ชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์แห่งร่างกายและจิตใจรวมถึงการ ดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งเป็นภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีความแข็งแรงสมบูรณ์ สามารถ ทำงานได้ตามปกติของร่างกาย

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2545, หน้า 17) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง เป็นงานที่ ทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 144) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การรวบรวมการ ทำงานของคน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์โดยรวม หรือเป็นระบบการบริหารที่มีการออกแบบและ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

วิเชียร วิทยาอุดม (2551, หน้า 2) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง เป็นที่รวมของกลุ่ม บุคคลหลายคนเข้ามารวมและร่วมกันทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการ รวมส่วนงานที่รับผิดชอบต่างๆ โดยการกระทำอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อให้การประสานงาน ร่วมมือของคนในองค์การ

สมคิด บางโม (2552, หน้า 16) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลหลายๆ คน

ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องการ มีการจัดระเบียบในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 78) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มของบุคคลหลายคน ที่ร่วมกันดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 1) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมทำกิจกรรมร่วมกัน ณ สถานที่แห่งหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน

روبินส์ (Robbins, 1990, p.4) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง เป็นการประสานงานกันระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคม ซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์กันและมีอาณาเขตที่แน่นอน ความสัมพันธ์นั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ฮอลล์ (Hall, 1996, p. 30) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสมาชิก องค์การมีอาณาเขต มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ มีระบบการติดต่อสื่อสารและมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

มอร์แกน (Morgan, 1997, p. 6) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง เป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

บัคซันัน, และฮัคไซเนสกี (Buchanan, & Huczynski, 1997, p.9) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของกลุ่ม

สคีเมอร์ฮอร์น, ฮันท์, และออสบอร์น (Schemerhorn, Hunt, & Osborn, 2000, p 8) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง เป็นการจัดแบ่งงาน การจัดทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้ทำกิจกรรมรวมกันเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นส่วนประกอบย่อยของหน่วยงานใหญ่และทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกันและกันมีการวางแผนรวมกัน เมื่อนั้นองค์การต้องมีการจัดการเตรียมทรัพยากรที่เป็นวัสดุอุปกรณ์และบุคคลที่จำเป็นต้องใช้เพื่อก่อให้แผนงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้

2. ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 71) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สิ่งที่มีระดับเทคนิคบริหารและสถาบันอยู่อย่างผสมกลมกลืน องค์การต้องสนองทั้งความต้องการทางอุปกรณ์และทางจิตใจ และจัดการอย่างประสบความสำเร็จกับแรงกดดันจากภายนอก ในขณะที่กำกับพลังงานไปสู่ภารกิจ

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 336) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การพัฒนาความสามารถที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องก็เพื่อความอยู่รอด และการประสบความสำเร็จขององค์การกับพลังภายนอกที่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ความร่วมมืออาจทำให้บรรลุความสำเร็จหรือไม่บรรลุความสำเร็จก็ได้ แต่การคาดการณ์ในระยะยาวจะก่อให้เกิดความพอใจในองค์การสุขภาพในที่สุด

สอาด โพธิ์กำชัย (2548, หน้า 17) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานของกิจการให้มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อองค์การเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมา สามารถที่จะจัดการปัญหาเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกิจการสามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 252) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การทำให้มองเห็นภาพขององค์การว่ามีสุขภาพดี ปลอดภัยจากแรงกดดันจากสังคมและชุมชน กล่าวคือ องค์การจะมีสุขภาพดีหรือไม่นั้น องค์การจะต้องสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดีในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีสุข และมีประสิทธิผลด้วยและการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 50) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคล ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พอล, และลอนชาร์ด (Paul, & Blanchard, 1993, p. 30) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การจะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุดซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์

ฮอยล์, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p.526) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่จะทำให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษา ความคิดในเรื่องสุขภาพองค์การที่มีความเป็นไปได้มิใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาสิ่งกีดขวางพลวัตสุขภาพองค์การ

เซน (Sen, 1999, p.26) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ระบบสุขภาพที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืนต้องมีกระบวนการที่มีความสมดุลและความยั่งยืน ไม่จมหรือหนักไปในมิติใดมิติหนึ่ง

ฮอยล์, และมิสเกิล (Hoy, & Misket, 2001, p.196) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ ของโรงเรียนเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของสุขภาพองค์การ หมายถึง โรงเรียนที่มีสุขภาพดี จะปลอดภัยจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชนและผู้ปกครอง ครูใหญ่ต้องมีแบบ

ภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนครู ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การดีจะต้องผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้

ไลเด็น, และคิงแอล (Lyden, & Klingele, 2000, p.3) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่กำลังพูดถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์การในเติบโตและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

สรุป ความหมายสุขภาพองค์การ ได้ว่า การที่องค์การสามารถดำเนินงานของกิจการให้มีความก้าวหน้าและมั่นคง โดยมีการพัฒนาองค์การให้เกิดความยั่งยืน สามารถอยู่รอดได้ในทุกๆ สถานการณ์ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ องค์การจะต้องสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดีในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

3. แนวคิดคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดี

ในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการเสนอกรอบแนวคิดในการตรวจสอบคุณลักษณะที่บ่งบอกว่าองค์การนั้น ๆ มีคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีนั้นได้ถูกแบ่งออกเป็นมิติต่างๆ ตามการศึกษาของนักวิจัยและนักวิชาการหลายๆ ท่าน ซึ่งรวบรวมลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้ดังนี้

แนวคิดของ โอเวนส์ (Owens)

โอเวนส์ (Owens, 1991, p.222) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้นจะต้องปฏิบัติตามคุณลักษณะตามเกณฑ์ 10 ประการ ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ คือ องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภาพนอกและภายใน องค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ
3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม คือ การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ
4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า คือ เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานอย่างเหมาะสม ไม่มากไม่น้อยเกินไปมีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว มีความพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองและไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานยังรู้สึกว่าองค์การสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ มีความรู้สึกอยากคงอยู่ในองค์การ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ คือ การที่องค์การมีการเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

แนวคิดของ สตีเวน กัวร์เนคเซีย (Steven Guamaccia)

กัวร์เนคเซีย (Guamaccia, 1994, pp.9-11) กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูลของบริษัทที่ได้ชื่อว่ามีสุขภาพองค์กรที่ดี และได้พบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ กับการทำงานในองค์กร และจากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า รูปแบบเก่าไม่ได้ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยกัวร์เนคเซียได้สรุปลักษณะขององค์กรสุขภาพดีออกมาในรูปมิติทั้งหมด 13 มิติ ซึ่งถือเป็นค่านิยมพื้นฐานของบริษัทที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีได้ปฏิบัติอยู่ขณะปีนั้น ๆ เมื่อ ปี ค.ศ. 1991 โดยตัวอย่างบริษัทเหล่านั้นได้แก่ พอร์ต โมโตโรลา และคอร์นิง ซึ่งบริษัทดังกล่าวได้มีการนำหลักการนี้ไปใช้ในการจัดการระบบการลงทุน การบริการจัดการทั่วๆ ไป และการพัฒนาบุคลากรจริงโดยมิติและลักษณะต่างๆ ได้แก่

1. มีการสื่อสารแบบเปิดเผย (open communications) องค์กรต้องการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การปฏิบัติงาน การเลือกตั้งตัดสินใจ และแผนงาน โดยบุคลากรในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลนั้นด้วย

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (employee involvement) องค์กรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากร ในการวางแผน การตัดสินใจ การออกแบบการทำงาน และการแก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นผู้นำ

3. การเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (learning and renewal) องค์กรต้องสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะ โดยบุคลากรในองค์กรจะกลายเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ไม่รู้จบ ขณะเดียวกันต้องมีการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนๆ ในองค์กร

4. ความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity) องค์กรมีความนิยมชมชอบและสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการใช้การกระตุ้นและเติมเต็มในองค์กร โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้างไม่มีการแบ่งแยก และมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องแบ่งปันความสามารถและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์กรเช่นกันและต้องเปิดกว้างเพื่อยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลและลดความเอนเอียงไปทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

5. ความเท่าเทียมกันเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กร (institutional fairness) องค์กรสนับสนุนและป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม ความเคารพในสิทธิของบุคคล โดยทางกลับกันบุคลากรต้องเคารพในนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร และรับผิดชอบเพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ในงาน

6. การให้การยกย่องและให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (equitable rewards and recognition) องค์กรมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งขึ้นกับสิ่งที่แต่ละบุคลากรได้กระทำให้องค์กร

7. ให้ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน (common economic security) องค์กรต้องสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์กรเองรวมทั้งบุคลากร ส่วนมุมของบุคลากรเองต้องทราบดีว่าการที่องค์กรจะมีความมั่นคงได้ต้องมาจากความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นและความผูกพันแก่องค์กร (organization commitment)

8. เทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร (people-centered technology) องค์กรต้องหาเครื่องมือ และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานที่อันตราย โดยการสร้างสรรค์การทำงานที่ปลอดภัยเพื่อเพิ่มความสามารถและความพึงพอใจของบุคลากร และบุคลากรเองต้องเรียนรู้และปรับใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

9. บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (health-enhancing work environment) องค์กรต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพและป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ให้องค์กรรับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการมองหาและรักษาสภาวะของงานและสุขภาพที่ดี

10. งานที่มีคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน (meaningful work) องค์กรต้องเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงานทำให้เห็นว่างานนั้นๆ มีความสำคัญโดยเพิ่มคุณภาพ ความถูกต้องแต่ผลิตภัณฑ์และบริการ ส่วนบุคลากรเองต้องพยายามไปให้ถึงระดับความสำเร็จนั้นโดยยึดหลักจริยธรรมและความพึงพอใจของบุคลากร

11. ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (family and work life balance) องค์การต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว และบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุลนั้นเช่นกัน

12. ความรับผิดชอบต่อชุมชน (community responsibility) องค์การต้องลงทุนและให้ความสำคัญกับชุมชน และสังคมโดยบุคลากรเองแสดงการมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อชุมชน

13. ปกป้องสิ่งแวดล้อม (environmental protection) องค์การต้องมีความตั้งใจและจริงจังในการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลต่อระบบนิเวศ โดยบุคลากรในองค์การต้องมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการให้ความร่วมมือกับองค์การเช่นกัน

แนวคิดของ บาร์รี พอสเนอร์ (Barry Posner)

พอสเนอร์ (Posner, 1997, pp.11-17) กล่าวว่า คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีจากประสบการณ์ความสำเร็จของบางองค์การโดยเฉพาะเมื่อองค์การนั้นๆ กำลังประสบกับสภาวะวิกฤต ประกอบกับการค้นพบทางพฤติกรรมศาสตร์จากงานวิจัยหลายๆ เรื่องซึ่งพอสเนอร์ได้พบว่าสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ การปรับปรุงขวัญกำลังใจให้การตอบรับและเพิ่มประสิทธิภาพในการจ้างงานโดยมีสิ่งที่เป็นจุดสำคัญ 8 ประการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาของความยุ่งยากในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการคงความเป็นองค์การสุขภาพดี โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่สภาพเศรษฐกิจทรุดตัวและมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ดังนี้

1. ให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วม (get people involved) ในสภาวะที่วิกฤตองค์การต้องสิ่งที่จะต้ององค์การเคยประสบความสำเร็จที่ผ่านมาต้องคอยดูแลทุกก้าวอย่างใกล้ชิด มีความรับผิดชอบและมีการตัดสินใจที่ระมัดระวัง ซึ่งจากงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ชี้แนะให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากการให้บุคลากรในทุกระดับขององค์การเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นบุคลากรที่ยังคงอยู่ เพราะนอกจากบุคลากรเหล่านี้จะต้องทำงานให้ดีกว่าเดิมแล้วบุคลากรเหล่านี้ยังต้องทำการลดทอนแหล่งทรัพยากร รวมทั้งบุคลากรในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่จะประสบความสำเร็จเพื่อให้บุคลากรที่อยู่เข้าใจและรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในองค์การ แต่ในที่สุดแล้วผู้บริหารมักจะค้นพบว่าสินทรัพย์ที่ไม่สามารถนับเป็นตัวเลขได้อย่างบุคลากรมักเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดเมื่อองค์การเผชิญกับภาวะวิกฤตเช่นนี้

2. ช่องทางการสื่อสารต้องชัดเจน (keep channel of communication clear) เพื่อลดความกดดัน และความคลุมเครือของสถานการณ์ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจนซึ่งนอกจากจะช่วยในการลดข่าวลือต่างๆ ในองค์การแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบแก้ไขปัญหา จุดด้วยขององค์การได้ไปพร้อมกัน

3. มีการทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้นำและแผนงานไปปฏิบัติ (hook together decision makers and implementers) การทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกัน เพราะมีหลายครั้งที่การตัดสินใจจากห้องประชุมไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในแง่ปฏิบัติ

4. สร้างความรับผิดชอบและการรับทราบผลตอบกลับภายในผู้ปฏิบัติงาน (build in responsibility and feed back) มีผลการศึกษาหลายเรื่องระบุว่าความรับผิดชอบ และการได้รับทราบผลตอบกลับมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การวัดสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรโดยทั่วไปรู้สึกว่ามีคุณค่าเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ส่วนการตอบกลับ (feed back) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทำงานต้องการทราบเพื่อจะเห็นผลของการพยายามในการทำงาน

5. ทำงานร่วมกันเป็นทีม (get to work on team building) การทำงานเป็นทีมช่วยในการปรับปรุงความสามารถขององค์การที่จะอยู่รอดในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

6. ละทิ้งพฤติกรรมเดิมที่ไม่ดี (take a hard lock of old habits) การเกิดการมีส่วนร่วมการปรับปรุงเรื่องการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการทบทวนและเกิดการคิดสิ่งใหม่ๆ เสมอ องค์การต้องมีการทบทวน ทั้งวิธีการทำงานเก่าๆ ที่ไม่มีประโยชน์และส่งผลเสียต่อองค์การพร้อมกับปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

7. หาทางเลือกใหม่ (explore less traditional alternatives) การสร้างทีมในการทำงานทำให้มีความคิดในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การหาทางเลือกใหม่ทดแทนการทำอะไรที่เดิมๆ ในสถานการณ์วิกฤติ เช่น ยกเลิกการเลิกจ้างงาน แต่ใช้วิธีการอื่นทดแทน เช่น หมุนเวียนงานเพื่อให้ทำหน้าที่ใหม่ที่ช่วยสร้างรายได้แก่องค์การ เป็นต้น

8. ตรวจสอบขอบเขตขององค์การและทำให้เกิดการพึ่งพาที่เข้มแข็ง (test organizational boundaries and strengthen interfaces) การพึ่งพาอาศัยกันและกันขององค์การ คู่ค้าและลูกค้ามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นการหมั่นตรวจสอบความสัมพันธ์และทำให้เข้มแข็งขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ นอกจากนี้แล้วการหาคู่ค้าหรือมิตรทางธุรกิจใหม่เป็นสิ่งควรจะทำไปพร้อมกันด้วย เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของเครือข่ายองค์การด้านสิ่งแวดล้อมองค์การ

แนวคิดของ เบรกฮาร์ด (Beckhard)

เบรกฮาร์ด (Beckhard, 1997, pp.325-328) กล่าวว่า หลักธรรมชาติตลอดจนหลักเกณฑ์ขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์สำหรับสิ่งแวดล้อมที่วุ่นวายและมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยข้อบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. องค์กรสุขภาพดี มีคำจำกัดความคือ การที่ระบบและงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีและมีระบบบริการผู้ถือหุ้นในองค์กรรวมทั้งเจ้าของและหัวหน้า ผู้ทำการแทน ลูกค้าคนกลาง ผู้บริโภคสุดท้าย ในผลผลิต สื่อ และกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กร
2. มีความตระหนักรู้สูงในระบบสำหรับการรับข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เราปฏิบัติสัมพันธ์ได้ (การคิดอย่างมีพลวัต มีระบบ)
3. มีความตระหนักในเป้าหมาย มีการจัดการถึงวิสัยทัศน์ในอนาคต
4. การปฏิบัติตามหน้าที่ การทำงานอธิบายถึงโครงสร้างและกลไกในการทำงานจะใช้หลายๆ โครงสร้างองค์กรหลายรูปแบบ เช่น เป็นรูปปริมาตรมีทิมแนวนาน (เมื่อการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง)
5. การทำงานเป็นทิมของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญมีทิมผู้บริหารอยู่สูงสุดมีทิมจัดการตามแผนและหน้าที่ และตามโครงการมีกลุ่มคณะในแต่ละหน้าที่ มีการพัฒนาทิม ทั้งความเชี่ยวชาญและการบริการ
6. เอาใจใส่ในการบริการลูกค้า ทั้งภายในและนอกองค์กรอย่างมีหลักการ
7. มีการบริหารจัดการด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวนข้อมูลข่าวสารที่มาก สามารถรับและจัดการต่อไปได้ มีทางเข้าไปสู่ระบบข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในแต่ละพื้นที่ แต่ละหน้าที่และแต่ละระดับองค์กร
8. มีการสนับสนุนและอนุญาตให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่จำเป็น
9. มีการติดต่อสื่อสารระบบเปิด
10. มีระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับงานการจัดการและทิมการทำงานมีการประเมินรวมทั้ง การปฏิบัติและเป้าหมายในการปรับปรุงแก้ไข
11. เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้แยกแยะจุดการเรียนรู้ในกระบวนการตัดสินใจ
12. มีความชัดเจนในการยอมรับนวัตกรรมและความคิดใหม่ และมีความทนทานสูงในลักษณะที่แตกต่างกันของความคิดและสิ่งต่างๆ ที่คลุมเครือ
13. องค์กรจะขจัดปัญหาความตึงเครียดระหว่างงานและครอบครัว การทำงานที่บ้านมีการสนับสนุนหากมีการจัดไว้
14. มีระเบียบสังคมที่แน่นอน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสังคมมีความร่วมมือกันระหว่างองค์กร
15. มีการเอาใจใส่ที่เพียงพอในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพมีความปลอดภัยในการปฏิบัติการและสามารถแยกแยะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ดี

แนวคิดของ แกรี แรนเดล (Gerry Randell)

แรนเดล (Randell, 1998, pp.14-18) กล่าวว่า แนวคิดลักษณะขององค์กรสุขภาพดี (healthy organization) ประกอบด้วย

1. การถ่ายทอดวัตถุประสงค์ขององค์การแก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้ก้าวไปอย่างแข็งแกร่งและมั่นคง
2. บุคลากรในองค์การไม่ยึดอัดที่จะส่งสัญญาณเมื่อพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น เพราะบุคลากรเหล่านั้นจะคาดหวังและมองในแง่ดีว่าสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้
3. การแก้ปัญหาในองค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างดีเยี่ยม
4. มีการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัด
5. มีความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างขององค์การ
6. บุคลากรในองค์การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แนวคิดของฮอยล์, และซาโบ (Hoy, & Sabo)

ฮอยล์, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p.398) กล่าวว่า สุขภาพองค์การที่ดีประกอบไปด้วย 6 มิติ ดังนี้

1. ความมั่นคงเข้มแข็งของโรงเรียน เป็นการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งภายในโรงเรียนเพื่อเป็นเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นภาวะผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจให้ความเคารพกันอย่างสนิทสนม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
3. การใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้
4. การสนับสนุนทรัพยากร ความสามารถของผู้บริหารองค์การในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารองค์การได้ใช้ประโยชน์มากที่สุด
5. การผูกพันของครู ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การด้วยความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน
6. การมุ่งเน้นวิชาการ สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายทางการศึกษา มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด

แนวคิดของ ไลเด็นและคลิงแอล (Lyden, & Klignele)

ไลเด็น, และคลิงแอล (Lyden, & Klignele, 2000, pp. 3-6) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดี มักจะเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตรวจสอบสุขภาพขององค์การนั้นเป็นองค์การสุขภาพดีสามารถดูได้จากมิติทั้ง 11 มิติ ที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยไลเด็นและคลิงแอล ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบสุขภาพของ

สถาบันการศึกษาชั้นสูง ซึ่งจากการศึกษานี้พบว่าสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการประเมินสุขภาพองค์การได้โดยดูตามมิติทั้ง 11 มิติ โดยแต่ละมิติจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร (communication) การสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอโดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ

2. ด้านการมีส่วนร่วม (participation and involvement) องค์การที่มีสุขภาพดีมักจะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานโดยองค์การต้องมีความเปิดเผยและในทางกลับกันบุคลากรในองค์การต้องมีความจริงใจต่อองค์การ

3. ด้านการภักดีและความผูกพัน (loyalty and commitment) บรรยากาศที่จริงจังและไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การมักจะเกิดขึ้นเสมอในองค์การสุขภาพดี นอกจากนี้บุคลากรในองค์การมักจะบอกเล่าแก่บุคลากรอื่นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ รอวันที่จะไปทำงานและเห็นว่าองค์การที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ที่นำไปทำงานมากที่สุด และไม่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับงาน

4. ด้านขวัญกำลังใจ (morale) สำหรับองค์การสุขภาพดี เรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอจะสามารถสังเกตได้จากการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชอบซึ่งกันและกัน รวมทั้งชอบงานที่ทำมีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคลและภาพโดยรวมขององค์การ

5. ด้านชื่อเสียงขององค์การ (institutional reputation) องค์การที่มีสุขภาพดีมักจะมี การรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากรทั่วไปและผู้บริหารจะแสดงและแบ่งปันการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เช่น ชุมชน สถาบันของรัฐบาล เป็นต้น

6. ด้านจริยธรรม (ethics) โดยทั่วไปองค์การสุขภาพดีมักมีบรรยากาศการทำงานที่ประกอบด้วยจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งได้มาจากการที่องค์การมีหลักจริยธรรม (code of ethics) ซึ่งบุคลากรในองค์การเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมขององค์การที่ได้มีการพัฒนาขึ้น

7. ด้านการยกย่องกับผลการปฏิบัติงาน (performance recognition) ในองค์การสุขภาพดี บุคลากรในองค์การมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคลากรได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ได้ทำ เป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์การ

8. ด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (goal alignment) ในองค์การสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคล และ

บทบาทของทีมต้องชัดเจนและบุคลากรในองค์กรต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

9. ด้านความเป็นผู้นำ (leadership) บทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการมีองค์การสุขภาพดีโดยภาพการรับรู้ของผู้นำในองค์กร คือ ผู้บริหารระดับกลาง หรือสูงซึ่งมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรโดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกันเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องและผู้บังคับบัญชา

10. ด้านการพัฒนา (development) ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรมีประโยชน์และจำเป็นต่อตลาดโลกปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมรวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ควรทำ

11. ด้านการใช้ทรัพยากร (resource utilization) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์กร

แนวคิดของ เวอร์สชอร์ (Verschoor)

เวอร์สชอร์ (Verschoor, 2010, p.1) กล่าวว่า อุปนิสัยทางจริยธรรม 8 ประการขององค์กรที่มีสุขภาพดี (healthy organization) บุคลากรส่วนใหญ่มักจะทราบดีว่าการมีหลักจริยธรรมที่ดีในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กรหรือต่อธุรกิจ แต่ในบางครั้งการที่จะนำหลักจริยธรรมเหล่านี้มาใช้ในองค์กร ในชีวิตประจำวันกลับเป็นเรื่องยากยิ่ง อุปนิสัยที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นลักษณะจริยธรรมของการที่มีสุขภาพดี ซึ่งเป็นข้อสันนิษฐานว่าหากองค์กรนั้นๆ มีหลักจริยธรรมเหล่านี้จะทำให้มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันและมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหลักจริยธรรมนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะนำหลักการนี้มาใช้ในการพัฒนาการทำงานพัฒนาธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี หลักจริยธรรม 8 ประการสำหรับองค์กรสุขภาพดี มีดังนี้

1. การเปิดกว้างและถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูงต่อบุคลากรระดับล่างในองค์กร การเห็นแก่ตัวจะทำให้เกิดการปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดจุดอ่อนขึ้นในองค์กร ส่วนจุดแข็งขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จากการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นในองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินเป็นตำแหน่งสำคัญที่จะสามารถประยุกต์ให้หลักการข้อนี้โดยการเป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชาส่งขึ้นมา แทนที่จะทำหน้าที่เพียงแค่ส่งต่อรายงานทางการเงินไปยังผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงส่วนบุคคล ทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่ยึดถือหรือรับผิดชอบเฉพาะงานของตัวเองเท่านั้น หากแต่ควรจะมีมุมมองที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการต่อว่ามากกว่า

3. ความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดการยอมรับความเสี่ยงในของเขตที่เหมาะสม การยอมรับความเสี่ยงจะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร เพียงแต่จะต้องมีขอบเขตในการยอมรับ

ที่เหมาะสมไม่ประเมินความเสี่ยงนั้นๆ เร็วเกินไปจนมองข้ามบางสิ่งซึ่งสำคัญ เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินขององค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการเงินและการลงทุนของบริษัทเป็นผู้ที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งในการที่จะเข้าร่วมประเมินความเสี่ยงในกระบวนการบริหารและจัดการความเสี่ยงนี้

4. ข้อผูกมัดหรือเป้าหมายที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องเท่านั้น การทำสิ่งธรรมดาทั่วไปเป็นสิ่งที่ง่าย แต่การทำสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดจำเป็นต้องทำงานอย่างหนัก ซึ่งการที่จะทำให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดจะต้องได้รับแรงบันดาลใจทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น องค์กรทางการเงินจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะก้าวไปสู่องค์กรที่ดีที่สุดในที่สุด

5. ยินดีที่จะอดทนและเรียนรู้จากความผิดพลาด การยอมรับที่จะเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในอดีตสามารถที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เปราะบางไปเป็นสิ่งที่แข็งแกร่ง

6. ความคงเส้นคงวาและการยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญาโดยไม่มียกเว้น การไม่คงเส้นคงวาและการไม่ยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญา จะทำให้เกิดการบ่อนทำลายความเชื่อมั่นของบริษัท ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ในการทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย

7. การให้ความร่วมมือ มีการบูรณาการ และการมีแนวคิดแบบภาพรวม การมีแนวคิดที่แคบหรือถูกปิดกั้นจะทำให้องค์กรไม่พัฒนา แต่การทำงานร่วมกันและมีแนวคิดที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

8. ความกล้าหาญและยืนหยัดที่จะเผชิญกับอุปสรรค องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับการแข่งขันหรืออุปสรรคได้ เช่น ในการทำกระบวนการในการคิดงบทางการเงิน ผู้จัดการฝ่ายการเงินจำเป็นต้องทำให้มั่นใจว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสมเหตุสมผลที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

สรุป แนวคิดคุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดี ได้ว่า การที่องค์กรมีสุขภาพดีทำให้สะท้อนถึงสภาพขององค์กรที่มีชื่อเสียง และมีกระบวนการบริหารงานที่ราบรื่น มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความเท่าเทียมเคารพในสิทธิของบุคคล มีการสื่อสารที่ชัดเจน และสมาชิกสามารถปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้ ไม่มีความตึงเครียดในการทำงาน โดยสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคง องค์กรที่มีสุขภาพดีจึงมีลักษณะที่ต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

4. แนวคิดสุขภาพของโรงเรียน

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 70) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเป็นการกำหนดมโนคติเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปของโรงเรียน ความคิดเรื่องสุขภาพทางบวกในองค์กร ความเชื่อที่ว่าองค์กรที่เข้มแข็งจัดการอย่างประสบผลสำเร็จกับแรงกดดันภายนอก ในขณะที่กำกับพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพไปยังเป้าหมายและจุดประสงค์หลักขององค์กร การ

ปฏิบัติการในวันที่กำหนดให้อาจได้ผลหรือไม่ได้ผล แต่การกำหนดระยะยาวเป็นที่ชื่นชอบในองค์การที่เข้มแข็ง องค์การต้องห่วงใยกับความต้องการทางอุปกรณ์ในการปรับตัวและบรรลุเป้าหมาย เช่นกันกับความต้องการแสดงออกทางสังคม และการหลอมรวมให้เข้ากับบรรทัดฐานจึงเป็นการยืนยันอยู่แล้วว่าองค์การที่เข้มแข็งต้องสนองความต้องการทั้งสองกลุ่ม องค์การที่เป็นทางการอย่างโรงเรียน แสดงสามระดับที่แตกต่างกันของความรับผิดชอบ และควบคุมความต้องการเหล่านี้ คือ ระดับเทคนิค ระดับบริหาร และระดับสถาบันดังนี้

1. ระดับเทคนิคสร้างผลผลิตในโรงเรียน งานทางเทคนิคหรือ กระบวนการเรียนการสอนและครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง นักเรียนที่มีการศึกษาคือผลผลิตของโรงเรียน และระบบรองด้านเทคนิคหมกมุ่นอยู่กับปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ระดับบริหารใกล้เคียงและควบคุมแรงภายในองค์การ กระบวนการบริหารคือหน้าที่การจัดกระบวนการที่แตกต่างทางคุณภาพจากการสอน ผู้บริหารคือเจ้าหน้าที่ที่บริหารสูงสุดในโรงเรียน ผู้บริหารต้องหาทางพัฒนาความภาคภูมิใจและไว้วางใจของครู กระตุ้นความพยายามของครู และประสานงานการบริหารควบคุมและให้บริการระบบรองด้านเทคนิคในสองทางที่สำคัญ คือ 1) ประสานระหว่างครูและผู้ให้บริการอันมีลักษณะและผู้ปกครอง 2) การบริหารจัดการทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. ระดับสถาบันเชื่อมต่อองค์การกับสิ่งแวดล้อม สิ่งนี้สำคัญกับโรงเรียนในการที่จะให้ถูกต้องและมีการสนับสนุนในชุมชน ผู้บริหารและครูต้องการความสนับสนุนเพื่อจะปฏิบัติงานต่างๆ ในลักษณะผสมกลมกลืนโดยไม่มีสิ่งแรงกดดันและอุปสรรคจากบุคคลหรือกลุ่มนอกโรงเรียน

วรรณภา ประทุมโทน (2545, หน้า 89) กล่าวว่า การที่โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงการเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การจะมีการเกิด การเจริญเติบโต ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ที่ต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการทำงานของอวัยวะต่างๆ อย่างเป็นระบบ อวัยวะเหล่านี้ทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ระบบต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และมีประสานสัมพันธ์กันอย่างดี ก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเมื่ออุปมาองค์การเปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์แล้ว องค์การมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายของมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบโครงสร้าง (structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (technology subsystem) ระบบงาน (task subsystem) และระบบคน (people subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงานเช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีจะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์การ

สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่บางครั้งประกอบได้ไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสภาพลงไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานทำงานร่วมกัน ดังเหตุนี้เองการจะประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ทำให้องค์การไม่สามารถอยู่ได้ และในที่สุดองค์กรนั้นเสื่อมสลายและตายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นคำว่าสุขภาพองค์กรจึงถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาองค์กรในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 114) กล่าวว่า งานของนักพัฒนาองค์กรเป็นงานที่ต้องอาศัยการสร้างสมดุลอย่างมาก เนื่องจากรองานด้านนี้มักต้องดำเนินการอยู่ท่ามกลางผลประโยชน์ของคนสองกลุ่มที่ตรงข้ามกัน คือผลประโยชน์ของผู้บริหารระดับสูงและผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายอยู่ในระดับที่สมดุล คือ ทำให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงพึงพอใจกับผลการผลิตหรือบริการที่สะท้อนให้เห็นในผลประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ นอกจากนี้ผู้ดูแลงานด้านนี้จะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การจ่ายผลตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้คนเหล่านี้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความผูกพันกับองค์กร การรักษาสถิติผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายนี้จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะเมื่อองค์กรใดทำการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์กร

พัชรวิพรรณ กิจมี (2549, หน้า 55) กล่าวว่า ระบบของโรงเรียนยังเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรแต่ละแห่งในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ให้สามารถคงอยู่ได้ในสังคมด้วยดี นอกจากนี้สุขภาพยังเป็นสภาพขององค์กรหรือของโรงเรียนที่เกิดจากสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 530-531) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี (healthy school) นั้นจะมีการป้องกันความกดดันที่ไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหารจะต้องต่อต้านความพยายามที่คับแคบในผลประโยชน์ของกลุ่มที่เข้ามามีอิทธิพลกับนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี จะมีภาวะผู้นำที่เป็นพลวัต (dynamic leadership) กล่าวคือเป็นภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมบริหารจึงมีลักษณะที่เป็นการสนับสนุนส่งเสริมครู และยังทำหน้าที่ในการชี้แนะและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงไว้ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความสามารถในการคิด และการดำเนินงานที่เป็นอิสระครูที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีจะมีความผูกพันอยู่กับการเรียนการสอนที่ต้องอยู่โดยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย ครูจะรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สูง และเรียนรู้สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระเบียบแบบแผน และมีระบบ นอกจากนี้การทำงานทางวิชาการอย่าง

หนักของนักเรียนยังจะเป็นการจูงใจที่ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในความสำเร็จทางวิชาการ การเสริมด้วยวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียนก็เป็นอีกส่วนหนึ่ง ที่ทำให้บรรยากาศสถานศึกษามีสุขภาพดี

ดาฟท์ (Daft, 1986, pp.104-105) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ยังชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดี แสดงว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มายส์ (Miles, 1986, p. 156) กล่าวว่า ความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสมารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งความสามารถของระบบภายในโรงเรียนนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนตามทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับคือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 234) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี (health school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นทั้งมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แนะ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิดอาจารย์ในโรงเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์จะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ อาจารย์มีความจริงใจต่อกันมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบัน

รัมเมอร์, และแบช (Rummler, & Brache, 1995, p.17) กล่าวว่า การเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรมองผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ระดับคือ ผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ ระดับกระบวนการ และระดับงานหรือตัวบุคคล ซึ่งในแต่ละระดับของผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยมิติของ เป้าหมาย การออกแบบ และการบริหาร ทั้งหมดนี้ผู้บริหารจะต้องเข้าไปทำการบริหารจัดการให้ทุกตัวแปรสอดคล้องและรับกันทั้งหมด ผลการปฏิบัติงานขององค์การจึงจะได้รับการพัฒนา หรือสามารถบรรลุวิสัยทัศน์องค์การได้ในที่สุด ซึ่งเรื่องนี้นอกจากจะสะท้อนความเป็นเหตุเป็นผลแล้วยังเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันภายในองค์การไม่ให้สิ่งที่เป็นเป้าหมายองค์การเป็นเพียงฝันที่ไม่อาจเป็นจริงได้ แต่ผู้บริหารองค์การได้บริหาร และพัฒนาทุกภาคส่วนในองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีการดูแลเป้าหมายของกลุ่มกระบวนการและเป้าหมายส่วนบุคคล พร้อมทั้ง การออกแบบและการบริหารให้เกิดความสอดคล้องกัน

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p. 532) กล่าวว่า การเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดเล็กแล้วทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่าง

ง่าย ๆ ดังนั้น ถ้าสถานศึกษาหนึ่งเปลี่ยนสภาพจากสถานศึกษาขนาดเล็กไปเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง และไปเป็นขนาดใหญ่ แล้วมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามสภาพความซับซ้อนของโครงสร้าง สุขภาพของสถานศึกษาทั้ง 3 ระดับ มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถาบันด้วยการให้ความสำคัญกับวิชาการและขวัญกำลังใจหรือการยอมรับเข้าใจสมาชิก และในขณะเดียวกันภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษา ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการมีภาวะผู้นำในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปเป็นการมีภาวะผู้นำในสถานศึกษาขนาดกลาง และไปเป็นการมีภาวะผู้นำในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่สุด จะจำแนกออกเป็น 4 มิติ อิทธิพลของทรัพยากรจะมีส่วนเข้าไปจำแนกอิทธิพลของหัวหน้าสถานศึกษาด้วย และการสนับสนุนช่วยเหลือทางด้านทรัพยากรจะเปลี่ยนแปลงไปจากการให้การช่วยเหลือกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปเป็นการให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสถานศึกษาขนาดกลาง และเป็นการให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน ได้จำแนกออกเป็นภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากสถานศึกษาขนาดกลางไปเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังนั้น ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ มิตรสัมพันธ์ อิทธิพลของหัวหน้าสถานศึกษา และการสนับสนุนช่วยเหลือทรัพยากรจึงมีความสัมพันธ์กับการจำแนกมิติพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษา

สรุป แนวคิดของสุขภาพโรงเรียน ได้ว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีต่างรักใคร่ชอบพอกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตน และความคิดของครูในโรงเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์จะผูกพันกับการเรียนการสอน

มิติการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและซาโบ

1. ความมั่นคง

1.1 ความหมายของความมั่นคง

สุรชัย เทียนขาว (2545, หน้า 72) กล่าวว่า ความมั่นคง (institutional integrity) หมายถึง การบ่งบอกถึงโรงเรียนที่มีความมั่นคงในหลักสูตรการศึกษา โรงเรียนไม่อ่อนแอที่จะลดหรือรับความสนใจที่ขาดเหตุผลตามความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครอง โรงเรียนสามารถจัดการได้อย่างสำเร็จกับแรงภายนอกที่ทำลาย

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 339) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง สถานศึกษามีความสมบูรณ์ในโปรแกรมการศึกษา เป็นสถานศึกษาที่ไม่มีจุดอ่อนในเรื่องความขัดแย้งเป็นผลประโยชน์ที่ได้มาจากชุมชนและผู้ปกครอง สถานศึกษาจะมีความมั่นคงเข้มแข็งได้

วราพร จันทรเดช (2548, หน้า 24) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครององค์กร ไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาอย่างยากภายนอก

ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครอง องค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาอย่างยากจากภายนอก

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 66) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน รวมทั้งงานประชาคมพันธ์ข่าวสารและผลงานของโรงเรียน

ฮอย, และฟอร์ซีส (Hoy, & Forsyth, 1986, p. 158) กล่าวว่า ความมั่นคง (institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 398) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งจะบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยง และความพยายามสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอก

เรโนลด์ (Reynolds, 1996, p.25) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน เพิ่มความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนทำให้เพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจในการบริหารการจัดการโรงเรียนในประเด็นต่างๆ อย่างมีคุณภาพ

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการจัดการศึกษา ครูจะถูกปกป้องจากแรงกดดันจากชุมชนและผู้ปกครอง โรงเรียนไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p.65) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก

روبินส์, และเคาน์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2003, pp. 395-396) กล่าวว่า ความมั่นคง หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความมั่นคง หมายถึง การมีอิสระในการดำเนินงาน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน โดยโรงเรียนไม่มีจุดอ่อนในเรื่องความคับแค้นจากผลประโยชน์ที่ได้มาจากชุมชนและผู้ปกครองรวมถึงการแก้ปัญหาและลดการขัดแย้งด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โรงเรียนต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันของตนเอง ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงโรงเรียนที่มีความมั่นคงในหลักสูตรการศึกษา และผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน

1.2 ความสำคัญของความมั่นคง

พนม สุวรรณหงษ์ (2548, หน้า 21) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษา ต้องมีอิสระในการดำเนินงาน มีความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ซึ่งกล่าวได้ว่าสถานศึกษาต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันตนเองได้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 83) กล่าวว่า มนุษย์จะต้องการความมั่นคงแน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงแก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกขององค์กรจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร

สมสมัย กันสการ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาย่างยากจากภายนอกในควบคุมหน้าที่ทางการบริหารให้มีความมั่นคงและเข้มแข็ง เช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนต้องไม่อ่อนไหวต่อแรงกดดันจากภายนอก ความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบครอบ เพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการโรงเรียน เป็นต้น

สมคิด บางโม (2552, หน้า 114) กล่าวว่า การที่บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรมาก ตลอดจนงานที่ต้องทำมีมาก ก็จะต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่เป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันรวมเข้าด้วยกัน เป็นฝ่ายหรือแผนกงาน แล้วจัดให้บุคลากรที่มี

ความสามารถในงานนั้นๆ มาปฏิบัติงานรวมกันในแผนกนั้น การกำหนดหน้าที่ของงานนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์การ หน้าที่การงานและภารกิจ คือ กลุ่มกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หน้าที่การงานจะมีอะไรบ้างมีกลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ ลักษณะขององค์การ และขนาดขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 99) กล่าวว่า บุคคลนั้นเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ โดยอยู่รวมเป็นสังคม และยังรวมถึงเป็นที่รวมของการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นและบทบาทที่แตกต่างกันไป บุคคลต้องการมีสังคมและอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จึงมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในด้านการทำงาน ถ้าสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ และมีประสิทธิภาพขององค์การ

ฮอย, และฟอร์ซีส (Hoy, & Forsyth, 1986, p. 158) กล่าวว่า ระดับการจัดการเป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารให้มีความมั่นคงและเข้มแข็งภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.398) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของโรงเรียน เป็นความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้าสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ ความเข้มแข็งของโรงเรียนจึงเป็นมิติหนึ่ง จะสามารถวัดถึงสุขภาพองค์การได้

เบนท์เล (Bentley, 1988, p. 39) อ้างถึงใน กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 176) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมั่นคงคงจะต้องมีความสามัคคีร่วมกันในการทำงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วอธแมน (Worthman, 1990, p. 121) อ้างถึงใน กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 175) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานของครู กับระดับความเป็นระบบของราชการ ที่ครูมีประสบการณ์ความสามารถในการปรับตัวนั้นมีความสัมพันธ์กัน และการให้โรงเรียนและระบบของโรงเรียนหนีห่างจากความเป็นองค์การที่มีลักษณะระบบราชการและควรมุ่งสู่ความเป็นองค์การ ที่มีรูปแบบของความร่วมมือซึ่งองค์การลักษณะนี้ สามารถสร้างความชื่นชมให้เกิดขึ้นกับครูในฐานะนักวิชาชีพโรงเรียนจะมีความมั่นคงเข้มแข็งขึ้น

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p.65) กล่าวว่า การที่คนในชุมชนท้องถิ่นรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีหรือความเข้มแข็งของโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ ผู้บริการ ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้พัฒนาตนเอง การบริหารและการจัดการ

เรียนการสอนจึงต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ตลอดจนองค์การปกครองท้องถิ่น มีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคง คือ โรงเรียนจะมีความมั่นคงเข้มแข็งได้ต้องมีอิสระในการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้พัฒนาตนเอง มีความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการเรียนการสอนของครู มีสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอับความต้องการของโรงเรียน โดยความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการโรงเรียน

1.3 องค์ประกอบของความมั่นคง

อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์ (2551, หน้า 231) กล่าวว่า ความมั่นคงขององค์กรนั้นเป็นการบริหารงานที่เน้นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดผลงานในระดับตัวบุคคล และเชื่อมโยงไปยังผลงานของทีมงานและขององค์กรนั้นประกอบไปด้วย

1. มีการเชื่อมโยงจากเป้าหมายขององค์กรไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน ทีมงานและตัวบุคคล
2. สร้างความชัดเจนในเป้าหมายการทำงานขององค์กร
3. เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
4. มุ่งเน้นให้เกิดการร่วมมือ ความสามัคคีกันในการทำงานมากกว่าความขัดแย้งหรือการบังคับ
5. สร้างความเข้าใจตรงกันระหว่าง “อะไร” เป็นสิ่งที่พนักงานจะต้องปรับปรุง และ “ทำอย่างไร” เพื่อให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. เป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานสามารถบริหารผลการดำเนินงานของตนเองได้

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงขององค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

1. การวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย ด้วยทั้งนี้ก็เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน การจัดทำแผนงานจะต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการ และการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จึงจะได้แผนงานที่ถูกต้องและมีเหตุผล เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์
2. การจัดรูปงาน ซึ่งในการศึกษาเพื่อจัดรูปงานนี้ควรพิจารณาควบคู่ไปกับวิธีการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดรูปงานและวิธีการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน

นอกจากนั้นในการพิจารณาจัดรูปงานนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม หรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วย

3. การจัดบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมาบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ

4. การอำนวยการ ซึ่งรวมถึงการควบคุมงานและการนิเทศงานตลอดจนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

5. การร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น เป็นการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารงาน เพราะเป็นกิจกรรมประจำวันที่จะต้องกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกระดับของงาน

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารอยู่มากเช่นกัน

7. การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงานด้วย

สมคิด บางโม (2552, หน้า 120) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงขององค์การมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกขององค์การทราบ ซึ่งจะทำให้นโยบายและการบริหารองค์การดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. จัดให้มีศูนย์กลางในการอำนวยการที่มีสมรรถภาพ มีความรับผิดชอบ และอำนวยการโดยตรง

3. ต้องระบุหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจน มีการแบ่งแยกหน้าที่การงานตามความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ

4. จัดระบบการทำงานที่เหมาะสม มีเทคนิคการควบคุมงานและการประสานงานภายในองค์การ

5. มีระบบติดต่อสื่อสารที่ดี มีหลักในการอำนวยการ การวินิจฉัยสั่งการที่ดี

6. ต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การปรับตัวหรือการพัฒนาองค์การจะต้องมีอย่างสม่ำเสมอตลอดไป

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 85) กล่าวว่า องค์ประกอบของความมั่นคงขององค์การมีองค์ประกอบดังนี้

1. การตั้งกฎเกณฑ์และแนวทางด้านความปลอดภัย
2. พยายามไม่ปรับลดโครงสร้างองค์การและพนักงาน
3. จัดระบบการบริหารตามสายบังคับบัญชา
4. จัดทำเอกพรรณนางาน (job description) ที่ชัดเจน
5. ลดพฤติกรรมการข่มขู่หรือมีผลทางลบ
6. ให้ข้อมูลทางการเงินและอนาคตขององค์การ
7. ให้ผลประโยชน์และสวัสดิการแก่พนักงาน

รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2554, หน้า 91) กล่าวว่า องค์ประกอบของความมั่นคงขององค์การมีองค์ประกอบดังนี้ ซึ่งมีขั้นตอนการบริหารสายอาชีพที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร
2. การวิเคราะห์จุดแข็งของระบบ
3. การออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน
4. การนำระบบที่ออกแบบในสายอาชีพไปใช้ปฏิบัติงานจริง

ไทเลอร์ (Taylor, 1987, p. 221) อ้างถึงใน กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 175) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ พาร์สัน (Parsons) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียว และแรงจูงใจ ซึ่งโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวและความกลมเกลียวโดยมีความสัมพันธ์กัน

ดัก (Duke, 1987, p.66) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลและมั่นคงจะต้องมีองค์ประกอบ 7 ประการดังนี้

1. การนิเทศและพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละคน
2. การประเมินผลครูตามแผนนโยบาย
3. การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ
4. การจัดทรัพยากรตามระดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็น
5. การควบคุมคุณภาพด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง
6. การประสานงานในระบบแมทริกส์
7. การแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

คริสพีลส์, และแอน (Chrispeels, & Ann, 1990, p. 36) อ้างถึงใน กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 176) กล่าวว่า ความมั่นคง ประกอบไปด้วย

1. การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
2. โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ

3. ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

มอทท์ (Mott, 1991, p. 398) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีความมั่นคงและมีประสิทธิผลเพียงใดนั้นมืองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เรโนลด์ (Reynolds, 1996, p.25) กล่าวว่า ความมั่นคงเป็นการการปรับรื้อกระบวนการดำเนินงาน การวิเคราะห์การสังเคราะห์ต่างๆ มืองค์ประกอบดังนี้

1. การทบทวนกระบวนการเรียนการสอนทบทวนโครงการหลักสูตรการให้บริการ
2. การจัดองค์การ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกโรงเรียน เพราะการปรับรื้อโครงสร้างก็เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงหลักๆ เกี่ยวกับนักเรียน และการเรียนรู้ หลักสูตรและการให้บริการ
3. การจัดกระบวนการเรียนการสอนและการให้บริการ ระบบการบริหารจัดการโรงเรียน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความมั่นคง คือ โรงเรียนเป็นสถานบันทางการศึกษาต้องมีอิสระในการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้พัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนสูง ซึ่งสามารถวัดได้ดังนี้ 1) ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการจัดการศึกษา 2) ความสามารถในการแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน 3) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการเรียนการสอนของครู 4) มีสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน 5) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 6) โรงเรียนมีเป้าหมายนโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน 7) โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างอิสระ และมีการควบคุมคุณภาพด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง และ 8) โรงเรียนมีการจัดการด้านเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ

2. ภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สมพงษ์ เกษมสิน (2543, หน้า 220) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (collegial leadership) หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้น โดยเฉพาะผู้นำทางบริหารจะเป็นได้ว่าเป็นผู้บริหารงานของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับ

อำนาจการการริเริ่มและประสานงานทั้งนี้เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนด

ภุริทัต รัศมีเพชร (2546, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่มี พลังชี้นำ ทั้งนี้เพราะผู้นำทุกคนต่างก็หวังที่จะให้ภารกิจของงานประสบความสำเร็จ ความสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วถ้าผู้นำคนนั้นรู้จักวิธีการทำให้เป็นบุคคลที่มี พลังชี้นำในชีวิตของคนอื่นได้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น การเป็นผู้นำจะแสดงให้เห็นก็ต่อเมื่อบุคคลผู้นั้นได้แสดงออกซึ่งภาวะการเป็นผู้นำหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องการมุ่งสู่การกระทำ (action-oriented) แต่ทั้งนี้ผู้นำนั้นต้องรู้จักใช้ศิลป์โดยรู้ว่าเมื่อใดควรปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติด้วย เช่น ต้องลดการพูดลง เพื่อให้บุคคลอื่นได้พูด หรือพยายามระงับสติอารมณ์ด้วยใจเย็นแทนที่จะระเบิดอารมณ์โกรธออกมา เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสถานการณ์ที่กำหนด

พัชสิรี ชมพุดำ (2552, หน้า 194) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจและสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติหรือการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมและความสัมพันธ์ขึ้นในกลุ่มหรือองค์การซึ่งความหมายของภาวะผู้นำจะมีความแตกต่างกันในหลายๆ แง่มุม เช่น ใครจะใช้อิทธิพล อะไรคือจุดมุ่งหมายในการใช้อิทธิพล อะไรคือลักษณะของผู้นำ เมื่ออิทธิพลนั้นถูกใช้ออกมาและผลลัพธ์ของอิทธิพลนั้นๆ หรือหากจะกล่าวง่ายๆ ว่าจาก ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นจะเห็นว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่างๆ ของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในฐานะผู้ใช้อิทธิพล เพื่อเป็นวิธีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางการบริหาร

เฟดเลอร์ (Fiedler, 1990, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและสามารถทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม

คอตเตอร์ (Kotter, 1990, p.48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำเป็นบุคคลที่แสดงวิสัยทัศน์ในอนาคตให้กับบุคคลอื่นเห็นด้วย และกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีกำลังในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

ซาเลซนิค (Zaleznik, 1992, p.126) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความแตกต่างกันของลักษณะเฉพาะบุคคล ผู้นำและผู้จัดการช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์การ และการสนับสนุนช่วยเหลือกันของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ผู้นำจะเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและวิธีการใหม่ ในขณะที่ผู้จัดการเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดความมั่นคงและรักษาสภาพเดิมไว้

ซาร่า, และคิซท์ (Saal, & Knight, 1995, p.343) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในอันที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจให้ความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง

ร็อบบินส์, และเคอ์เตอร์ (Robbin, & Coulter, 2003, p.205) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่เสริมสร้างความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจให้ความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม มีความเข้าใจผู้อื่น มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนางานมีความรู้ ความคิด ความดีงาม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในชุมชน เพื่อเป็นการชักจูงให้บุคคลใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายในการมีวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคต

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

อรุณ รักธรรม (2547, หน้า 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานขององค์การ เพราะเปรียบเสมือนดวงประทีปขององค์การเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 297) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้วว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานได้อย่างมาก ภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องของ

ความสามารถในการนำหรือการใช้ความสามารถจูงใจโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลังกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 420) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มได้กระตุ้นหรือทำให้บุคคลอื่นๆ มีแรงกระตุ้นทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม และทำให้บุคคลเหล่านี้ได้กระทำตามที่ผู้นำได้กล่าวแนะนำหรือแสดงให้เห็นคำจำกัดความอีกส่วนหนึ่งที่กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้ที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ก็คือว่านำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมและผลการดำเนินงานของผู้ที่ทำตาม ส่วนสุดท้ายเป็นการมุ่งไปที่การบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลอาจต้องเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และองค์การ

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 352) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะเกี่ยวข้องกับ คน งาน และสิ่งแวดล้อมเสมอ ผู้นำของกลุ่มที่มีประสิทธิผลในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานด้วยกัน 4 ประการดังนี้ คือ 1) ผู้นำให้ทิศทางและความหมายในการทำงานแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้ทำงาน 2) ผู้นำให้ความเชื่อถือแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ 3) ผู้นำชอบผลสำเร็จของงานและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และ 4) ผู้นำมีความหวังและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ

พัชรี ชมพุดำ (2552, หน้า 194) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนับว่าเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญมากโดยเฉพาะในปัจจุบัน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยหน้าที่การนำประกอบด้วยประเด็นหลัก คือ ภาวะผู้นำและการจูงใจ และการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและการโน้มน้าว ซึ่งจะเกิดเช่นนั้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีอำนาจ

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 84) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้ยอมรับพฤติกรรมที่ต้องการ สำหรับการปฏิบัติการตามกลยุทธ์นั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องแสวงหาการปฏิบัติการตามกลยุทธ์ใหม่ๆ โดยอาจใช้ความร่วมมือและโน้มน้าวผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นให้สร้างและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ ยิ่งองค์การใหญ่ก็จะมีผู้นำหลายระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ระดับกลาง ระดับปฏิบัติการ เป็นต้น หากเป็นองค์การขนาดเล็กก็มีจำนวนผู้นำไม่มากนัก ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นสำหรับองค์การโดยเป็นบุคคลที่ตัดสินใจและบริหารในการดำเนินงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กราดเนอร์ (Gardner, 1989, p. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของสังคมเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ฮอร์ตตัน (Horton, 1992, p.423) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้ที่ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งที่ขัดแย้งระหว่างสิทธิพิเศษและความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ขององค์กร และยังได้ชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่ขัดแย้งกันนั้นจะแสดงออกมาให้เห็นถึงปัญหาที่มีความยากลำบากอยู่หลายอย่าง แต่ว่าจะไม่มีความยากลำบากในการแก้ไขเลย เพราะมีกฎของผู้นำที่ได้มาจากการปฏิบัติต่อปัญหาที่มีความยากลำบากขององค์กร

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนร่วมความเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่น่าสนใจมาวัดสุขภาพขององค์กร

ลาบส์ (Laabs, 2000, p. 80) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นที่ต้องการขององค์กรต่างๆ และแต่ละองค์กรอาจจะต้องการผู้นำแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับอีกสถานการณ์หนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามการเป็นผู้นำจะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำใคร 2) คนเหล่านั้นทำงานอะไร และ 3) สิ่งแวดล้อมของการทำงานของคนเหล่านั้นเป็นอย่างไร ปัจจัย 3 ประการเหล่านี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่และแต่ละเวลา

โรบบินส์, และเคอูลเตอร์ (Robbin, & Coulter, 2003, p.205) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นติดตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน โดยนำกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำให้ความเชื่อถือแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 257) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลนั้นประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด อันหมายถึงความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ ติดต่อสื่อสาร และจูงใจบุคคลอื่นด้วย

2. การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสนใจในเรื่องต่างๆ ไปอย่างกว้างขวางและผู้นำมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย ทั้งมีกิจกรรมต่างๆ มากมายด้วย

พร้อมกันนั้นก็มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเคารพตนเองอย่างพอสมควร

3. มีการจงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ ผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางด้าน การจงใจโดยมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ

4. มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้น มักจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่น อันได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยให้สูงขึ้น

กิงกาญจน์ วรวิทัศน์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 240) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทำนายผู้ตามปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นการจงใจประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ของผู้นำต้องมีหมายกำหนดการ ออกแบบการทำงานและเป้าหมายสูงสุด ที่จะเป็สิ่งกระตุ้นและทำให้พนักงานให้ความสนใจ

2. ความสามารถในการสื่อสาร ผู้นำจะมีความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายให้เป็นที่เข้าใจในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำและสัญลักษณ์ต่างๆ

3. ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ จะต้องสามารถทำให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจเพราะทุกคนต้องรวมเป็นหนึ่งเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย

4. มองตนเองในด้านบวก หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มีความมั่นใจสูง

พัชสิรี ชมพุดำ (2552, หน้า 221) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องเป็นคนให้ และเสียสละเปรียบเหมือนคนรับใช้ซึ่งผู้นำแบบนี้ต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการดังนี้ คือ

1. การฟังเพื่อการรับทราบปัญหาที่แท้จริง สำหรับการวางแผนรับมือกับปัญหาต่างๆ

2. เป็นผู้ให้ที่มีความปรารถนาจะให้ไม่ใช่เพียงแต่เป็นผู้รับเท่านั้น

3. ช่วยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน แก่ผู้ตาม

4. สร้างความไว้วางใจเชื่อใจให้แก่ผู้ตาม

5. สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และให้การยอมรับแก่ผู้ตาม

6. มองการณ์ไกล มีสัญชาตญาณในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

7. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน

8. สามารถมองภาพรวม

9. รู้จักตนเองดี รู้ว่าตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนอะไร

10. ต้องการที่จะสร้างสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำเกิดขึ้น รวมถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรมี ดังนี้

1. ความสามารถในการใช้อำนาจ (power) เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ กระทำตาม

2. ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์ และความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

3. การกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ

4. มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 67) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลอื่นซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความเฉลียวฉลาด (intelligence) ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือเป็นบุคคลที่เรียนเก่งและกิจกรรมเด่น เป็นต้น

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความริเริ่มในโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การริเริ่มใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในองค์กร เป็นต้น

3. ความอดทนต่อการจัดการปัญหาต่างๆ (persistence in dealing with problems) เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ผู้นำสามารถหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและมีความพยายามในการแก้ปัญหานั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี เช่น การบริหารงานในภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ เป็นต้น

4. การตื่นตัวกับความต้องการของผู้อื่น (alertness to others' needs) ผู้นำต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นได้ดี เช่น การรับรู้ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของลูกค้าหรือพันธมิตรการค้า เป็นต้น

5. ความเข้าใจในเนื้องาน (understanding of the task) ในการทำงานโครงการหนึ่ง ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย เป็นต้น

6. การปรารถนายอมรับความรับผิดชอบ (desire to accept responsibility) ผู้นำคนที่รับผิดชอบงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป เช่น การรับผิดชอบต่อยอดขายขององค์กรที่เฟื่องฟูหรือตกต่ำ เป็นต้น

7. การชื่นชอบในตำแหน่งในงานด้านบริหารที่ต้องควบคุมและปกครองลูกน้อง (preference for a position of control and dominance) เป็นอีกคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ชื่นชอบในการควบคุมคนและจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการยินดีที่ให้คำปรึกษาแต่ลูกน้องตลอดเวลา

ฮอร์ตตัน (Horton, 1992, p.423) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีดังนี้

1. ผู้นำและองค์การควรจะมีคุณสมบัติที่เหมือนกันเพียงอย่างเดียวที่ผิดไปกว่าใครๆ ทั้งหมด มีใจโอนอ่อน มีความสามารถพิเศษขึ้นอยู่กับแต่ละคน ไม่มีผู้นำที่เหมือนกันถึงสองคนและแต่ละคนจะมีคุณค่าในความแตกต่างอันหลากหลาย
2. ถึงแม้ว่าไม่ปรากฏให้เห็นถึงรูปแบบของความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด มีหลายองค์การที่มักอ้างถึงรูปแบบของความเป็นผู้นำนั้น ผู้นำควรถูกเลือกจากบุคคลที่กล้าท้าทายกับวัฒนธรรมขององค์การ หากประสบความสำเร็จก็ไม่ควรทำลายโอกาสนั้นไป
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมและคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก จะมีความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่น โดยการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ตามในสภาพแวดล้อมของการทำงานอย่างไรก็ตามหากไม่เหมาะสม ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงการทำงานร่วมกับทีมงาน
4. สถานการณ์ของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมักถูกกล่าวถึงในเรื่องของความสามารถพิเศษ และพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำและคนที่แตกต่างกันจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะ ซึ่งทีมงานจะค้นพบด้วยตนเอง
5. ผู้นำที่ดีจะชอบทำตนเป็นผู้ตามที่ดี ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันระหว่างบทบาททางสังคม แต่ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามอาจจะไม่มีความแตกต่างกันในบางเวลาก็ได้

ดอนเนลล์, และวายริช (Donnell, & Wehrich, 1994, p. 121) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบไปด้วย

1. ความสามารถในการใช้อำนาจ เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ กระทำตาม
 2. ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์ และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ
 3. การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ
 4. มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ดาฟท์ (Daft, 1999, p. 369) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีดังนี้
1. ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดหนทางในการทำงาน เป็นการกระจายอำนาจจากผู้นำไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 2. มอบหมายการตัดสินใจและอำนาจแก่บุคคลที่ใกล้ชิดกับงาน ควรมีการ

มอบหมายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนงานสำเร็จ ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่เป็นงานหลักขององค์กรในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. ให้การยอมรับและรางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณค่า เป็นการดูแลกระจายความมั่นคง โดยการใช้ระบบการตอบแทนไปยังบุคลากรหลักที่มีผลงานและอุทิศตนเองกับงานอย่างยอดเยี่ยม

4. คาดหวังว่าทีมการทำงานหลักจะช่วยसारองค์กร เป็นการวางเป้าหมายควบคุมงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีการปรับเพื่อรับกับสภาพแวดล้อม

แซดเลอร์ (Sadler, 2003, p.157) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อม มีดังนี้

1. สามารถเรียนรู้สิ่งที่ยาก ผู้นำแบบนี้จะต้องสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่บุคคลในองค์กรคิดว่าเป็นสิ่งยากลำบาก

2. ทุ่มพลังเต็มที่กับการทำงาน ผู้นำแบบนี้จะรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างดีโดยใช้ความพยายามและความทุ่มเทเพื่อการทำงานของตนเองและผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

3. ผู้นำที่สามารถรับทราบปัญหาขององค์กรจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

4. เน้นการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

5. มีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก

โรเจอร์ (Roger, 2006, p.56) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับกลุ่ม

2. เกิดจากการยอมรับมากกว่าการแต่งตั้ง

3. สามารถกำหนดค่านิยมและกระบวนการทำงานของกลุ่ม

4. มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายของตนเอง

5. ส่งเสริมให้กลุ่มเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6. เน้นให้วิสัยทัศน์กลายเป็นส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทำนายผู้ตามปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน สามารถวัดได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อำนาจในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม 2) มีความเข้าใจผู้อื่น มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน 5) สามารถรับทราบปัญหาของโร

เรียนจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง 6) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี 7) มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ ทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจเพราะทุกคนต้องรวมเป็นหนึ่งเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย และ 8) เปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่เป็นงานหลักของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. การใช้อำนาจ

3.1 ความหมายของการใช้อำนาจ

สุรชัย เทียนขาว (2545, หน้า 72) กล่าวว่า การใช้อำนาจ (principal influence) หมายถึง ความสามารถในการมีผลการปฏิบัติของผู้มีอำนาจเหนือครูใหญ่มีอิทธิพลเป็นผู้ชักจูงใจ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อำนวยการเขต แต่แสดงให้เห็นชัดเจนว่าเป็นอิสระในความคิดและการกระทำ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 235) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง มีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือผู้อื่น การใช้อำนาจที่ประสบความสำเร็จจะนำไปสู่การมีอำนาจเพิ่มขึ้น โดยทั่วไปเมื่อบุคคลทำงานสำเร็จจะมีอำนาจมากขึ้น และถ้ามีอำนาจก็จะทำงานสำเร็จ การใช้อำนาจ เช่น การให้ผลประโยชน์แก่อีกผู้หนึ่ง เป็นต้น

วิเชียร วิทยาอุดม (2551, หน้า 394) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะชักจูง ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ที่มาของอำนาจมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 249) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการให้คนอื่นทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด อำนาจจึงเป็นศักยภาพในการใช้อิทธิพล หรืออิทธิพลคืออำนาจในการกระทำซึ่งผู้นำจะไม่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากอำนาจไม่ได้

ปรียาพร องค์กรอุตรโรจน์ (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง สิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้กำหนดไว้กับตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งใช้สำหรับการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่การงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงได้

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 186) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลในการทำให้บุคคลอื่นกระทำตามความต้องการของตนเอง หรือเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติและความเชื่อ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1986, p.447) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็นทางการ กล่าวได้ว่า อำนาจนั้นเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่มี

กฎหมายรองรับ และมีลักษณะของการกระทำจากผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าต่อผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า ดังนั้นอำนาจจึงเป็นพลังที่อาจใช้ทั้งในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

เบทแมน, และซาซเมล (Bateman, & Zeithaml, 1993, p.413) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตัดสินใจทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ อำนาจจะเป็นส่วนสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กร ขณะเดียวกันอำนาจจะหมายถึง ความสามารถในการทำให้งานต่างๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของผู้นำ แม้ว่าจะมีการต่อต้านจากผู้อื่น

ยุกส์ (Yukl, 1994, p. 195) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้ออกคำสั่งในการใช้อิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้รับคำสั่ง ซึ่งในบางครั้งอิทธิพลที่ใช้นั้นจะมีผลทั้งในด้านของพฤติกรรมและความคิดของผู้รับคำสั่งด้วย

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติการกิจ 2 ประการ คือ ทำให้บรรลุมุ่งหมายทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 199) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้กลยุทธ์ในหลายๆ เพื่อเป็นการควบคุมเหตุการณ์ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตในโรงเรียน ตลอดจนรวมถึงด้านการยอมรับบุคคลที่มีอำนาจในการควบคุม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและเป็นการสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุมีการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ใช้อำนาจในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

3.2 ความสำคัญของการใช้อำนาจ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 235) กล่าวว่า การใช้อำนาจที่มีที่ติที่จะทำให้ผู้อื่นๆ มาช่วยทำงานซึ่งก็จะทำให้งานสำเร็จผล เจ้าหน้าที่ชอบใช้อำนาจก็มักจะชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใช้อำนาจเช่นกัน บุคคลหลายคนชอบที่จะทำงานกับเจ้าหน้าที่ชอบใช้อำนาจ ทั้งนี้ก็เพราะว่าเมื่อใช้อำนาจงานจะประสบความสำเร็จมากขึ้น และยังเป็นทางนำไปสู่อำนาจมากขึ้น

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 394) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็นอำนาจการบังคับ อำนาจที่ได้ตามกฎหมาย อำนาจจากการได้รางวัล อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจที่ได้จากการอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากโครงสร้างในองค์การแตกต่างกันตามสิ่งเหล่านี้ คือ ความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรอำนาจจากการตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันบุคคลอื่นที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า รวมถึงลำดับขั้นตอนตำแหน่งที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่งใช้การพิจารณาอำนาจในการชักจูงและควบคุม เหตุการณ์และพฤติกรรมของบุคคลอื่น บุคคลที่สามารถประสบความสำเร็จในการชักจูง พฤติกรรมของบุคคลอื่น มักจะเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับที่มาของอำนาจอย่างชัดเจน และมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยังสามารถเข้าใจหลักสำคัญในการเปลี่ยนรูปแบบของกระบวนการที่จะสามารถชักจูงพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 249) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลหรือกลุ่มในองค์การใช้อำนาจซึ่งกันและกัน เพื่อความอยู่รอดขององค์การภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการใช้อำนาจที่เหมาะสมจะทำให้องค์การอยู่รอดได้ หากใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมจะทำให้องค์การไม่สามารถปรับตัวได้ องค์การก็จะล่มสลายไปในที่สุด

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 391) กล่าวว่า อำนาจเป็นพื้นฐานความสำคัญของผู้นำ ซึ่งมีความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะเป็นจำต้องมีอำนาจหรือความสามารถที่จะโน้มน้าวและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 187) กล่าวว่า แนวทางการใช้อำนาจในองค์การมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การใช้อำนาจเหนือกว่าผู้ที่ต่ำกว่าในสายงานบังคับบัญชา เช่น ผู้จัดการเป็นบุคคลที่ออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางในการตัดสินใจ รับรอง หรือคัดค้านการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น
2. ผู้จัดการและลูกจ้างทั่วไปสามารถมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาได้ โดยสามารถควบคุมประเภทของข้อมูลที่สำคัญในการส่งผ่านไปสู่มุขมนตรีบัญชาโดยวิธีต่อรองเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง
3. วิธีที่ผู้จัดการแสดงอิทธิพลทางด้านบวกต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงถึงความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานได้ประจักษ์

คอตเตอร์ (Kotter, 1985, p.125) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการใช้อำนาจเป็นเรื่องยากซึ่งมีความท้าทายสำหรับผู้บริหาร พนักงานลูกจ้าง และองค์การ เป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในทางที่คงที่ทั้งความต้องการขององค์การและของตัวพนักงานลูกจ้างเอง ถ้าการใช้อำนาจในการบริหารอย่างไม่ระมัดระวัง แต่ละคนที่มีอำนาจมากอาจจะหาประโยชน์กับผู้ที่

อำนาจน้อยกว่าในองค์กร และแทนที่ด้วยความสนใจในตนเองมากกว่าสนใจในกฎเกณฑ์ขององค์กร

คองเกอร์ (Conger, 1988) อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 382) กล่าวว่า การให้อำนาจของผู้บริหาร เป็นการสร้างเงื่อนไขสำหรับการจูงใจที่สูงขึ้นในการพัฒนาความมั่นคงของความรู้สึกในการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนบุคคล ซึ่งการใช้อำนาจเป็นหนทางสำหรับที่แต่ละคนต้องเรียนรู้ที่จะเชื่อถือในความสามารถของการทำงานความคิดของการขับเคลื่อนของบุคคล

ฮอท (Holt, 1993, p.441) กล่าวว่า อำนาจของผู้เป็นข้อตกลงร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตามแม้ว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นก็ตาม ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารในแต่ละช่วงเวลาผู้นำหรือผู้ตามอาจเป็นผู้ใช้อิทธิพลต่อกันในแง่ของเป็นผู้ออกคำสั่ง หรือผู้รับคำสั่งก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันในขณะนั้นๆ แต่โดยทั่วไปแล้วผู้ออกคำสั่งมักจะเป็นบุคคลผู้ซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าผู้รับคำสั่ง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 199) กล่าวว่า การใช้อำนาจเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นผู้บริหาร เพื่อช่วยให้การขยายความคิด หรือการทำให้นโยบายหรือแผนงานได้รับการยอมรับ หรือใช้เพื่อการจูงใจให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมให้การสนับสนุนต่อการตัดสินใจ แต่การใช้เฉพาะอำนาจเพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างดีและไม่อาจจูงใจให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน อำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

روبบินส์, และมารี (Robbins, & Mary, 2007) อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงษ์วาน (2554, หน้า 123) กล่าวว่า การมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับรองทำการตัดสินใจ โดยปกติในองค์กรทั้งหลายมักไม่มีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจโดยสมบูรณ์ แต่จะอยู่กึ่งกลางหรือค่อนข้างไปทางใดทางหนึ่ง ซึ่งองค์กรปัจจุบันที่มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดีมักมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจมากขึ้น หรือองค์กรขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับล่างอยู่ใกล้ชิดกับพนักงานหรือเหตุการณ์ต่างๆ ก็ได้รับโอกาสตัดสินใจมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้อำนาจ คือ อำนาจเป็นความสามารถที่จะชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งการตามสายงานของผู้บังคับบัญชาการเชื่อฟังและการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการกำหนดแนวทางในการตัดสินใจ รับรอง หรือคัดค้านการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกประสงฆ์ที่กำหนดไว้และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

3.3 องค์ประกอบของการใช้อำนาจ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 235) กล่าวว่า ที่มาของ

อำนาจบารมีนั้นเป็นเรื่องที่กว้างขวางและสลับซับซ้อน แต่โดยทั่วไปบุคคลหรือหน่วยงานจะมีฐานของอำนาจมากมืองค์ประกอบดังนี้

1. อยู่ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสำคัญที่เผชิญกับองค์การ
2. ควบคุมทรัพยากรที่คนอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ
3. มีทักษะหรือโชคดียุทธวิธีที่จะสามารถนำทรัพยากรมาแก้ปัญหาได้
4. เป็นบุคคลที่เชื่อมประสานหรืออยู่ตรงกลางของการไหลของงาน
5. หาทดแทนได้ยาก
6. ประสบผลสำเร็จในการใช้อำนาจในอดีต

วิเชียร วิทยาอุดม (2551, หน้า 365) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีองค์ประกอบซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย เป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถูกยอมรับโดยความสามารถของตำแหน่งของบุคคลในองค์การ อันเนื่องมาจากตำแหน่งของผู้บริหารในลำดับชั้นต่างๆ ขององค์การ มีอำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้บริหารสามารถใช้ความถูกต้องของคำสั่งที่จะควบคุม

2. อำนาจจากการให้รางวัล คือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยพฤติกรรมการปรารภนาได้รับรางวัลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นส่วนประกอบในการจูงใจให้ปฏิบัติตาม ด้วยการให้รางวัลในการควบคุมพฤติกรรมบุคคล

3. อำนาจจากการบีบบังคับ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารปฏิเสธความต้องการรางวัลโดยผู้บริหารใช้การบีบบังคับอันเป็นการปฏิบัติ ซึ่งตรงกันข้ามกับอำนาจการให้รางวัล เพื่อเป็นการลงโทษและใช้ควบคุมบุคคลผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามตามคำสั่ง ในการใช้อำนาจจะใช้การบังคับอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างอ้อมๆ ก็ได้

4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นความสามารถเนื่องมาจากมีคุณวุฒิ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความฉลาด หรือมีความรู้เฉพาะทาง อันเป็นสิ่งที่ควบคุมอำนาจหรืออำนาจการให้งานสำเร็จได้ในขอบเขตหน้าที่

5. อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ได้มาจากการอาศัยฐานจากผู้อื่นเป็นเกณฑ์ ต้นตอหรือแหล่งของอำนาจที่มีต่อผู้ที่ตัวผู้ใช้แต่อยู่ที่ตัวผู้ถูกกล่าวอ้าง และอยู่ที่ความรู้สึกผูกพันของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อผู้ถูกอ้างอิง

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 249) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีองค์ประกอบซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) อำนาจระหว่างบุคคล และ 2) อำนาจตามโครงสร้าง

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 391-392) กล่าวว่า องค์ประกอบของการใช้อำนาจ มี 5 ประการ ดังนี้

1. อำนาจการใช้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลสามารถที่จะให้รางวัล ผลประโยชน์ ตำแหน่ง หรือรางวัลอื่นๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้นั้นมีพฤติกรรมเหมาะสม

2. อำนาจลงโทษ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลสามารถลงโทษบังคับข่มขู่ หรือสร้างความหวาดกลัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

3. อำนาจนิตินัย เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือมีพื้นฐานมาจากกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ขององค์การ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีความชอบธรรมที่จะใช้อำนาจตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

4. อำนาจดึงดูดใจ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการเป็นบุคคลที่น่าศรัทธาหรือน่าเลื่อมใสยกย่อง จึงทำให้ผู้อื่นมีความนิยมชมชอบหรือปรารถนาจะเอาเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์สูง สามารถที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะแก่บุคคลอื่นๆ ได้

ออรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 188) กล่าวว่า องค์ประกอบของการใช้อำนาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ใช้อำนาจ หากทำความเข้าใจในคุณลักษณะของอำนาจก็จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะของอำนาจที่สำคัญในองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. อำนาจกับความสัมพันธ์แบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน อำนาจนำมาใช้กับความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การที่บุคคลอื่นปฏิบัติตามระบบของการพึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีโครงสร้างที่เป็นแบบแผน คือ ในองค์การนั้นมีระบบการประเมินผลการทำงานและระบบการให้รางวัลกับพนักงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นระบบที่กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นระบบที่เพิ่มการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นในองค์การ การที่ผู้บริหารมีอำนาจเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาเพราะต้องการรางวัลจากองค์การ ความสัมพันธ์แบบพึ่งพานี้มิใช่มีด้านเดียวในทางตรงข้าม ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีอำนาจเหนือกว่าผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องผลผลิต ความร่วมมือ และแรงสนับสนุนในการทำงาน เป็นต้น

2. อำนาจกับลักษณะบุคคล บุคคลบางกลุ่มมีความต้องการอำนาจ มีความพยายามแสดงอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น สนุกสนานกับการชักชวนบุคคลอื่นให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับตนเอง บุคคลกลุ่มนั้นพยายามที่จะแสวงหาตำแหน่งความเป็นผู้นำในกลุ่มและแสดงตนเป็นผู้ควบคุม โดยสะท้อนให้เห็นถึงอัตราที่สูง

روبินส์ (Robbins, 1986, p. 271) กล่าวว่า อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความสามารถของนาย ก. ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนาย ข. ดังนั้น นาย ข. จึงกระทำการบางอย่างซึ่งปกติจะไม่ทำ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถหรือแม้แต่สภาพของศักยภาพซึ่งไม่จำเป็นต้องเกิดการกระทำใดๆ นั่นก็คือบุคคลอาจมีอำนาจ แต่ไม่ได้แสดงออกซึ่งอำนาจนั้น

2. สัมพันธภาพที่ต้องขึ้นต่อกัน ยิ่งนาย ข. ต้องขึ้นกับนาย ก. มากเท่าใด นาย ก. ยิ่งมีอำนาจเหนือมากขึ้น

3. นาย ข. มีดุลยพินิจเหนือพฤติกรรมของตนเอง

คองเกอร์ (Conger, 1988) อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 382) กล่าวว่า การใช้อำนาจเป็นเรื่องน่าสนับสนุนเพื่อให้ผู้บริหารว่าทำอะไรที่จะให้อำนาจแก่บุคคลอื่นได้ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และคาดหวังผลทางการปฏิบัติไว้สูง การคาดหวังเชิงบวกสามารถเป็นแนวทางการดำเนินงานที่มีความเป็นไปได้

2. ผู้บริหารสร้างโอกาสสำหรับพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ผู้บริหารควรยกเลิกระบบการทำงานแบบระบบราชการ ซึ่งเป็นการรวมอำนาจแต่ผู้เดียว ให้มีอิสระในการปกครองตนเอง

4. ผู้บริหารกระตุ้นด้วยการตั้งใจให้ไปถึงเป้าหมายของงาน เมื่อแต่ละคนรู้สึกว่ามันเป็นเป้าหมายของตนเองแล้ว ก็จะมีผลปรารถนาที่จะมีความรับผิดชอบต่องานนั้น

คาร์สัน, คาร์สัน, ไนท์, และโร (Carson, Carson, Knight, & Roe, 1995, p.73) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของอำนาจนั้นได้มาจากการพัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งให้มีขึ้นภายในตัวบุคคลและสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ที่ได้รับอำนาจตามโครงสร้างขององค์การโดยอัตโนมัติอยู่แล้ว

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า องค์ประกอบของอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประการดังนี้

1. การมีความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความริเริ่ม การตัดสินใจ

2. ความสำเร็จ ได้แก่ทางการศึกษา ความรู้ และการกีฬา

3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายามความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

4. สถานะ รวมถึง สถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น

5. สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ ผู้บริหารจะต้องอำนาจการ ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

روبินส์, และมารี (Robbins, & Mary, 2007) อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน (2554, หน้า 214) กล่าวว่า ความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลหรือการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น ประกอบไปด้วย

1. การจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ ยังแบ่งเป็นความต้องการมีอำนาจส่วนตัว

2. เพื่อเป็นการสนองกิเลสหรือสร้างอิทธิพลส่วนตัว

3. ความต้องการมีอำนาจทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งดีและจำเป็นต่อผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

4. ต้องการให้สังคมและสาธารณชน รู้จักยอมรับ และชื่นชม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการใช้อำนาจ คือ การใช้อำนาจบารมีของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพของอำนาจนั้นได้มาจากการพัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งให้มีขึ้นภายในตัวบุคคลและสร้างความสัมพันธ์กับครู สามารถวัดได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารมีการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 3) ผู้บริหารใช้อำนาจในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารมีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น 5) ผู้บริหารใช้อำนาจในการอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ 6) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เชื่อมประสานหรืออยู่ตรงกลางของการไหลของงาน 7) การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นการกำหนดแนวทางในการตัดสินใจ รับรอง หรือคัดค้านการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 8) การใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

4. ทรัพยากร

4.1 ความหมายของทรัพยากร

สุรัช เทียนขาว (2545, หน้า 73) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งจัดให้ในโรงเรียนที่มีสิ่งต่างๆ สำหรับห้องเรียนเหมาะสมและอุปกรณ์การสอนมีพร้อม วัสดุเพิ่มเติมหาได้มาง่าย เช่น วัสดุเพิ่มเติมให้ได้เมื่อขอ ครุมีวัสดุที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับชั้นเรียน และครูเข้าถึงอุปกรณ์การสอน

สอาด โพธิ์กำชัย (2548, หน้า 25) กล่าวว่า ทรัพยากร (resource support) หมายถึง เป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากร ทางการบริหาร ด้านบุคคล การเงิน อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการบริหารโรงเรียน

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 73) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่ทำให้ในโรงเรียนที่มีสิ่งต่างๆ สำหรับห้องเรียนเหมาะสมและอุปกรณ์การสอนมีพร้อม และวัสดุเพิ่มเติมหาได้มาง่าย เช่น วัสดุเพิ่มเติมให้ได้เมื่อขอ ครุมีวัสดุที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับชั้นเรียน และครูเข้าถึงอุปกรณ์การสอน

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 340) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง การเตรียมพร้อมของสถานศึกษาที่จะเพิ่มให้แก่ห้องเรียนมีความพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์การเรียนการสอนและอุปกรณ์พิเศษที่ง่ายต่อการจัดหาในเรื่องของความต้องการด้านเครื่องมือ เช่น อุปกรณ์พิเศษเป็นสิ่งที่พอจะหาได้ถ้ามีความต้องการ ครูได้จัดอุปกรณ์ไว้อย่างพอเพียงกับชั้นเรียนของตน และ ครูมีความต้องการอุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 93) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การ ในเรื่องของการจัดทำงบประมาณ การกำหนดกิจกรรม การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามดูแลช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

วรรณภา ประเสริฐสุข, และคนอื่นๆ (2555, หน้า 78) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรสามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น การลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วย การลดความซับซ้อนของการจัดโปรแกรมการศึกษา การกระจายอำนาจในการบริหาร การใช้ประโยชน์จากครูอาจารย์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ และการนำเทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้ เป็นต้น

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.32) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง การที่องค์กรหรือสำนักงาน มีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

เคป, ฮันนี, และโคแกน (Cave, Hanney, & Kogan, 1991, p.167) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านต่างๆ จะต้องทำด้วยความระมัดระวังเพราะสถาบันการศึกษาต่างๆ มีความแตกต่างในแง่ของคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และปัจจัยบางตัว เช่น บุคลากรและอาคารที่มีอยู่เดิม อาจจะทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรืออาจเป็นเพราะว่า การจัดการทำบัญชีและระเบียบปฏิบัติทางการเงินแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การละเลยเกี่ยวกับข้อมูลค่าใช้จ่ายเฉลี่ยโดยสิ้นเชิงอาจจะมีผลเสียต่อสถาบันการศึกษาได้

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า ทรัพยากร (resource support) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ทรัพยากร (resource support) หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการ บุคลากร

เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารองค์การได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ

สตีปาโน (Stefano, 2010, para. 1) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน หากโรงเรียนมีทรัพยากรที่เพียงพอย่อมบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทรัพยากร หมายถึง การบริหารองค์การด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็วอาจทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือทำให้เท่าเดิม ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น การลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วย การลดความซับซ้อนของการจัดโปรแกรมการศึกษา การกระจายอำนาจในการบริหาร การใช้ประโยชน์จากครูอาจารย์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ และการนำเทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้ เป็นต้น

4.2 ความสำคัญของทรัพยากร

บุญโช หयोगบางไทร (2544, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุขมุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง จัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่น มีต้นไม้ แหล่งน้ำ บ่อน้ำ ไร่ฟุ้ง ไร่ผลภาวะ มีแผนผังเต็ม รูปแบบ มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนสนามกีฬาครบถ้วนเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นมีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครันเหมาะสมกับการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น (2546, หน้า 29) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่า และมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีสภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคคลจะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550, หน้า 40) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน เพราะเป็นเรื่องการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการบุคลากร เงิน และ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ดังนั้น การดำเนินงานตามขอบข่ายของงานเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์คุ้มค่า

สรารุณี ปุริสา (2553, หน้า 58) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรโรงเรียน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมและดูงานตามโอกาสอันสมควรการจัดสรรปริมาณงานให้ผู้รับผิดชอบเป็นไปอย่างเหมาะสม

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2554, หน้า 110) กล่าวว่า เมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ วัตถุประสงค์ขั้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องเน้นให้ความสำคัญและสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือมีวิธีการใดที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายเพื่อร่วมกันเป็นวิธีขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย เงิน วัตถุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.32) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรมีความสำคัญในด้านการจัดการบุคลากร งบประมาณ ที่ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์และบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการสนับสนุนทางทรัพยากรคือการที่องค์กรหรือสำนักงาน มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

มังค์ (Monk, 1990, p.352) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตทางการศึกษาทั่วโลก ฟิงพาปัจจัยการผลิตที่ได้มาโดยการจ้างมากกว่าปัจจัยการผลิตที่ได้มาโดยการซื้อ จะเห็นได้จากการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่หมดไปกับปัจจัยการผลิตทั้ง 2 อย่างดังกล่าวข้างต้น มังค์ พบว่า เงินเดือนครูอย่างเดียว มีสัดส่วนที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายประเภทอื่น การฟิงพาทรัพยากรที่ได้มาโดยการจ้าง สามารถเป็นได้เด่นชัดจากตัวเลขค่าใช้จ่ายทางการศึกษาในระดับโลก ทรัพยากรที่ได้มาจากการซื้อสามารถเพิ่มเข้าไปในกระบวนการผลิตได้ 2 ทาง ดังนี้

1. สนับสนุนทรัพยากรที่ได้มาโดยการจ้างซึ่งมีอยู่แล้ว เช่น การย้ายห้องเรียนจากห้องเรียนเก่าไปยังห้องเรียนใหม่ ที่มีอุปกรณ์การเรียนราคาแพง เช่น คอมพิวเตอร์ การได้มาซึ่งคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การเรียนอื่น ๆ นับว่าเป็นการสนับสนุนทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว ทรัพยากรใดที่วัสดุ อุปกรณ์เหล่านั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ได้มาโดยการจ้าง

2. ทดแทนทรัพยากรที่ได้มาโดยการจ้าง การทดแทนสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ทรัพยากรที่ได้มาโดยการซื้อทำให้ทรัพยากรที่ได้มาโดยการจ้างลดลง ก็คือการได้มาซึ่งคอมพิวเตอร์แล้วนำไปสู่การลดจำนวนครูผู้สอนลง

ซาลมิ (Salmi, 1992, p.13) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าในปัจจุบันงบประมาณการศึกษาจะไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสนับสนุนทรัพยากร มีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาในการจัดการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ระบบการศึกษานั้นประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ระบบการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาระดับอุดมศึกษามักจะประสบปัญหาเรื่องความสูญเปล่าที่สูงมาก จะเห็นได้จากอัตราการตกซ้ำชั้นของนักศึกษาปีที่หนึ่งที่สูงมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

ประเทศแถบอัฟริกา นอกจากนี้ทรัพยากรยังถูกใช้ไปกับการให้ทุนการศึกษาและการให้บริการเพื่อสนับสนุนการศึกษา มากกว่าการใช้จ่ายไปทางด้านวิชาการ ยิ่งไปกว่านั้น มีมหาวิทยาลัยน้อยแห่งที่ดำเนินการโดยใช้หลักการบริการสมัยใหม่

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์แวดล้อม แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ การดำเนินการเพื่อให้สมาชิกในองค์กร มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และสมาชิกในองค์กรมีสุขภาพอนามัยดี และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากร คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้สมาชิกในองค์กรแต่ละคน มีความรู้สึว่าตนเองไม่รับภาระหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่อยู่ จะต้องคุ้มค่าและมีให้สมาชิกในองค์กรใช้อย่างเพียงพอการใช้ทรัพยากรในหน่วยงานที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งปริมาณจะต้องมีความหนักเบาพอๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 199) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริการด้านบุคคล การเงินและอาคารสถานที่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริการที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทรัพยากร คือ การสนับสนุนทรัพยากรมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจ โดยที่ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของโรงเรียน บริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินการเพื่อให้สมาชิกในองค์กร มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และสมาชิกในองค์กรมีสุขภาพอนามัยดี และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมาย พันธกิจขององค์การ

4.3 องค์ประกอบของทรัพยากร

อุทัยวรรณ อุปถัมภ์ (2546, หน้า 20-21) กล่าวว่า องค์ประกอบของทรัพยากร มีหลักการหรือกระบวนการในการบริหารกว้างๆ ด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานว่าต้องทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องกระทำหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้วจะต้องพิจารณาว่าในการดำเนินกิจกรรมนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์

ก็วิเคราะห์ออกมาว่าต้องใช้คนเท่าใดต่อวัน หรือต่อเดือน และแต่ละลักษณะงาน และยังต้องการทรัพยากรอื่นๆ อีกหรือไม่ เช่น ทรัพยากรเงินเป็นค่าใช้จ่ายเท่าใด ต้องการวัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรออกมาเป็นหมวดหมู่ และกำหนดว่าจะใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อใด เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การจัดตั้งงบประมาณของทางราชการ การขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องหรือระดมจากฝ่ายต่างๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น จัดสรรตามความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

5. ควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับจัดสรรจะนำไปใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารจะต้องควบคุมเพื่อให้การใช้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินการบริหารทรัพยากรเป็นขั้นสุดท้าย เพื่อดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้รับคุ้มกันหรือไม่ และมีปัญหาประการใดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้นหรือปรับปรุงต่อไป

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 8) กล่าวว่า ในการบริหารงานได้เพิ่มทรัพยากรในการบริหารออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารไว้ว่า ในการบริหารนั้น งานก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ในทำนองเดียวกัน หากมิได้กำหนดเวลาไว้ให้เหมาะสมเพียงพอกับลักษณะและประเภทของงานนั้นๆ งานก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า

สมคิด บางโม (2552, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรเป็นปัจจัยของการจัดการมีองค์ประกอบอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. คน เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์การนั้นๆ
2. เงิน ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่

ด้วย

4. ความรู้ด้านการจัดการ คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553 หน้า 262) กล่าวว่า องค์ประกอบของทรัพยากรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนเพียงพอ
2. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่างๆ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

3. โรงเรียนได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอ
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน
5. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์สำรองไว้เพียงพอ
6. โรงเรียนจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2555, หน้า 140) กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย เวลา สถานที่ เครื่องมือในการทำงาน และคน เป็นต้น ฝ่ายบริหารไม่ควรโยกย้ายสมาชิกของทีมบ่อยครั้ง

มังค์ (Monk, 1990, p.352) กล่าวว่า องค์ประกอบของการผลิตหรือทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. ทรัพยากรที่ได้มาโดยการจ้าง (hired resources) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น ครู ผู้ช่วยครู ผู้บริหาร นักการภารโรง
2. ทรัพยากรที่ได้มาโดยการซื้อ (purchased resources) ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ เป็นต้น

ดาฟท์ (Daft, 1999, p.71) อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ (2555, หน้า 72) กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารงานประกอบด้วย ตลาดแรงงาน หน่วยงาน สถานศึกษาในฐานะที่เป็นแหล่งสร้างแรงงานที่จะป้อนเข้าสู่ระบบ สถานฝึกอบรม และพนักงานในองค์กร

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดย การลด หรือการเพิ่ม หรือ การทำให้เท่าเดิม โดยมีองค์ประกอบดังนี้กล่าวคือ

1. มีการลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น
2. การมีใช้ ทรัพยากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กรมากขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น
3. มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดหมายของการปฏิบัติสูงสุด

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 199) กล่าวว่า องค์ประกอบของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

1. มีการ ลด ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการ เพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนให้มากขึ้น นั่นคือ การลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น

3. มีการ เพิ่ม ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาสูงสุด

روبบินส์, และมารี (Robbins, & Mary, 2007) อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน (2554, หน้า 111) กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากร มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานประมาณ คือ แผนที่เป็นตัวเลขสำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารมักจัดทำประมาณเกี่ยวกับรายได้รายจ่าย และงบประมาณจ่ายสำหรับอุปกรณ์เครื่องจักรที่มีราคาสูง

2. การกำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติอาจมีรายละเอียดของงานของบุคคลที่รับผิดชอบปฏิบัติ และเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน

3. การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน คือ เครื่องมืออีกอย่างหนึ่งในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร ที่จะช่วยให้ผู้บริหารในการกำหนดจุดคุ้มทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวม เท่ากับต้นทุนรวม หรือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบว่าต้องขายสินค้าได้กี่หน่วยจึงจะคุ้มทุน

4. โปรแกรมเชิงเส้นตรง คือ เทคนิคทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดสรรทรัพยากร ปัญหาที่อาจใช้โปรแกรมเชิงเส้นตรงแก้ไข เช่น การจัดเส้นทางขนส่งสินค้าเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่ผู้บริหารได้สนับสนุนทรัพยากรทางการเรียนการสอนที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียน เพื่อบรรลุตามจุดหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถวัดได้จาก 1) โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนเพียงพอต่อครูและนักเรียน 2) โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่างๆ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน 3) โรงเรียนได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอ 4) โรงเรียนมีสถานที่เพียงพอ และมีการบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน 5) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนสำรองไว้เพียงพอต่อปีงบประมาณ 6) โรงเรียนจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 7) โรงเรียนมีการใช้ประโยชน์จากครูอาจารย์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ และ 8) โรงเรียนได้มีการนำเทคโนโลยีการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความผูกพัน

5.1 ความหมายของความผูกพัน

สุรัช เทียนขาว (2545, หน้า 73) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจ มั่นใจ กระตือรือร้น และความเป็นมิตรที่แสดงออกในหมู่ครู ครูรู้สึกดีต่อกันและกัน

ขณะเดียวกัน รู้สึกสำเร็จต่องานที่ทำ

ธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549, หน้า 48) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคล และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551, หน้า 46) กล่าวว่า ความผูกพัน (teacher affiliation) หมายถึง ทศนคติของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรัก ซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในองค์กร จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันหลายองค์กรจึงส่งเสริมความผูกพันระหว่างสมาชิกและองค์กร เพื่อสร้างสำนึกในการเป็นประชากรขององค์กรให้เกิดในหมู่สมาชิก

ดวงกมล ดวงสุภา (2553, หน้า 46) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขในการทำงาน รู้ถึงเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน รวมทั้งเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรที่ตนสังกัดอยู่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีความผูกพันที่ต้องการจะอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไปอีกในอนาคตพร้อมกับการมีความต้องการที่จะร่วมพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 175-176) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีและความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ

ชูชัย สมธิไกร (2554, หน้า 317) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้วยความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เพื่อฟังและศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อคณะครูด้วยกัน รวมถึงความศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 529) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กร มีความมุ่งมั่นในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นและรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงานบางหน่วยงาน

เฮอส์โควิตซ์, และมีเยอร์ (Herscovitch, & Meyer, 2002, p.474) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชูลตซ์, และชูลตซ์ (Schultz, & Schultz, 2002, p.205) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง เป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานหรือทำงานอยู่

เมทิส, และแจ็กสัน (Mathis, & Jackson, 2003, p.23) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายองค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ทาวเวอร์ (Towers, 2007, para. 1) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง เป็นความตั้งใจทุ่มเทของครูที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีงาม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันกับงานและสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

5.2 ความสำคัญของความผูกพัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 89) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็น 3 ประการดังนี้ 1) มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร 2) มักจะไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และ 3) มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรจึงมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ธรรมรัตน์ ด้วนนคร (2549, หน้า 49) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีก

ประการหนึ่ง ด้วยเหตุว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรยา มหาภานนท์ (2551, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวคิดสำคัญเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนเสริมสร้างองค์กร ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรมี 3 ประการดังนี้ 1) บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพอใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร ไม่มีพฤติกรรมการขาดงาน 2) ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน ใช้กำลังความสามารถ ความพยายาม ในการทุ่มเท ในการทำงานเต็มที่เพื่อให้้องค์กรทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ และ 3) บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น มีความจงรักภักดี และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้ การปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

ณัฐพันธ์ เชจรันนท์ (2551, หน้า 106) กล่าวว่า มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. เพราะอยากอยู่ (continuance commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้
2. ด้วยใจรัก (affective commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน
3. เพราะจำต้องอยู่ต่อ (normative commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 318) กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความมีอิสระ มีความหลากหลายของทักษะมีเอกลักษณ์และความสำคัญของงาน รวมทั้งการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องสำคัญอื่นๆ สมตามความคาดหวัง เช่น รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้ย่อมมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

สตีเยร์, และพอตเตอร์ (Steers, & Porter, 1991, p.290) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยเฉพาะซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป

ลูทส์ (Luthans, 1992, p. 125) กล่าวว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กร ดังนี้คืออัตราการลาออกของพนักงานต่ำการมาทำงานสายของพนักงานลดลง อัตราการขาดงานลดลงและผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น กล่าวโดยสรุปการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน และการมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (suggesting for enhancing organizational commitment) มีสภาวะแวดล้อมบางอย่างที่กระทบต่อความผูกพัน ซึ่งอยู่เกินความสามารถของผู้บริหารที่จะควบคุมได้ เช่น เมื่อภาวะเศรษฐกิจทั่วไปดีทำให้มีตำแหน่งงานเกิดขึ้นมากมายแต่ละองค์กรจะแย่งพนักงานของกันและกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลง เป็นต้น

สตีเยร์ (Steers, 1997, p.48) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการดังนี้ 1) เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลกระทำต่อองค์กร 2) ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และ 3) เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 530) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความพึงพอใจการทำงานสูงถือว่ามีความผูกพันของเจ้าหน้าที่มีมาก แต่ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคับข้องใจในการทำงานแสดงว่ามีความผูกพันต่ำ

ชาร์ลส์ (Charles, 2006, p. 65) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานและแสดงออกถึงความผูกพันในงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพัน คือ ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และอยู่รอดต่อไป มีอัตราการลาออกหรือ

ย้ายโรงเรียนของครูต่ำ การมาทำงานสายของครูลดลง อัตราการขาดงานลดลงและผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น บุคลากรมีความจงรักภักดี และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้ การปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

5.3 องค์ประกอบของความผูกพัน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 106) ได้กล่าวว่า บุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรให้มีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและซับซ้อนนักวิชาการได้เสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ 1) ระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน 2) ระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 45) กล่าวว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 175-176) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูมี 3 ประการดังนี้

1. ที่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. ที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน คือ ครูที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. ที่ไม่มีความผูกพันในงาน คือ ครูที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 317) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประการดังนี้

1. เชิงอารมณ์ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร ตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะอยากและตั้งใจที่จะอยู่
2. เชิงการลงทุน คือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่ และผลตอบแทนที่ได้รับจาก

องค์กร หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนจึงเป็นผู้อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง

3. เชิงหน้าที่ คือ ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าตนเองมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม

รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2554, หน้า 19) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ประการดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส

2. ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553 หน้า 262) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ
2. ครูตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน
3. มีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างเข้มแข็ง และมีการทำงานเป็นทีม
4. ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

อัลเลน, และไมเยอร์ (Allen, & Meyer, 1990, p. 18) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร และได้เสนอแนวคิดออกมาเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านจิตใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร

สตีเยร์, และพอตเตอร์ (Steers, & Porter, 1991, p.290) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

ลูทธาน (Luthans, 1992, p. 125) กล่าวว่า การจูงใจให้พนักงานพึงพอใจมีความผูกพันต่อองค์กรและจะอยู่ในองค์กรต่อไป มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน (enrich job) ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นถ้าตนได้รับโอกาสไว้วางใจให้อำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเองรวมทั้งได้การยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กรความรู้สึกเช่นนี้มีส่วนจูงใจพนักงานที่คิดจะย้ายงานลดลง

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับ ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องธรรมดาที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตรงที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น ธุรกิจขององค์กรดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ในเรื่องนี้จึงมีหลายองค์การจัดทำแผนจัดสรรกำไร (profit sharing plan) ขึ้นและบริหารแผนดังกล่าวอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจ (mission statement) ขององค์กร การที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้มีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

กรีนเบิร์ก, และบาร์อน (Greenberg, & Baron, 1993, pp. 175-176) ได้กล่าวว่าอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน (job characteristics) บุคคลที่มีตำแหน่งสูงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่ผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2. โอกาสในการหางานใหม่ (alternative employment opportunities) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแบบความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment)

3. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) คนที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าคนที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

4. การปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ขององค์กร (organization's treatment of newcomers) ถ้าองค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้สามารถเรียนรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีแล้วจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ชาร์ลส์ (Charles, 2006, p. 65) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ประการ ดังนี้

1. ความตั้งใจ ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพัน คือ เมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน จะทำให้ครูมีความต้องการที่จะอยู่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป โดยสามารถวัดได้จาก

1) ครูมีเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน 2) ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน 3) ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ 4) ครูมีความตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน 5) ครูมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างเข้มแข็ง และมีการทำงานเป็นทีม 6) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 7) ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 8) การลาออกและย้ายสถานที่ทำงานของครูมีน้อยลง

6. การมุ่งเน้นวิชาการ

6.1 ความหมายของการมุ่งเน้นวิชาการ

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 73) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง แรงกดดันจากโรงเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์ ตั้งเป้าหมายที่สูงแต่บรรลุได้ให้กับนักเรียน สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เป็นลำดับและจริงจัง ครูเชื่อมั่นความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุเป้าหมาย และนักเรียนขยันและนับถือผู้ที่ทำได้ดีในทางวิชาการ เช่น ครูตั้งมาตรฐานสูงกับผลการปฏิบัติทางวิชาการ นักเรียนนับถือคนอื่นที่ได้คะแนนดี นักเรียนพยายามมากที่จะปรับปรุงจากงานที่ผ่านมา

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 341) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การบีบบังคับของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุความสำเร็จสูง แต่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการจะถูกกำหนดมาเพื่อนักเรียน เช่น สภาพแวดล้อมทางการเรียนจะต้องดีและเคร่งครัดครูจะต้องมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียนในอันที่จะบรรลุความสำเร็จ และการทำงานอย่างหนักของนักเรียนจะทำให้งานทางวิชาการดี

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ข, หน้า 2) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553 หน้า 102) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.32) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีระเบียบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียนนักเรียนยอมมีความหนักใจ และยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 530) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน

สตีฟาโน (Stefano, 2010, para. 2) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการที่นักเรียนมีโปรแกรมสำหรับฝึกอบรมและการพัฒนาของผู้บริหารและครู ตลอดจนมีการนำผลงานการวิจัยต่างๆ มาเผยแพร่ให้กับครูในโรงเรียนได้รับรู้อีกด้วย

วัตต์ส (Watts, 2010, para.1) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนการสอนของครูและนักเรียนในด้านวิชาการ ซึ่งรวมถึงบรรยากาศของโรงเรียนด้วย

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลได้ดี นั้น ต้องมีวิชาการที่เข้มข้น มีระบบปฏิบัติงานของครู อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยนอกเหนือจากการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักการเรียนรู้ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนมาตรฐานการเรียนรู้ระดับสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

6.2 ความสำคัญของการมุ่งเน้นวิชาการ

ปัญญา แก้วกียูร (2545, หน้า 17) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญมาก ในการที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา การมุ่งเน้นวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้

เบญจา แจ่มกระจ่าง (2546, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการนั้น ผู้บริหารหรือครูผู้สอนจำเป็นต้องร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ และต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุน ขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุเป้าหมายผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนให้เป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริงโดยให้ความสนใจและมีความรู้ในทุกๆ ด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ การมุ่งเน้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นองค์ประกอบทางด้านเทคนิค

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นการหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจและมีความรู้ทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบเป็นต้น ขณะเดียวกันบุคลากรที่เป็นครูในสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน โดยนักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับดีมากและพัฒนาให้สูงขึ้นไปได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ข, หน้า 2) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็น

การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพราะการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของงานด้านวิชาการ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนนั้น นอกจากจะปรับปรุงในส่วนที่เป็นเครื่องช่วยในการเรียนการสอน เช่น สื่อทัศนูปกรณ์ แบบเรียนหลักสูตรแล้ว สิ่งที่สำคัญก็คือการปรับปรุงพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม เกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของครูอาจารย์นั้น

สุทธวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2553, หน้า 39-40) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความสำคัญในการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์รอบ ดังนี้

1. ด้านนักเรียน เป็นการพิจารณาความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนที่คาดหวัง
2. ด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน เป็นการพิจารณาผลสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน
3. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นการพิจารณาปัจจัยใช้ขับเคลื่อนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามที่คาดหวัง ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความรู้ การพัฒนาศักยภาพและทักษะของครูผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา
4. ด้านงบประมาณและทรัพยากร เป็นการพิจารณาปัจจัยส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุภาพความสำเร็จในด้านงบประมาณและทรัพยากร โดยคำนึงถึงแหล่งสนับสนุน อัตราค่าจ้าง ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และงบประมาณ

โบแชมป์ (Beauchamp, 1985, p.78) กล่าวว่า การมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา หน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ แต่การที่โรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่สำคัญยังมีดังนี้ งานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน งานการวัดผลและประเมินผล

เวลแมน (Wellman, 1988, p. 142) กล่าวว่า การมุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน และการบริหารงานบุคลากร เป็นส่วนประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ และเป็นการอำนวยความสะดวกแก่การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน

กาเย (Gagne, 1989, p.93) กล่าวว่า การส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการมีความสำคัญต่อผู้เรียนรู้ เพื่อเป็นการสร้างความสนใจของผู้เรียนโดยให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ เป็นการทบทวนความรู้ถึงสิ่งที่ดำเนินการให้ความรู้เสนอสิ่งเร้าในการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ เพื่อให้สนใจที่จะศึกษาและแสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดความรู้ และทำการประเมินพฤติกรรมจะช่วยให้ผู้เรียนได้จดจำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว และสามารถถ่ายโยงไปสู่สิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 530) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานหลักของการบริการสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงาน ด้านวิชาการ ดังนั้นหัวใจหลักของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

คิมบร็อก, และนันเนอรี (Kimbrough, & Nunnery, 2010) อ้างถึงใน กมลาคณ์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 101) กล่าวว่า งานด้านวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมุ่งเน้นวิชาการ คือ การที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารหรือครูผู้สอนจำเป็นต้องร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยให้ความสนใจและมีความรู้ทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบเป็นต้น รวมถึงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ของครูและนักเรียน เพื่อการสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความรู้

6.3 องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ

ธารง บัวศรี (2542, หน้า 8) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา คือ เนื้อหาสาระที่รัฐต้องการทำตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายของวิชาการ คือ ผลส่วนรวมที่ต้องการเกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร คือ ลักษณะและแผนที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์

4. จุดประสงค์ของวิชา คือ ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากได้เรียนวิชานั้นๆ ไปแล้ว

5. เนื้อหา คือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นๆ ไปแล้ว

6. จุดประสงค์การเรียนรู้ คือ สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียน ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้ตามเนื้อหาที่กำหนด

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน คือ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

8. กระประเมิน คือ การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีและอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-18) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ ประกอบไปด้วย 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการประเมินผลการเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา 7) การบริหารโครงการ 8) การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศ และ 9) การบริหารงานประเมินผลงานทางวิชาการ

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 341) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ ทำให้มีประสิทธิภาพสูงซึ่งประกอบไปด้วย 1) สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาการ 2) นักเรียนยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น และ 3) นักเรียนมีความพยายามในการปรับปรุงการทำงานไว้อีกก่อนล่วงหน้า

สุทธวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2553, หน้า 67) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการมีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ขึ้นมาเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยนอกเหนือจากการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักการ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนมาตรฐานการเรียนรู้ระดับสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ดังนั้นการบริหารหลักสูตรการศึกษาที่จะให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารหลักสูตรซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสร้างความตระหนักและพัฒนาให้บุคลากรแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งการประชุมชี้แจงรายละเอียดของการจัดการทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู บุคลากรในสถานศึกษา

2. การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในประเด็นต่างๆ เช่น ผลผลิตของหลักสูตรจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำมาจัดทำสาระของหลักสูตรและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร โดยการวางแผนจัดหา เลือกใช้ จัดทำ สื่อและพัฒนาสื่อในการจัดกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัด ประเมิน การแนะแนวการนิเทศ กำกับติดตามผลการใช้หลักสูตร

4. การดำเนินการใช้หลักสูตร โดยการนำแผนการดำเนินการใช้หลักสูตรในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ กำกับ ติดตาม ด้วยการใช้ความสำคัญกับแผนการสอน การนิเทศการสอนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

5. การประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ซึ่งอาจจะประเมินระหว่างการใช้หลักสูตรด้วยเพื่อนำปัญหาหรือผลที่ได้จากการนำหลักสูตรไปใช้มาปรับปรุงแก้ไข ให้ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ข, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การจัดหลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี คือ หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งหมายไว้

2. การจัดหลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

3. การจัดหลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

โบแฮมป์ (Beauchamp, 1991, p.107) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการมีการกำหนดองค์ประกอบไว้ 4 ประการ คือ 1) เนื้อหา 2) จุดมุ่งหมาย 3) การนำหลักสูตร และ 4) การประเมินผล

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการมีองค์ประกอบดังนี้ มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดการบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรมการจัดสื่ออุปกรณ์ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และนักเรียนตั้งใจเรียนมีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 530) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ราชิต (Rasheed, 2000) อ้างถึงใน สุทธรณ ดันตริจนาวงศ์ (2553, หน้า 69) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการมีดังนี้

1. หลักสูตรเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่หนังสือและเอกสารการเรียนรู้เท่านั้นต้องรวมทั้งเจตคติ วิธีการเรียนการสอนอยู่ด้วยหลักสูตร
2. เป้าหมายการศึกษาของชาติต้องเชื่อมโยงการประเมินระดับชาติในเรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียน และการฝึกอบรมครู
3. ขยายไปถึงความรู้พื้นฐานที่ประกอบด้วย ทักษะ ทศนคติและคุณค่า
4. ในระดับประถมศึกษาต้องมีวิชาพื้นฐานในการพัฒนาภาษาและคณิตศาสตร์
5. ผู้เชี่ยวชาญในการสอนในปัจจุบันจะต้องมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับทุกระดับตั้งแต่การสร้างหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการประเมิน
6. ควรมีความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน ครู ภาครัฐ ภาคเอกชน ซึ่งจะสร้างความเข้าใจในการสนับสนุนครูและโรงเรียน

เคลีเอีย (Kelehear, 2008, p.34) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเน้นวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ และฝึกอบรมครู บุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการสอน การจัดทำสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดประเมินผลนักเรียน การดูแลความประพฤตินักเรียน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ คือ การมุ่งเน้นวิชาการเป็น การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพราะการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของงานด้านวิชาการ ซึ่งสามารถวัดได้ ดังนี้ 1) โรงเรียนได้รับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบัน 2) มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และนักเรียน 3) โรงเรียนได้มีการวัดผล ประเมินผล ทั้งครูผู้สอนและนักเรียน 4) โรงเรียนได้มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) โรงเรียนได้มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้กับครูและนักเรียน 6) โรงเรียนได้พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 7) โรงเรียนได้ส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านวิชาการให้กับชุมชน และ 8) โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พิไล ภิบาลกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็น จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศชาย และหญิง ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งครูที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับสมบูรณ์ โดยครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีสุขภาพดีกว่า โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกด้านเกียรติดีศรีของโรงเรียนด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกยกเว้นด้านกาสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนม สุวรรณหงส์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมทั้ง 9 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ความเพียงพอในการสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ความเป็นอิสระ ความสามัคคี ขวัญในการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการ และความเข้มแข็งขององค์กร ตามลำดับ 2) ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีสมรรถนะทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ การมุ่งเน้นวิชาการ ความสามัคคี ความเพียงพอในการสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน ความเข้มแข็งขององค์กร ความเป็นอิสระ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ และ การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

ประเสริฐ พิมลสกุล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมในด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและการสนับสนุนทรัพยากร แตกต่างกัน 3) สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ศิริลักษณ์ ห่องทองคำ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยสุขภาพองค์การด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านขวัญ และด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม อยู่ในระดับดี ตามลำดับ และสุขภาพองค์การด้านการมีนวัตกรรมใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างดีในลำดับสุดท้าย สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับสถิติ .05

ปวรศร โปกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การโรงเรียนในฝันระดับตำบลอำเภอเมืองพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การโรงเรียนในฝันระดับตำบล อำเภอเมืองพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การอยู่ร่วมกันของครู ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมุ่งเน้นวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน และอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 2) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การโรงเรียนในฝันระดับตำบล อำเภอเมืองพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชรินทร์ พันธก้อง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมพร พักแก้ว (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเขต อำเภอที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมทั้ง 5 อำเภออยู่ในระดับมาก และเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภอคลองหาด และอำเภอวังสมบูรณ์ ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรสา มิ่งฉาย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดเทศบาลสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามหน่วยโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน คือ โรงเรียนเทศบาล 5 โรงเรียนเทศบาล 3 และโรงเรียนเทศบาล 1 มีสุขภาพองค์การมากกว่าโรงเรียนเทศบาล 2 และโรงเรียนเทศบาล 4 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

สุวิมล จันทร์แดง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการสนับสนุนทรัพยากรตามลำดับ 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ อายุ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมสมัย กันสการ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมทั้ง 4 อำเภอ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อยคือ อำเภอตาพระยา อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร และอำเภอโคกสูง และผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ บุคลากรของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร ความสามารถในการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผน ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผนมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความสามารถในการแก้ปัญหา โดยส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบวัดสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบวางแผน บุคลากรของสถาบัน ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ซึ่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรวิชัย ปุริสา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่าอยู่ในระดับสมบุรณ์มาก เมื่อพิจารณาทั้ง 7 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านความสามัคคี มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านการติดต่อสื่อสาร มิติด้านการมีนวัตกรรมใหม่ และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลสภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 5 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ 3) สมการพยากรณ์สภาพองค์การโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $Y = 1.145 + .197(X1) + .195(X4) + .128(X3) + .100(X5) + .097(X2)$ และสามารถพยากรณ์สภาพองค์การโรงเรียนได้ร้อยละ 57.40

2. งานวิจัยต่างประเทศ

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่างๆ ของสภาพ

โรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์กร การขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครู

ไพรส์ (Price, 1990) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์กร โดยจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าระดับการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียนหรือไม่ และเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างระดับการตัดสินใจสั่งการในโรงเรียนกับมิติสุขภาพองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีโครงสร้างการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มีบรรยากาศและสุขภาพองค์กรที่ดีกว่าโรงเรียนที่ไม่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิลเดอร์ (Wilder, 1990) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของผู้นำสู่ตำแหน่งใหม่ การศึกษาพบว่า สุขภาพองค์กรได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพบว่า ผู้นำที่รับงานใหม่เป็นตัวชี้สุขภาพองค์กรในอนาคต

ลินด์เซย์ (Lindsay, 1991) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

เพอร์สัน (Person, 1992) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบการมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิภาพของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

สรุปจากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ได้ว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนที่เป็นอยู่จริงนั้นมีความแตกต่างกันทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับผู้นำ หรือผู้บริหารของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน สภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารนั้นมีอิทธิพลต่อผลผลิต ซึ่งจะทำอย่างไรให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งมั่นคง ครูมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ การพัฒนาเน้นที่เด็กเป็นสำคัญ ให้เป็นคน เก่ง ดี และมีความสุข คุณภาพของผู้เรียนเกิดจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998) อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528-530) ได้กำหนดมิติสุขภาพองค์กร (organizational health) ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้ 1) ความมั่นคงเข้มแข็งของโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจบริหารของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความผูกพันของครู 6) การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นตัวแปรในการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อนำไปใช้ในการกำหนด นโยบาย แผนงานและโครงการในการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในองค์กรให้มีการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น