

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 22 การจัดการศึกษายึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ในมาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดประเมินผลโดยพิจารณาจากการพัฒนาของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอนภายใต้สุขภาพองค์การที่ดี เพราะสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และพัฒนาเยาวชนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สมาน อัครภูมิ, 2551, หน้า 29-33)

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนประเทศให้เข้มแข็งและเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 การเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สิ่งเหล่านี้สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามสถานการณ์การพัฒนา(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของประเทศมีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ ขยันแข็ง มีสุขภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีวิจรรย์ญาณในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว ก็จะส่งผลให้เศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 295) ฮอย, และมิสเกล ได้อธิบายสุขภาพองค์การ (organization health) ของสถานศึกษา เป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของสถานศึกษา และอธิบายว่าสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี(healthy school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เน้นพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนครู ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด ครูในสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนเรียนอย่างหนักและมีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีพอเพียง ครูมีความจริงใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในสถาบันของตน (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 196-197)

สุขภาพของมนุษย์จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยรอบตัว กรณีของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์สามารถสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานที่นั้นๆ ในกรณีของการตกงานหรือไม่มีงานทำการอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจ มีความวิตกกังวล จนเกิดปัญหาในการฆ่าตัวตาย(Dahgren G., & Whitehead M., 1991, p.911) สุขภาพดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจที่ปราศจากโรคภัย มีภูมิต้านทานจากสิ่งต่างๆ หากอวัยวะบางส่วนไม่มีสมรรถภาพไม่สามารถทำงานได้ กลไกต่างๆในร่างกายจะหยุดชะงักไม่สัมพันธ์กัน ร่างกายอยู่ในสภาพที่ไม่สมบูรณ์ เจกเช่น สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ที่มีระบบการทำงานคล้ายมนุษย์ มีโครงสร้าง ระบบงาน และระบบคน หากกลไกในการทำงานมีความสมบูรณ์ผลผลิตก็จะมีคุณภาพ หากกลไกไม่สมบูรณ์ผลผลิตก็จะต่ำไม่สนองต่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา พรรณี สุวัตถิ (2537, หน้า 7)

จากการสัมภาษณ์ นายศิริศักดิ์ แก่นทรัพย์ (2557) ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองม่วงวิทยา จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 กล่าวว่า ตามทัศนะคติของท่าน สุขภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในด้านต่างๆ จะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา เช่น แรงกดดันจากภายนอกสถานศึกษา ขนาดใหญ่จะเจอแรงกดดันมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก เนื่องจากการแข่งขันสูงกว่า และจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า เพราะมีบุคลากรเพียงพอต่อการทำงานในฝ่ายต่างๆ แต่โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กจะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีภาระงานหลายด้านเพราะบุคลากรไม่เพียงพอ ในด้านข้อความเป็นผู้นำสถานศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ส่งผลให้ครูมีศักยภาพในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารบางคนก็มีความมั่นใจในตัวเองสูง ไม่ฟังความคิดเห็นของครู ไม่มีปฏิสัมพันธ์และเข้าถึงได้ยาก ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ใช้อำนาจในการบีบบังคับให้ปฏิบัติตาม หรือมอบหมายงานให้โดยไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในด้านของการสนับสนุนทรัพยากรทางการเงิน บางสถานศึกษาอาจไม่เพียงพอจึงต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ เข้ามาช่วยในการสนับสนุนกิจกรรม เพราะในแต่ละปีมีการจัดกิจกรรมมาก และสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์กร

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม นายวินัย วรรณานนท์ (2557) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ได้กล่าวว่า เนื่องจากบางสถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ บุคลากรบางส่วนไม่ตรงตามสายงาน แต่ละคนมีภาระงานหลายด้าน และมีการเข้ารับการประเมินหรือเดินทางไปอบรมโครงการต่างๆอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในด้านของความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับครูส่วนใหญ่จะให้เป็นกันเอง และเคารพซึ่งกันและกัน แต่ก็มีส่วนน้อยที่เกิดความขัดแย้งบ้างในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู เช่น เรื่องความดีความชอบการจัดการเรียนการสอน การมอบหมายงานในส่วนของการสนับสนุนทรัพยากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ไม่

เพียงพอ ซึ่งในการสนับสนุนจะแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่สถานศึกษาจะหาเงินจากภายนอกเพื่อมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น การทอดผ้าป่า การจัดงานประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะขาดแคลนในด้านของบุคลากร การเงิน อาคาร และสถานที่ ซึ่งถ้าดูโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ก็ยังถือว่ามีความพร้อมกับความต้องการ ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรบางส่วนก็ได้จากการจัดจ้าง ในเรื่องอำนาจของผู้บริหาร มาตรฐานในการบริหารของแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนมีการใช้อำนาจในการบริหาร บีบบังคับให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงาน ผู้บริหารบางส่วนบริหารสถานศึกษาโดยให้ความรู้สึกแบบพี่แบบน้อง ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ส่วนใหญ่มีความมั่นคงแต่สถานศึกษาขนาดเล็กค่อนข้างเสียเปรียบ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่อยากให้นักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนใหญ่ๆตามความนิยม เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ มีความพร้อมมากกว่า

จากข้างต้นที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาความมีสุขภาพดีของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อที่อาจจะบ่งบอกให้เห็นถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเป้าหมายในการนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีสุขภาพดี สถานศึกษาจะมีความสุขหรือไม่นั้น สถานศึกษาจะต้องสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดีในขณะที่สมาชิกในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วย และการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการจึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาเรื่องนี้ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาอาจนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรการ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและการบริหารสถานศึกษา ตามตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
4. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารและครูสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพองค์การที่ดีให้ดียิ่งขึ้นสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,798 จำแนกเป็นผู้บริหาร 151 คน ครูผู้สอน 2,647 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, ย่อหน้า 19)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.125) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คนต่อจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนแบบเจาะจงตามขนาดของผู้บริหารและครู โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารเป็นร้อยละ 30 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 105 คน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างครู ร้อยละ 70 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 245 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

- 2.1.3 วุฒิทางการศึกษา
 - 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 2) ปริญญาโทขึ้นไป
- 2.1.4 สถานภาพการสมรส
 - 1) โสด
 - 2) สมรส
 - 3) หม้าย/หย่าร้าง
- 2.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1) ไม่เกิน 15,000 บาท
 - 2) 15,001 – 20,000 บาท
 - 3) 20,001 ขึ้นไป
- 2.1.6 ประสบการณ์ทำงาน
 - 1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) 5 – 10 ปี
 - 3) มากกว่า 10 ขึ้นไป
- 2.1.7 จังหวัดของสถานศึกษา
 - 1) ลพบุรี
 - 2) สิงห์บุรี
 - 3) ชัยนาท
 - 4) อ่างทอง
- 2.1.8 ระดับวิทยฐานะ
 - 1) ไม่มีวิทยฐานะ
 - 2) ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
 - 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ สุขภาพองค์กรและการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 กรอบแนวคิดด้านสุขภาพองค์กรประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ความผูกพันของครู
- 2) การเน้นวิชาการ
- 3) ภาวะผู้นำ
- 4) การสนับสนุนทรัพยากร
- 5) อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา
- 6) ความมั่นคงของสถานศึกษา

และกรอบแนวคิดด้านการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

- 1) งานวิชาการ
- 2) งานงบประมาณ
- 3) งานบริหารบุคคล
- 4) งานบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้สึกที่ประกอบไปด้วยเหตุผล เกี่ยวกับสภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งถ่ายทอดความรู้ชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 5 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท และจังหวัดอ่างทอง

สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การดำเนินอยู่ได้ด้วยความมั่นคง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาได้อย่างเหมาะสม กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งมีสุขภาพตามลักษณะ 6 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันของครู หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา ด้วยการยึดมั่นการปฏิบัติงาน และเป้าหมายของสถานศึกษา มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง และศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และความศรัทธาในอาชีพ

2) การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง สถานศึกษามีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้มีระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน และนักเรียนยอมรับความเก่งของเพื่อนในด้านการเรียน

3) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพกัน และเป็นกันเอง ผู้บริหารต้องมีความสามารถ

ในการจูงใจ โน้มน้าว ที่จะทำให้ครูทุ่มเท พยายามทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง สิ่งต่างๆในการบริการด้านบุคลากร การเงิน และ อาคารสถานที่ที่จัดให้แก่สถานศึกษาอย่างพอเพียงกับความต้องการ เพื่อช่วยให้การบริหาร สถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การลดหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับเนื้อหา งาน การใช้ ประโยชน์จากครูในการดำเนินงาน การจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามความต้องการของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ต่างๆ

5) อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจ ควบคุมพฤติกรรมของครูจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม หรือทัศนคติของครู ผู้บริหาร สามารถชักจูงโน้มน้าว ให้ครูปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ ผู้บริหารต้องมีความน่าเชื่อถือสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ

6) ความมั่นคงของสถานศึกษา หมายถึง การมีอิสระในการดำเนินงาน สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษานั้นได้ สถานศึกษาไม่มีความขัดแย้งกับชุมชน ครูถูก ปกป้องจากแรงกดดันที่เกิดจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการเผชิญ ปัญหาที่ยุ่ยาก และสถานศึกษาไม่มีจุดอ่อนในเรื่องความคับแค้นจากผลประโยชน์ที่สถานศึกษา ได้รับจากชุมชน หรือผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การจัดกลุ่ม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทักษะ ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆ มา ประยุกต์ใช้ในการบริหาร และเป็นการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนให้ได้รับ การศึกษาอย่างครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งขอบข่ายใน การบริหารมี 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1) การบริหารงานงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการ สอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นจุดมุ่งหมาย และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ด้วยความสามารถของผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติงานวิชาการ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมี ประสิทธิภาพ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

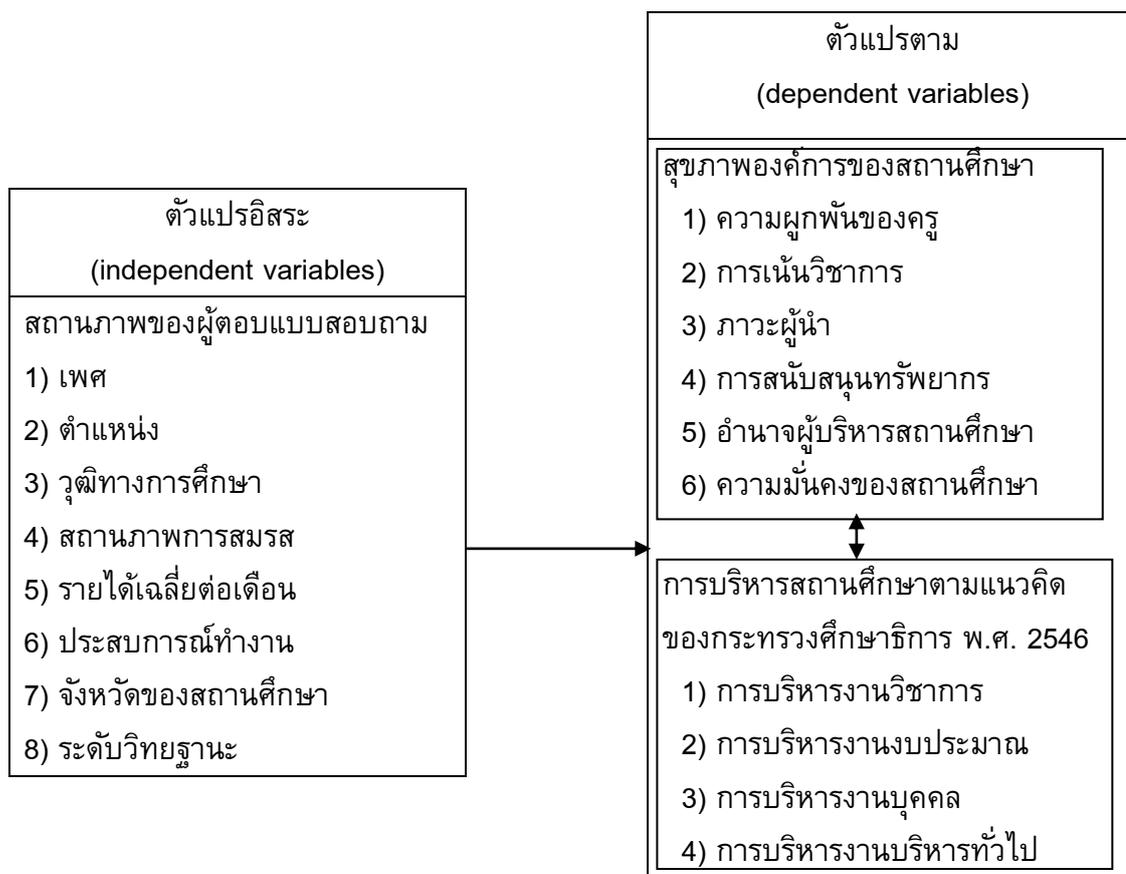
2) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการบริหารรายรับ รายจ่ายเงินใน การดำเนินการจัดการศึกษา ประสานงาน หรือคอยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) การบริหารงานบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี รวมถึงจัดระเบียบ ดูแลเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสายงานตามความต้องการขององค์การเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ตามการบริหารงานบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4) การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหาร การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กรของ ฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2554, หน้า 240) กล่าวถึงสถานศึกษาสุขภาพซึ่งรวบรวมโดยไว้ 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันของครู 2) การเน้นวิชาการ 3) ภาวะผู้นำ 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา 6) ความมั่นคงของสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานบริหารทั่วไป มาเป็นกรอบในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. สุขภาพองค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
4. สุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ตั้งจังหวัด และระดับวิทยฐานะ