

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ มีสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ทั้ง 4 ด้าน
 - 2.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารงานบริหารทั่วไป
3. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
 - 3.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 3.2 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ
 - 3.3 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ
4. สุขภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอยและทาร์เทอ
 - 4.1 ความผูกพันของครู
 - 4.2 มุ่งเน้นวิชาการ
 - 4.3 ภาวะผู้นำ
 - 4.4 การสนับสนุนทรัพยากร
 - 4.5 อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.6 ความมั่นคงของสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลัก เพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การให้บริการของรัฐที่ต้องจัดการศึกษา และการเรียนการสอนตามหลักการให้บริการของรัฐอย่างเสมอภาคอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงต่อความต้องการของผู้รับบริการเสมอ

สุรพล พุฒคำ(2547, หน้า 172) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารองค์การบริการ (oraganizations) ที่ผูกพันเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีเป้าหมายสำคัญคือการเรียน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organizations)

สุนทร คชสิงห์(2548, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล โดยวัตถุประสงค์มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

ทักษิณา เหลืองทวีผล (2551, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆให้บุคคลร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน โดยกระบวนการต่างๆโดยอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลที่พัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายของสังคม

แคนโดลิ, และคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1992, p.7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บริการด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

ฮอย, และเซซิล (Hoy, & Cecil, 1996, p.170) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และดำเนินการตามข้อตกลงที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2004, p. 310) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทักษะ ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และเป็นการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนให้ได้รับการศึกษาอย่างครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งขอบข่ายในการบริหารมี 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ บริหารงาน

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

จันทร์หา สงวนนาม (2545, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รัตนชัย (2545, หน้า11-12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะว่าการจัดการศึกษาต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือสถานศึกษาซึ่งหมายถึงภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก, หน้า 75) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ เพราะว่ามีจุดประสงค์ที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระและมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อความ คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษา จำเป็นต้องจัดระบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูล วางแผน และดำเนินการตามแผน ศึกษากฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล มีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะว่ามี มุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษา

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะการจัดหาวิธีการในการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีตัวชี้วัดบ่งบอกความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 8-9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่ให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2) ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ควรจะมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3) มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

ทักษิณ จันทรรัตนบุปผา (2554, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะว่า สถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ให้กับเยาวชนและประชาชนของรัฐและเอกชน อย่างเป็นระบบตามที่ตั้งไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

กอร์ดัน (Gorton, 1983, p.71) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะว่า มีความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา 6 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทในฐานะผู้บริหาร 2) บทบาทในฐานะผู้นำทางการสอน 3) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย 4) บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทในฐานะผู้ประเมินผล และ 6) บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหา ความขัดแย้ง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2005, p.84) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะสถานศึกษาเป็นองค์การที่สำคัญในการให้บริการด้านการสอนและการเรียนรู้ สถานศึกษาจึงเหมาะที่จะเป็นองค์การแก่การเรียนรู้มากกว่าองค์การอื่น เพราะเป็นสถานที่ที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงศักยภาพเพื่อการสร้างสรรค์ และเป็นแหล่งที่ผู้ร่วมงานจากหลายๆแหล่งจะมาเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น 1) มีเทคนิค และเป้าหมายในการบริหารที่ชัดเจน 2) จัดระบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูล วางแผนและดำเนินการตามแผนอย่างมีระบบ 4) มีความรอบคอบเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี 5) มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น 6) การมุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษา และ 7) จัดหาวิธีการในการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอขอบข่ายของงานการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 33-38) กล่าวว่าขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ภารดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 287-289) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการดำเนินงานของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ ระบุพัฒนาโยบายทางการศึกษา

2) การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา

3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1996, p.5) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน 2) ปรับปรุงและขยายโอกาสทางการศึกษา 3) จัดหาและพัฒนาบุคลากร และ 4) จัดหาและรักษาอาคารสถานที่

มิลเลอร์ (Miller, 1998, p.241) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานโครงการ การเรียนการสอน งานกิจการนักเรียน งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ พัสดุ อุปกรณ์ งานการเงินและธุรการ งานการประชาสัมพันธ์ และงานวัดผลประเมินผล

เซอร์จิโอวานนี, และคนอื่นๆ (Sergiovanni, et al., 1998, p.175) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มี 8 ประการ ดังนี้ 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน 2) งานกิจกรรมนักเรียน 3) งานหลักสูตรและการสอน 4) งานบริหารบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการ 7) งานพัฒนาบุคลากร และ 8) งานประเมินผล

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษามีอย่างกว้างขวาง เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา มีความอิสระ และคล่องตัว ตามการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป นำมาเข้าสู่กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาที่กำหนดไว้

การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 11-36) กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 45 วรรคหนึ่ง กำหนดให้มีการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา มีความอิสระ คล่องตัวตามการบริหารงาน 4 ด้าน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 142-143) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ในเรื่องของการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญญา แก้วกีย์ (2545, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายการพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 84) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการบริหารการศึกษา ที่ได้ความร่วมมือจาก บุคคลหลายๆฝ่ายในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้าน เพื่อเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และเป็นกระบวนการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

วินิจ เกตุขำ(2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงาน ทุกชนิดที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน หรือสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีมี ประสิทธิภาพ

นิเรก หอมรส (2548, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร จัดการและการอำนวยการทางวิชาการในสถานศึกษาตามสภาพจริง

หวน พิณรุฬห์ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีองค์ประกอบหลายๆด้าน เช่นมีการควบคุมดูแลการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดแบบเรียน การจัดคู่มือครู เผยแพร่งานวิชาการ ค้นคว้าวิจัย รวมทั้งการนิเทศ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนด นโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียน การสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นจุดมุ่งหมาย และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ด้วยความสามารถของผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติงานวิชาการ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมี ประสิทธิภาพ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 143) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจ สำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ ความสำคัญ ส่วนงานด้านอื่นๆนั้นแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นส่วนเสริมที่ทำให้ งานวิชาการดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วินิจ เกตุขำ (2546, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน เพราะงานวิชาการครอบคลุมถึงงานด้านการเรียนการสอนของครูและนักเรียน จึงมีข้อสรุปว่างานวิชาการใน 1 สัปดาห์(35 ชั่วโมง) ใช้ 12-13 ชั่วโมงในการบริหารงานวิชาการ หรือผู้บริหารของโรงเรียนต้องใช้เวลา 35-40 เปอร์เซ็นต์ (12-13 ชั่วโมง) ของเวลาที่ผู้บริหารทั้งหมดมาใช้บริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา

สมิท, และคนอื่นๆ (Smith, et al., 1991, p. 115) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้น เป็นงานสำคัญ และเป็นงานหลักของสถานศึกษา โดยจัดเรียง 7 ด้าน ดังนี้ 1) งานวิชาการ ร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20 3) งานกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 4) งานการเงิน ร้อยละ 5 5) งานด้านอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ร้อยละ 5 และ 7) ธุรการอื่น ร้อยละ 5

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักสำคัญในการบริหารสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพสถานศึกษาพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจาก 1) งานบริหารงานวิชาการครอบคลุมถึงงานด้านการจัดเรียนการสอน และ 2) มีการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 145) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มี 6 ประการ คือ

- 1) หลักสูตร และการบริหารหลักสูตร
- 2) การวิจัยในชั้นเรียน
- 3) การสอนซ่อมเสริม
- 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา
- 6) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 5) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มี 7 ด้าน ได้แก่

- 1) งานหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้
- 2) งานการเรียนการสอน
- 3) งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
- 4) งานวัดผลและประเมินผล

- 5) งานห้องสมุด
- 6) งานนิเทศภายใน
- 7) งานประชุมอบรมทางวิชาการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 13) กำหนดขอบข่ายภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
- 5) การพัฒนา วัสดุ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 33-34) กำหนดขอบข่ายภารกิจของโรงเรียนงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 72) กล่าวว่า ขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการมี 8 ประการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

- 4) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษา
- 5) การพัฒนา การใช้สื่อ รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 17-19) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มี 4 ประการ คือ

- 1) การวางแผนงานเกี่ยวกับงานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน
- 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
- 3) การจัดบริการสอน
- 4) การจัดวัดผล และประเมินผล

เจริญ ภักดีวานิช (2547, หน้า 163) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การบริหารหลักสูตร
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการนิเทศภายใน
- 4) ด้านการประเมินผลการศึกษา
- 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน 3) การนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5) การจัดการแนะแนวการศึกษาต่อให้กับนักเรียน 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ 7) การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 8) การจัดทำหลักสูตร และกิจกรรมเสริมหลักสูตร 9) การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 10) การจัดสอนซ่อมเสริม 11) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 12) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 13) การส่งเสริมความรู้แก่ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และ 14) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษา คนเป็นปัจจัยอันสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์งานทุกประเภทให้เจริญก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับ การคัดเลือก และการแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สนิท สายปิ่นตา (2545, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่จะใช้คนทำงานในระยะเวลาที่สั้น สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด และได้ผลดีที่สุดและคนที่ทำงานจะต้องมีความสุข ความพอใจในการทำงาน

สุวัฒน์ เงินจ๋า (2545, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายและกำกับดูแลการทำงานเป็นไปตามที่กำหนด การตอบแทนผลของการทำงาน การประเมินผลการพัฒนา ควบคุมให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานโดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เข้ามาทำงานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้ที่พ้นจากการงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

เสนาะ ดิยาวี (2546, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลนั้นใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด และเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการปฏิบัติงาน

วิชัย วัฒนสุขชี (2549, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลต่อการปฏิบัติงาน อาศัยยึดหลักกรรมภิบาล คุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเพื่อให้บริหารบุคคลคล่องตัวในการวางแผนกำลังคนเข้าทำงาน การมอบหมายงาน

บาร์เมส (Barnes, 1995, p.453) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์การให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามต้องการ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนดนโยบายขององค์การ การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน การกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินการทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคุ้มครองในด้านกฎหมาย

ลูเนนเบิร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, p.517) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อให้การทำงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี รวมถึงจัดระเบียบ ดูแลเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสายงานตามความต้องการขององค์การเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ตามการบริหารงานบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์การ หากสถานศึกษาให้มีบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะหลักของสายงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมยอมส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

เวเธอร์, และเดวิส (Werther, & Davis, 1996, p.7) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขององค์การต้องพร้อมในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรภายในองค์การ

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 2005, pp.3-4) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้การสอนในชั้นเรียนของครู และพฤติกรรมของครู ความพยายามของผู้เรียนคือหัวใจสำคัญของการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ งานและคน งานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรจะเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานดำเนินไปได้จนสำเร็จ โดยการทำงานสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและขีดความสามารถในกาวางแผน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร พัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาทและการเอาเปรียบ เพื่อทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูง ดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข

2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ดิเรก วรณเศียร (2545, หน้า 59-60) ได้กำหนดขอบข่ายการดำเนินการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางอัตรากำลัง 2) กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม 5) ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา 6) เปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) เลื่อนขั้นเงินเดือน 9) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) ลาศึกษาต่อ 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 13) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14) ส่งเสริมวินัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา 15) ดำเนินทางวินัยและการลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัย ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง 16) สั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 17) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 18) การอุทธรณ์ 19) การร้องทุกข์ 20) การออกจากราชการ และ 21) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 33-34) การดำเนินการงานบริหารบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 9) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) การลาศึกษา 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 13) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14) การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 17) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 18) การอุทธรณ์ 19) การร้องทุกข์ 20) การออกจากราชการ 21) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบอาชีพ 22) งานทะเบียน ประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 23) การยกเว้นคุณสมบัติ และ 24) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 180) แบ่งขอบข่ายการดำเนินการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การธำรงรักษาบุคลากร 6) การให้พ้นจากงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 4-5) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) พิจารณากำหนดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน กำหนดครูเข้าสอนในชั้นเรียนและจัดหาบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ 2) กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา ประเมินผลงานการจัดการเรียนสอนของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 51-63) กำหนดขอบข่ายงานบริหารบุคคลไว้ ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

ซีเฟลด์ (Seefeldt, 1994, p.132) กล่าวถึงขอบข่ายในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การปฐมนิเทศ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การกำหนดแนวปฏิบัติของบุคลากร 7) การให้ผลตอบแทน 8) การเจรจาต่อรองและการทำสัญญาจ้างบุคลากรในสถานศึกษา 9) เงื่อนไขการจ้างงานและข้อปฏิบัติต่าง ๆ 10) การจัดทำข้อมูลบุคลากรหรือทะเบียนประวัติบุคคล 11) กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษา 12) การให้อำนาจแก่ครูผู้สอน และ 13) การวางแผนนโยบายและแนวปฏิบัติความก้าวหน้าในอาชีพ

จากขอบข่ายบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ของงานบริหารบุคคล 2) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คัดเลือก สรรหา และจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการให้สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม 5) การให้บุคลากรให้พ้นจากราชการจะได้รับบำเหน็จบำนาญ หรือเงินทดแทนตามสมควร 6) การวางแผนนโยบายการบริหารบุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 7) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม 9) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) การกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร 11) การประเมินผลงานการจัดการเรียนสอนของครู 12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 13) การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14) การส่งเสริมวินัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา 15) การดำเนินทางวินัยและการลงโทษครู 16) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ 17) การจัดเก็บทะเบียน ข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การบริหารงานงบประมาณ

3.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

สุเทพ บุญประสพ (2545, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารเงินภายในองค์กรที่สามารถดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ได้แก่ การรับ การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การซื้อวัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ ตลอดจนการ

กำกับติดตาม นิเทศงาน และการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน และการจัดทำงบประมาณประจำปี ได้แก่ การเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและนำเงินส่งคลัง การเบิกจ่ายงบประมาณบางประเภท และเกณฑ์การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 39-50) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง งานที่สถานศึกษาจัดตั้งเพื่อให้บริการหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการ งานบริหารงบประมาณจึงเปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงานหรือคอยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547, หน้า 165) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ระบบการเงินของสถานศึกษา ดำเนินการตามระบบงบประมาณที่เน้นผลงานและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การปฏิบัติงานจึงแตกต่างไปจากเดิมค่อนข้างมากนับตั้งแต่ระบบบัญชีจนถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับจ่าย การรายงานและการตรวจสอบ เพื่อความมีประสิทธิภาพ โปร่งใส

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อใช้ในการดำเนินงานโดยมีการควบคุมทางการเงินตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พอดเตอร์ (Poster, 1995, p.232) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง งานงบประมาณเป็นกลไกที่ใช้วิเคราะห์ตัดสินใจ เพื่อการจัดการทรัพยากรต่างๆ รวมถึงการบันทึกติดตามเพื่อวัดผลการใช้งบประมาณนั้นๆ การปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ไว้ โดยเป็นกุญแจสำคัญของการทำงานกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

คาลสัน (Carlson, 1997, p.232) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการในการเงินให้มีประสิทธิภาพ เป็นเอกเทศ ก่อให้เกิดการคล่องตัว มีเงินมาลงทุนในธุรกิจจากแหล่งการเงินที่เหมาะสม และมีการจัดสรรเงินทุนอย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการบริหารรายรับรายจ่ายเงินในการดำเนินการจัดการศึกษา ประสานงาน หรือคอยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 61-62) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณถือเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 121-122) กล่าวว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารงานงบประมาณ เพราะการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของเงินให้ชัดเจน สอดคล้องกับแผน เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

จากข้อความข้างต้นสรุปความสำคัญของการบริหารงบประมาณได้ว่า ถือเป็นงานที่สำคัญเพราะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก นำไปสู่การพิจารณานโยบายพื้นฐานองค์การล่วงหน้า ความถูกต้องของระบบการทำงาน ความจำเป็นขององค์การ ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานย่อย ดำเนินงานสอดคล้อง เอื้อให้หน่วยงานย่อยอื่นๆบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการวิเคราะห์และกำหนดค่าใช้จ่าย ผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างชัดเจน มีการเก็บรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงานขององค์การที่ทำมาในอดีต ทำให้ผู้บริหารเลือกสรรการบรรลุเป้าหมายที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด ขจัดความไม่แน่นอนต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพขององค์การ ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างผู้บริหารที่มีส่วนบริหารองค์การนั้นๆ ผู้บริหารสำรวจสถานการณ์แวดล้อมเพื่อการวางแผน ให้เห็นอัตราความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ

3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้ 1) สนับสนุนให้การเนินงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) จัดหาทรัพยากรจากภายนอก เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) จัดสรรการใช้งบประมาณทั่วไปและงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก และ 4) ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณปกติและงบประมาณพิเศษ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 19-21) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาวัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 48-50) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของงบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 55-75) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 6) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลิตจากงบประมาณ
- 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 9) การปฏิบัติงานอื่นใดก็ตาม ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 10) การวางแผนพัสดุ
- 11) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 12) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 13) การจัดหาพัสดุ
- 14) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 15) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 16) การเบิกเงินจากคลัง
- 17) การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจัดเงิน
- 18) การนำเงินส่งคลัง
- 19) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 20) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 21) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

จากขอบข่ายของงานบริหารงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย 1) การจัดสรรงบประมาณ 2) การจัดทำแผนและเสนอของบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้ และการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารเงินที่สามารถตรวจสอบได้ 6) การจัดทำบัญชีพัสดุและสินทรัพย์ และทะเบียนคุมสินทรัพย์เพื่อป้องกันการสูญหาย 7) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 8) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 9) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 10) การปฏิบัติงานอื่นใดก็ตาม ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 11) การวางแผนและจัดหาพัสดุ 12) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 15) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 16) การเบิกเงินจากคลัง 17) การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจัดเงิน 18) การนำเงินส่งคลัง 19) การจัดทำบัญชีการเงิน 20) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และ 21) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

4. การบริหารงานบริหารทั่วไป

4.1 ความหมายของงานบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 64) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มีบทบาทในการประสานส่งเสริมสนับสนุนความสะอาดต่างๆ ในการบริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม หลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้

มณิรัตน์ ภิญญาภาพสกุล (2549, หน้า46) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษาที่ประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แคนโดลิ, และคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1992, p.7) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียม การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับให้บริการด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา

จอยซ์ (Joyce, 1992, p.65) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีหน้าที่คอยประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในทุกๆรูปแบบ

บราวน์ (Brown, 1998, p.178) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานต่างๆ ในด้านงานสารบรรณ การเงิน พัสดุ งานอาคารสถานที่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่แต่ละสถานศึกษาวางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหาร การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ความสำคัญของงานบริหารทั่วไป

ศรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไปมีความสำคัญ เพราะว่ามีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก

ต่างๆ เพื่อความเรียบร้อยในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา บรรลุตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานและข่าวสารของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไปมีความสำคัญ เพราะว่าเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่ข้อมูล ผลงาน ออกสู่สาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบริหารทั่วไปมีความสำคัญ เพราะที่ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานทั่วไปมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานและข่าวสารของสถานศึกษาสู่สาธารณชน

4.3 ขอบข่ายของงานบริหารทั่วไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 59) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้ 1) งานสารบรรณ 2) งานทะเบียนนักเรียนและการรายงานผล 3) งานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย 4) งานประชาสัมพันธ์ 5) งานงบประมาณ 6) งานการเงินและบัญชี และ 7) งานพัสดุ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 64-72) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) การบริการสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 89-95) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปไว้ 17 ประเภทได้แก่ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการศึกษา 4) การจัดระบบบริการและพัฒนาองค์กร 5) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การดำเนินงานด้านธุรการการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ

7) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 8) การจัดทำสำมะโนครัวผู้เรียน 9) การรับนักเรียน 10) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11) การทัศนศึกษา 12) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 13) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 14) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 15) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 16) งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบประเมินผลและรายงาน และ 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

สุชาติ สุขเกษม (2549, หน้า 47) ได้สรุปขอบข่ายงานบริหารงานทั่วไป ดังนี้ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดการระบบบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน และ 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

คัสทาลโลว์ (Casterter, 1992, p.79) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป ดังนี้ 1) งานธุรการและงานสารบรรณ 2) งานทะเบียนและรายงาน 3) งานอาคารสถานที่ 4) งานกิจการนักเรียนและการบริการต่างๆ และ 5) งานด้านชุมชนสัมพันธ์

บราวน์ (Brown, 1998, p.194) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้ 1) งานสารบรรณ 2) งานการเงิน 3) การควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ 4) งานทะเบียนนักเรียน กิจการนักเรียนและการบริการต่างๆ 5) การจัดทำและรายงานการดำเนินการ 6) การดูแลรักษาอาคารสถานที่ 7) การประชาสัมพันธ์ และ 8) การควบคุมบุคลากรที่นอกจากผู้สอน

จากขอบข่ายของงานบริหารทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย 1) การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ 2) การจัดระบบการบริหรที่เน้นความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 3) ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 4) การพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การพัฒนาองค์กร ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 6) การประชาสัมพันธ์การศึกษา การรับนักเรียน และจัดทำสำมะโนผู้เรียน 7) การส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 8) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 9) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน และ 10) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการศึกษาทั้งบุคคล ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

1. ความหมายของสุขภาพองค์การ

จริณทร์ ชานีรัตน์ (2528, อ้างถึงใน ชานาญ ทัดมาลี, 2542, หน้า 12) คำว่า “สุขภาพองค์การ” (organizational health) เกิดจากคำสองคำรวมกัน คือ “สุขภาพ” (health) กับ “องค์การ” (organization) ซึ่งตามความหมายขององค์การอนามัยโลกปี 1948 ได้บัญญัติว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพเท่านั้น

พยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 211) กล่าวไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ

ส่วนคำว่า องค์การ (organization) ได้มีหลายท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 2) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักและมีการประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขอบเขตและเป็นเอกเทศ มีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมคิด บางโม (2552, หน้า16) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลหลายๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

روبบินส์ (Robbins, 1994, p.4) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มสังคมซึ่งมีการประสานกันอย่างมีจิตสำนึก โดยมีขอบเขตที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ดังนั้น เมื่อนำความหมายของทั้งสองคำ คือ คำว่า “สุขภาพ” และ “องค์การ” มารวมกัน จะได้คำว่า สุขภาพองค์การ (organization Health) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

ฮอย, และคนอื่นๆ (Hoy, et al., 1991, pp. 67-68) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ ตอบสนองการทำงานตามหน้าที่ของสังคม ด้านการปรับตัว (adaptation) การบรรลุเป้าหมาย(goal Attainment) การบูรณาการ(integration) และการรักษา ระเบียบแบบแผนขององค์การ(latency) เพื่อให้องค์การเกิดความพร้อม มีการปรับปรุงให้เจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 196-197) ได้อธิบายสุขภาพองค์การ (organization health) ของโรงเรียน เป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี(healthy school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เน้นพฤติกรรม มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนครู ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อ

ผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนเรียนอย่างหนักและมีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีพอเพียง ครูมีความจริงใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในสถาบันของตน

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การดำเนินอยู่ได้ด้วยความมั่นคง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาได้อย่างเหมาะสม กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ความสำคัญของสุขภาพองค์การ

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 525) กล่าวว่าความสำคัญของสุขภาพของสุขภาพองค์การ คือ การมองเห็นภาพองค์การว่ามีสุขภาพดี ปลอดแรงกดดันต่างๆจากสังคมและชุมชน กล่าวคือ ้องค์การจะต้องสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดีในขณะที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล การจะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ ก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการนั่นเอง

ฮอย, ทาร์เทอร์, และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991 อ้างจาก Hoy, & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่า โรงเรียนใดมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ย่อมหมายถึงมีการประสานสัมพันธ์กัน แสดงออกถึงความต้องการที่จะให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ปราศจากแรงกดดันภายนอก

จากข้างต้นสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ การที่องค์การจะดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในองค์การมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และปราศจากแรงกดดันต่างๆจากภายนอกที่เข้ามาในองค์การ

3. องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

มายส์ (Miles, 1973, pp.437- 441) แบ่งองค์ประกอบสุขภาพองค์การเป็น 10 มิติ ดังนี้ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความเพียงพอของการสื่อสาร 3) ความสมดุลของการใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 5) ความสามัคคี 6) ขวัญและกำลังใจ 7) การนำนวัตกรรมมาใช้ 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัว และ 10) ความเพียงพอในการแก้ปัญหา

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่าสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ มีองค์ประกอบอยู่ 7 มิติ คือ

1) ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง การที่องค์การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการที่ผู้บริหารขององค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหาที่ยุ่ยาก ปฏิบัติงานได้อย่างไม่บกพร่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม

2) อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การมีความสามารถเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป

3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การมีความเป็นมิตร เปิดเผย เป็นที่พึ่ง และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาระงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการควบคุมและมีระเบียบของงานที่ชัดเจน

5) การสนับสนุนทางทรัพยากรหมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานมีความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในงานปฏิบัติงาน

6) ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและความมั่นคงของงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น และเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน

7) การเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง แล้วสามารถดำเนินจนบรรลุเป้าหมาย

ฮอย, ทาร์เทอร์, และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991, p.236) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การที่สุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ 5 มิติ ดังนี้

1) มิติภาวะผู้นำอันเพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดกับสมาชิกในองค์การ

2) มิติการสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารให้พอเพียงแก่ความต้องการ

3) มิติขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงถึงการยอมรับ ศรัทธาและสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และความศรัทธาต่ออาชีพ

4) มิติการติดต่อสื่อสาร คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ เจตคติ และการกระทำอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

5) มิติความสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ยอมรับไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน

ฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997) อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 240) สุขภาพสถานศึกษามีองค์ประกอบ 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันของครู 2) การเน้นวิชาการ 3) ภาวะผู้นำ 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา และ 6) ความเข้มแข็งของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า จากเรื่ององค์ประกอบสุขภาพองค์การตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์การของฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997) อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 240) มาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

สุขภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอยและทาร์เทอร์

1. ความผูกพันของครู

1.1 ความหมายความผูกพันของครู

ชรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549, หน้า 48) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์การที่ตนอยู่ ยอมรับจุดมุ่งหมายและเต็มใจทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ โดยครูมีความผูกพันต่อองค์การสูง มีความเชื่อและยอมรับในค่านิยม เป้าหมายขององค์การ

ณัฐฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 46) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึงทัศนคติของครูในฐานะสมาชิกขององค์การ มีความรัก ความซื่อสัตย์ เชื่อมมั่นในองค์การ ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้องค์การเกิดความก้าวหน้า

ดวงกมล ดวงสุภา (2553, หน้า 46) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง การที่ครูมีความภาคภูมิใจและมีความสุขที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน รวมทั้งมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความผูกพันและต้องการจะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 175-176) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ครูมีความตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละตนในงานที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้ครูมีความสุข เกิดความรักและศรัทธาของครูที่มีต่อองค์การและอาชีพ

ชูชัย สมทธิไกร (2554, หน้า 317) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ภาวะที่ครูมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตั้งใจทำงานให้แก่องค์การและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

ฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้วยการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับ เชื่อฟัง และความศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และความศรัทธาในอาชีพ

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า529) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์การ มั่นคงกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นมิตร มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกได้รับความสำเร็จ

เฮอส์โควิต, และมีเยอร์ (Herscovitch, & Meyer, 2002, p.474) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ความจงรักภักดีของครูที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อและรู้สึกถึงคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เมทิส, และแจ็กสัน (Mathis, & Jackson, 2003, p.23) กล่าวว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ระดับความเชื่อและการยอมรับของครูในเป้าหมายขององค์กร มีความต้องการทำงานให้กับองค์กรด้วยความผูกพันต่อองค์กร

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

1.2 ความสำคัญความผูกพันของครู

ธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549, หน้า 49) กล่าวว่า ความผูกพันของครูมีความสำคัญ เพราะว่า เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอด การรักษาสมาชิกภายในองค์กรอย่างมีคุณค่า คือ การสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในแต่ละองค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 107-108) กล่าวว่า ความผูกพันของครูมีความสำคัญ เพราะว่าการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากผู้ที่ผูกพันกับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าความผูกพันของครูต่อองค์กรต่ำก็จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้

1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาด หรือลาออกจากงานสูง ส่วนครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็มักจะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานใหม่ ส่วนผู้ที่ผูกพันกับองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะไม่เสียสละ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมกับงานใดๆ ต่อส่วนรวม มีพฤติกรรมในลักษณะเห็นแก่ตัว หลบเลี่ยงงาน

3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีชีวิตส่วนตัวที่ค่อนข้างไปทางลบ ผู้ที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีเจตคติที่ไม่พอใจในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของตัวเอง

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 318) กล่าวว่า ความผูกพันของครูมีความสำคัญ เพราะว่าบุคคลที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานที่มีความอิสระ รวมทั้งการได้รับการตอบสนองในเรื่องที่สำคัญขององค์กร เช่น ตนมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) กล่าวว่า ความผูกพันของครูมีความสำคัญ เพราะว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรการสูง อัตราในการขาดงานหรือลาออกก็จะต่ำ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับความผูกพัน มี 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานครูและความผูกพันของครูต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1997, p.48) กล่าวว่า ความผูกพันของครูต่อองค์กรมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) ความผูกพันของครูต่อองค์กร เป็นแนวคิดในลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนให้เห็นถึงผลทั่วไปที่ครูกระทำต่อองค์กร

2) ความผูกพันของครูต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาซ้ำ แต่ก็มีมั่นคง

3) ความผูกพันของครูต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีแสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 530) กล่าวว่า ความผูกพันของครูมีความสำคัญ เพราะว่าความพึงพอใจในการทำงานที่มีทัศนคติที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ถือเป็นความผูกพันของครูที่มาก แต่ถ้าทัศนคติไม่ดี หรือความคับข้องใจต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันก็ต่ำ

ชาร์ลส์ (Charles, 2006, p. 65) กล่าวว่า ความผูกพันของครูมีความสำคัญ เพราะว่า ความมุ่งมั่น ความพยายาม และความอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันของครู คือ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา เป็นผลดีขององค์กร เป็นแนวคิดมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อสถานศึกษา มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ มีการพัฒนาซ้ำแต่มีมั่นคง เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่แสดงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.3 องค์ประกอบความผูกพันของครู

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 106) กล่าวว่า บุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานในนามขององค์กร
- 3) มีความตั้งใจเป็นสมาชิกขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 45) กล่าวว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
- 2) มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- 3) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554, หน้า 317) กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพันของครูต่อองค์กรมี 3 ประการ ดังนี้

1) เชิงอารมณ์ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยึดมั่น เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ

2) เชิงการลงทุน คือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของครู โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่ครูให้แก่องค์กร คำนึงถึงทางเลือก และผลตอบแทนที่ได้รับ หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียหากไปจากองค์กร จึงจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์นั้นไว้

3) เชิงหน้าที่ คือ ความผูกพันที่เกิดจากพันธะหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่เพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร บุคคลเหล่านี้คิดว่าตนควรจะต้องอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปเพราะความเหมาะสมเชิงจริยธรรม

กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 262) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของครูต่อองค์กร มี 3 ด้าน

1) ด้านจิตใจ คือ อารมณ์และความรู้สึกผูกพันของครูที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรของครูที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกันกับการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

3) ด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกของครูที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความเหมาะสมและความถูกต้อง เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่ครูจะต้องปฏิบัติ

เสตีเยร์, และพอตเตอร์ (Steers, & Porter, 1991, p.290) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กร มี 4 ด้าน ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และระดับการศึกษา

2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ มีบทบาทชัดเจน และสอดคล้องกับตนเอง

3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน

4) ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน คือ ทักษะคดีที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกที่เห็นว่างานมีความสำคัญ

ลูทส์ (Luthans, 1992, p.125) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของครูต่อองค์กร ได้แก่

1) เพิ่มความสำคัญต่องาน เพราะมนุษย์มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ถ้าตนได้รับความไว้วางใจหรืออำนาจในการกำกับดูแล เลือกวิธีทำงานด้วยความอิสระ ยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นความคิดในการย้ายงานก็จะลดลง

2) การให้ครูเห็นผลประโยชน์ของตนสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร จึงมีหลายองค์การจัดทำแผนจัดสรรกำไร และบริหารอย่างยุติธรรม ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3) เลือกรับบรรจุบุคลากรที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งค่านิยมจะบ่งบอกอยู่ในพันธกิจขององค์กร ค่านิยมยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเท่าไรความผูกพันต่อองค์กรยิ่งสูงขึ้น

ชาร์ลส์ (Charles, 2006, p .65) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของครูต่อองค์กร มี 2 ประการ ได้แก่

1) ความตั้งใจซึ่งทำให้เกิดความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) วิธีการ เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันของครู มีดังนี้ 1) ความศรัทธาต่อวิชาชีพของครู 2) ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรของครู 3) การตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังของสถานศึกษา 4) ความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา 5) การร่วมมือกันและประสานงานกัน อย่างเข้มแข็ง และทำงานเป็นที่มาของครู 6) ความกระตือรือร้น ในการทำงานของครู 7) ความคิดที่จะลาออกจากงานของครู 8) เห็นว่าประโยชน์ของสถานศึกษา เป็นประโยชน์ของตน และ 9) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาของครู

2. การมุ่งเน้นวิชาการ

2.1 ความหมายของการมุ่งเน้นวิชาการ

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 341) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การบีบบังคับของสถานศึกษาเพื่อบรรลุความสำเร็จสูงสุด แต่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการจะถูกกำหนดมาเพื่อนักเรียน เช่น สภาพแวดล้อมทางการเรียนต้องดี ครูเชื่อในความสามารถของนักเรียนที่จะทำให้บรรลุ และการทำงานของนักเรียนอย่างหนักส่งผลให้งานวิชาการดี

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 102) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความพยายามของทางสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ กำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง และจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.32) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษามุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง จนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน

ฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 530) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษามุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้มีระเบียบอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน และนักเรียนยอมรับความเก่งของเพื่อนในด้านการเรียน

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง สถานศึกษามีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้มีระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน และนักเรียนยอมรับความเก่งของเพื่อนในด้านการเรียน

2.2 ความสำคัญของการมุ่งเน้นวิชาการ

ปัญญา แก้วกีร (2545, หน้า 17) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การมุ่งเน้นวิชาการเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้

เบญญา แจ่มกระจ่าง (2546, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ และต้องพยายามหาเทคนิคมาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ในทุกด้าน หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ การมุ่งเน้นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นการหาเทคนิควิธีการมาสนับสนุนขอบข่ายทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสนใจในทุกๆด้าน และครูในสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะการเรียนการสอนถือเป็นงานสำคัญของงานด้านวิชาการ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนนอกเหนือจากการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนแล้ว สิ่งสำคัญก็คือการปรับปรุงพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 530) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การมุ่งเน้นวิชาการจึงเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและครูต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมุ่งเน้นวิชาการ คือ การหาเทคนิค วิธีการในการพัฒนา มาตรฐานและคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา สามารถพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการ การมุ่งเน้นวิชาการจึงถือเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานด้านวิชาการ หน้าที่ของสถานศึกษาคือทำให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ และสิ่งสำคัญก็คือการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทันวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆอยู่เสมอ

2.3 องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 341) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นงานด้านวิชาการ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) สถานศึกษากำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานทางวิชาการ
- 2) นักเรียนยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น
- 3) นักเรียนมีความพยายามปรับปรุงงานล่วงหน้า

โบแชมป์ (Beauchamp, 1981, p.107) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ เนื้อหา จุดมุ่งหมาย การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล

ฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่าองค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการของสถานศึกษามีองค์ประกอบ ดังนี้ มีระบบบริหารหลักสูตร การจัดการบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การนิเทศภายใน

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 530) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการของสถานศึกษามีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักสูตร การสอน การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพครู

เคลีเอีย (Kelehear, 2008, p.34) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ และการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดสื่ออุปกรณ์การเรียน การวัดผลประเมินผล และดูแลความประพฤติของนักเรียน และคอยให้คำปรึกษา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมุ่งเน้นวิชาการประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพ และการฝึกอบรมเพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพยิ่งขึ้น 3) การจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนการสอน 5) การจัดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอความต้องการ 6) การวัดผลประเมินผล และนิเทศการศึกษา และ 7) การดูแลความประพฤติของนักเรียนจนนักเรียนมีความพยายามปรับปรุงงานล่วงหน้าและยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547, หน้า 244) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะนำผู้อื่น ด้วยกระบวนการหรือพฤติกรรมวิธีในการใช้อิทธิพลหรือแรงจูงใจในการชักจูงให้มาเป็นสมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 220) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถที่จะใช้ศิลปะในความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลให้เกิดความคล้อยตามทุ่มเทอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประสงค์

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ มีอิทธิพลเหนือบุคคลในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ของผู้นำในการชักจูงหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนสำเร็จตามเป้าหมาย

ลูธาน (Luthans, 1992, p. 269) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับอิทธิพล กระบวนการกลุ่ม อำนาจ การชักจูง การปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างในบทบาท และการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ยูกส์ (Yukl, 1998, pp.3-4) ให้ความหมาย ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนบุคคลอื่นคือผู้ตาม

ดู บริน (Du brin, 1998, p. 431) ให้ความหมาย ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้นำประสานงานระหว่างผู้ติดตามกับบุคคลภายนอก ให้ความช่วยเหลือจนบรรลุตามเป้าหมาย

ฮอย, และ ซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ , 2551, หน้า 528) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพกัน และเป็นกันเอง

روبินส์ (Robbins, 1998, p. 365) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการมีอำนาจที่จะทำให้กลุ่มมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้

กรีนเบิร์ก, และ บารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 471) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถโน้มน้าวบุคคลในกลุ่มทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพกัน และเป็นกันเอง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าว ที่จะทำให้ครูทุ่มเทพยายามทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พัชรี จิรจิรังชัย(2545, หน้า14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อสถานภาพของผู้ตาม และต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพราะผู้นำมีอิทธิพลซึ่งสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายเหนือกว่าผู้ตาม

อรุณ รัชธรรม(2547, หน้า 165) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เปรียบเสมือนดวงประทีปขององค์การเป็นสัญลักษณ์ตัวแทนขององค์การ ดังนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

วิเชียร วิทโยดม (2551, หน้า 420) ผู้นำเกี่ยวข้องกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและ ผลการดำเนินงานของผู้ที่ทำตามมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 352) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ผู้นำให้ทิศทางและความหมายในการทำงานแก่บุคคล หรือกลุ่มคนต้องการให้ทำงาน 2) ผู้นำให้ความเชื่อถือแก่บุคคลว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ 3) ผู้นำชอบผลสำเร็จของงานและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และ 4) ผู้นำมีความหวังและความกระตือรือร้นในการทำงานให้เสร็จ

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 84) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ ผู้นำจะต้องแสดงกลยุทธ์ใหม่ๆ อาจใช้ความร่วมมือ และโน้มน้าวผู้บริหารระดับต่างๆให้สร้างและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์การ

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การขึ้นอยู่กับขนาดองค์การ องค์การยิ่งใหญ่ก็จะมีผู้นำหลายระดับ หากเป็นองค์การขนาดเล็กจะมีผู้นำไม่มากนัก ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การเพราะจะคอยเป็นผู้ที่บริหาร และตัดสินใจให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย

กราดเนอร์ (Gardner, 1989, p.21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งในกลุ่มบุคคลที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 528) กล่าวว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร

ร็อบบินส์, และเคอ์เตอร์(Robbin, & Coulter, 2003, p.205) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำให้ความเชื่อถือแก่บุคคล หรือกลุ่มคนว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคคล และให้ความเชื่อถือแก่ครู หรือกลุ่มคนว่าสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 93) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเป็นลักษณะปรุงแต่งเฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยม โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งแสดงออกตามแต่ละสถานการณ์

พัชสิรี ชมพุดำ (2552, หน้า 221) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ การฟังเพื่อรับทราบปัญหาที่แท้จริง สำหรับการวางแผนเพื่อรับมือสิ่งต่างๆ มีความปรารถนาที่จะให้ไม่ใช่เพียงแต่รับ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแก่ผู้ตาม สร้างความไว้วางใจเชื่อใจแก่ผู้ตาม สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ มองการณ์ไกล มีสัญชาตญาณในการคาดการณ์ ให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน สามารถมองภาพรวม รู้จักตนเองดี ต้องการสร้างสังคมทั้งภายในและภายนอก

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 67) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีลักษณะองค์ประกอบ ดังนี้ ความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทนต่อการจัดการปัญหา การตื่นตัวกับความต้องการของผู้อื่น ความเข้าใจในเบื้องาน การปรารถนายอมรับการผิดชอบ และการชื่นชอบในตำแหน่งงานด้านบริหารที่ต้องควบคุมและปกครองลูกน้อง

ดาฟท์ (Daft, 1999, p. 369) กล่าวว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำ ดังนี้

- 1) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมทางความคิดในการทำงาน
- 2) มอบหมายการตัดสินใจและอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนงานสำเร็จ และเปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานหลักขององค์การ

3) ยอมรับและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีคุณค่า

4) วางเป้าหมาย ควบคุมงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1999, pp. 256-258) มีองค์ประกอบของการเป็นผู้นำ 5 ข้อ ดังนี้ 1) ผู้นำต้องมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) ผู้นำต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ผู้นำต้องรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) ผู้นำต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหา และ 5) ผู้นำต้องมีทักษะในด้านการบริหารงาน

โรเจอร์ (Roger, 2006, p. 56) องค์ประกอบความเป็นผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับกลุ่ม
- 2) การยอมรับมากกว่าการแต่งตั้ง

- 3) สามารถกำหนดค่านิยม และกระบวนการในการทำงานของกลุ่ม
- 4) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และเป้าหมายของตน
- 5) ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 6) เน้นวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในการบริการสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมีความชำนาญในการทำงาน 3) การยึดมั่น เคารพกฎเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 4) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ หรือแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ 7) การครอบคลุมในการคัดเลือก แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน 8) การรักษหน่วยงานหรือสถานศึกษา 9) การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างจริงจัง 10) การเปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานหลักขององค์การ 11) การยอมรับและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีคุณค่า และ 12) การรับฟังเพื่อรับทราบปัญหาอย่างแท้จริง

4. การสนับสนุนทรัพยากร

4.1 ความหมายของการสนับสนุนทรัพยากร

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 340) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความเตรียมพร้อมของสถานศึกษาที่มีแก่ห้องเรียนอย่างพอเพียง โดยเฉพาะอุปกรณ์การเรียน การสอน

กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 93) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากรให้แก่องค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการติดตามดูแลช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ฮอย, และเฟอร์ดแมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.32) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การที่องค์การ มีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากรทางการบริการด้านบุคคล การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง สิ่งต่างๆในการบริการด้านบุคลากร การเงิน และอาคารสถานที่ที่จัดให้แก่สถานศึกษาอย่างเพียงพอกับความต้องการ เพื่อช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การลดหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับเนื้องาน การใช้ประโยชน์จากครูในการดำเนินงาน การจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้

เพียงพอ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามความต้องการของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ

4.2 ความสำคัญของการสนับสนุนทรัพยากร

บุญโซ หยอบางไทร (2544, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยกระดับมาตรฐานการศึกษา โดยจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จัดให้โรงเรียนร่มรื่น มีอุปกรณ์การเรียนการสอนเหมาะสมครบครัน และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550, หน้า 40) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหาร ในการบริการทรัพยากรและช่วยให้ผู้บริหารรู้จักใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2554, หน้า 110) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง วิธีขององค์การในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วย เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ ที่ไม่มีตัวตนต่างๆ โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์การ

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 528) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรคือการดำเนินการให้สมาชิกในองค์การ มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะพึงประสงค์ ผู้บริหารการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างประหยัด สมาชิกในองค์การมีสุขภาพที่ดี มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 199) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการมุ่งเน้นด้านการบริการบุคคล การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากรมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเพราะมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารและครูสามารถดำเนินการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อการสนับสนุนทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างเพียงพอกับความต้องการกับสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงมีสุขภาพที่ดี

4.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนทรัพยากร

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 8) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ คน เงิน วัสดุของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการบริหารงานนั้นหากไม่ได้กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับลักษณะงานและประเภทของงานก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดี

สมคิด บางโม (2552, หน้า 63) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานในการจัดการ มืองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) คน เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม 2) เงิน ใช้เป็นค่าจ้าง และค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน 3) วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งอาคารสถานที่ และ 4) ความรู้ด้านการจัดการ คือ ความรู้ในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ

กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 262) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสนับสนุน ทรัพยากรของสถานศึกษา มี 6 ข้อ ดังนี้ 1) มีสื่อการเรียนการสอนเพียงพอ 2) มีห้องปฏิบัติการ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน 3) มีงบประมาณเพียงพอ 4) มีการบริหารพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน 5) มีวัสดุ อุปกรณ์ สำรองไว้เพียงพอ และ 6) จัดหาทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ฮอย,และซาโบ(Hoy, & Sabo,1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 528) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรคือการบริหารการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีองค์ประกอบของการสนับสนุนทรัพยากร มีดังนี้ การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น การมีทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ใช้เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น คือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลที่ดีขึ้น การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น บรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากรของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สื่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน 2) ห้องปฏิบัติการ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน 3) งบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ 4) การบริหารพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานต่างๆ 5) การมี วัสดุ อุปกรณ์สำรองไว้เพียงพอในแต่ละปีงบประมาณ 6) การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน 7) การที่มีบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และดำเนินงานของ สถานศึกษา 8) การใช้ประโยชน์จากครุอย่างคุ้มค่า และ 9) การนำสื่อ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนการสอน

5. อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 ความหมายของอำนาจผู้บริหารสถานศึกษา

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 394) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง มีความสามารถในการชักจูง ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 249) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่ให้ผู้อื่นทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อำนาจ คือการใช้อิทธิพลในการกระทำ ซึ่งผู้นำไม่ สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถ้าปราศจากอำนาจ

ปรียาพร องค์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 14) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง เพื่อใช้สำหรับตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 186) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพในการทำหน้าที่ของบุคคลตามความต้องการของตน หรือเป็นความสามารถในการใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ

ยุกส์ (Yukl, 1994, p.195) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการออกคำสั่งในการใช้อำนาจเหนือพฤติกรรมของผู้รับคำสั่ง ซึ่งมีผลในด้านของพฤติกรรมและความคิดของผู้รับคำสั่งด้วย

ฮอย,และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p. 58) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารต่อผู้บังคับบัญชา มีความน่าเชื่อถือ สามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารที่เหนือกว่าอย่างอิสระ

ฮอย,และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 528) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการทำให้บรรลุเป้าหมายและทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

ฮอย,และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.199) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารน่าเชื่อถือและสามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่อยู่เหนือกว่าอย่างอิสระได้

สรุปได้ว่า อำนาจบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจควบคุมพฤติกรรมของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม หรือ ทัศนคติของครู ผู้บริหารสามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผู้บริหารต้องมีความน่าเชื่อถือสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ

5.2 ความสำคัญของอำนาจผู้บริหารสถานศึกษา

วิเชียร วิทยอุตม (2551, หน้า 394) กล่าวว่า อำนาจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อำนาจมีความแตกต่างกันตามโครงสร้างในองค์การ ซึ่งบุคคลที่สามารถประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจชักจูงพฤติกรรมของผู้อื่นมักมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเข้าใจหลักสำคัญในการเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการในการชักจูงพฤติกรรมผู้อื่นได้

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 394) กล่าวว่า อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดขององค์การต้องใช้อำนาจที่เหมาะสม หากใช้อำนาจไปในทางที่ไม่เหมาะสมองค์การก็จะล่มสลายไป

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 391) กล่าวว่า ความสำคัญในการใช้อำนาจของผู้บริหาร มี 3 ประการ ได้แก่

- 1) การใช้อำนาจเหนือผู้ที่มีอำนาจต่ำกว่าในสายงานบังคับบัญชา
- 2) บุคลากรสามารถมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา โดยสามารถควบคุมข้อมูลที่สำคัญ เพื่อใช้ต่อรองในการเลื่อนตำแหน่งหรือปกป้องผลประโยชน์ของตน
- 3) การแสดงอิทธิพลทางด้านบวกต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้ประจักษ์คองเกอร์ (Conger, 1988, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุตม , 2551, หน้า 382) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ถือเป็น การสร้างเงื่อนไขแรงจูงใจในการพัฒนาความมั่นคงของความรู้สึกลงในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล

ฮอย, และมิสเกล(Hoy, & Miskel, 2001, p.199) กล่าวว่า ความสำคัญของอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการขยายความคิด หรือ การทำนโยบาย หรือเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ หรือเพื่อชักจูงผู้อื่นให้สนับสนุนการตัดสินใจ อำนาจจึงถือเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของอำนาจผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้ อำนาจที่เหมาะสม มีอำนาจในการชักจูงครูให้สนับสนุนการตัดสินใจ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ผู้บริหารต้องเป็นผู้สร้างเงื่อนไขแรงจูงใจในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของครู

5.3 องค์ประกอบของอำนาจผู้บริหารสถานศึกษา

วิเชียร วิทยอุตม (2551, หน้า 365) กล่าวว่า อำนาจผู้บริหารมีองค์ประกอบ 5 ประเภท ดังนี้

- 1) อำนาจตามกฎหมาย เป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งยอมรับตามตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ผู้บริหารสามารถใช้ความถูกต้องของคำสั่งที่จะควบคุม
- 2) อำนาจการให้รางวัล เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติตาม
- 3) อำนาจจากการบีบบังคับ เป็นการใช้อำนาจในการบีบบังคับของผู้บริหารโดยตรงหรือทางอ้อมให้ปฏิบัติตาม
- 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นความสามารถของบุคคลเนื่องจากมีคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญ หรือมีความรู้เฉพาะทาง สามารถใช้อำนาจควบคุมให้งานสำเร็จได้โดยหน้าที่
- 5) อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจในการอาศัยฐานอำนาจของผู้อื่น ซึ่งอำนาจไม่ได้อยู่ในตัวผู้ใช้แต่อยู่ในตัวผู้ถูกกล่าวอ้าง

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 249) กล่าวว่า อำนาจของผู้บริหารเมืองค์ประกอบ 2 ประเภท คือ อำนาจระหว่างบุคคล และอำนาจตามโครงสร้าง

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 391-392) กล่าวว่า องค์ประกอบของอำนาจมี 5 ประการ คือ

- 1) อำนาจการใช้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการให้รางวัล ผลประโยชน์ตำแหน่ง หรือรางวัลอื่นๆ เมื่อผู้นั้นมีพฤติกรรมเหมาะสม
- 2) อำนาจลงโทษ เป็นอำนาจที่ผู้บังคับบัญชาใช้ลงโทษ ชมเชย หรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลัว เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- 3) อำนาจนิตินัย เป็นอำนาจตามตำแหน่งถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งขององค์การ
- 4) อำนาจดึงดูดใจ เป็นอำนาจที่เกิดจากความน่าศรัทธา ความนิยมชมชอบของบุคคล
- 5) อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ความสามารถ และความรู้ของบุคคล สามารถให้ข้อเสนอแนะผู้อื่นได้

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 188) กล่าวว่า องค์ประกอบของอำนาจมี ดังนี้

- 1) อำนาจแบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นอำนาจที่พึ่งพากันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชา เพราะต้องการรางวัลจากองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องผลิต ความร่วมมือ และแรงสนับสนุนในการทำงาน

2) อำนาจกับลักษณะบุคคล บุคคลบางกลุ่มต้องการอำนาจ บุคคลกลุ่มนั้นจึงแสวงหาตำแหน่งความเป็นผู้นำและแสดงตนเป็นผู้ควบคุม

ฮอย,และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 528) กล่าวว่า องค์ประกอบของอำนาจมีความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) มีความสามารถ ความกระตือรือร้น ความริเริ่ม การพูดและการตัดสินใจ
- 2) ความสำเร็จได้แก่ การศึกษา ความรู้ การกีฬา
- 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น มีความเพียรพยายามและเชื่อมั่น
- 4) สถานะ ได้แก่ สถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับ
- 5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

- 1) การสร้างความมั่นใจกับครูของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 4) การกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของตนเอง
- 5) ความรู้ความสามารถกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม กล้าพูด กล้าตัดสินใจ
- 6) ความน่า

ศรัทธา ความนิยมชมชอบ 7) การเป็นที่พึ่งของครูและปกป้องครูจากแรงกดดันภายนอก 8) การเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก 9) ความยุติธรรมต่อครูในการมองเห็นเงินเดือน 10) ความสามารถในการเชื่อมประสานงานระหว่างครูและเพื่อนครูในสถานศึกษา 11) การใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติตาม 12) การใช้อำนาจในการบีบบังคับของผู้บริหารโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ปฏิบัติตาม และ 13) การลงโทษ ช่มชู้ หรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลัว

6. ความมั่นคงของสถานศึกษา

6.1 ความหมายของความมั่นคงของสถานศึกษา

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 339) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาไม่มีจุดอ่อนในเรื่องความคับแคบในผลประโยชน์ที่ได้จากชุมชน หรือผู้ปกครอง และมีความสมบูรณ์ทางโปรแกรมการศึกษา

ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองจากแรงกดดันจากชุมชน และผู้ปกครอง สถานศึกษาไม่มีข้อครหาทางสังคม

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, หน้า 66) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การจัดกลุ่มสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 398) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา หมายถึง การปรับตัวเป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่บอกประสิทธิภาพองค์การการปรับตัวถือเป็นการลดความเสี่ยง และสร้างที่กำบังจากผลกระทบภายนอก

ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p. 58) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อควบคุมความมั่นคงในการจัดการศึกษา ครูถูกปกป้องจากแรงกดดันที่เกิดจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีประสิทธิในการเผชิญปัญหาที่ยุ่งยาก

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p. 65) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่จะดำเนินการในวิถีทางที่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก

สรุปว่า ความมั่นคงของสถานศึกษา หมายถึง การมีอิสระในการดำเนินงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษานั้นได้ สถานศึกษาไม่มีความขัดแย้งกับชุมชน ครูถูกปกป้องจากแรงกดดันที่เกิดจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาที่ยุ่งยากและสถานศึกษาไม่มีจุดอ่อนในเรื่องความคับแคบจากผลประโยชน์ที่สถานศึกษา

ที่ได้รับจากชุมชนหรือผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การจัดกลุ่มสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

6.2 ความสำคัญของความมั่นคงของสถานศึกษา

พนม สุวรรณหงษ์ (2548, หน้า 21) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องอิสระในการดำเนินงาน สามารถปรับตัว แก้ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน กล่าวได้ว่าเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา

สมสมัย กันสการ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหาจากภายนอก บริหารการจัดการด้วยความมั่นคง เช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชน ไม่หวั่นต่อแรงกดดันภายนอก

ฮอย, และฟอร์ซีส (Hoy, & Forsyth, 1986, p.158) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีความมั่นคงภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดี

วอทแมน (Wortman, 1990, p.121, อ้างอิงใน กมลลาศน์ ตรีประสิทธิ์, 2553, หน้า 175) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีความมั่นคงภายในสถานศึกษา ครูต้องมีความแตกต่างในการทำงาน มีประสบการณ์ สามารถปรับตัว และสถานศึกษาต้องมีความเป็นระบบและมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความร่วมมือ

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, p.65) กล่าวว่า ความมั่นคงของสถานศึกษา คือ การที่ชุมชนให้เกียรติรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและความมั่นคงของสถานศึกษา การบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมีความร่วมมือกันจากครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรท้องถิ่น มีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคงของสถานศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู มีการจัดหาทรัพยากรที่พอเพียงกับความต้องการ มีความร่วมมือกันจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรท้องถิ่น มีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน ครูได้รับการปกป้องจากแรงกดดันภายนอกจากชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งความเข้มแข็งสถานศึกษาเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพขององค์กร

6.3 องค์กรประกอบความมั่นคงของสถานศึกษา

ณัฐรุพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 85) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคง มีองค์ประกอบ ดังนี้ ตั้งกฎเกณฑ์และแนวทางด้านความปลอดภัย ไม่ปรับลดโครงสร้าง องค์กรและบุคลากร จัดระบบการบริหารตามสายบังคับบัญชา จัดทำเอกสารพรรณนางานที่ชัดเจน ลดพฤติกรรมการณ์ข่มขู่หรือมีผลทางลบ ให้ข้อมูลทางการเงินและอนาคตขององค์กร ให้ผลประโยชน์และสวัสดิการแก่บุคลากร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551, หน้า 85) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งขององค์กรเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดผลงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มีการเชื่อมโยงเป้าหมายจากองค์กรไปสู่หน่วยงาน ทีมงาน และตัวบุคคล
- 2) สร้างความชัดเจนของเป้าหมายในการทำงานขององค์กร
- 3) ทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และมีการป้อนข้อมูลกลับแก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การดำเนินงาน

- 4) มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือ สามัคคี มากกว่าความขัดแย้งหรือการบังคับ
- 5) สร้างความเข้าใจตรงกัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 6) เป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสามารถบริหารงานของตนเองได้

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคง มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) การวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบายเพื่อให้แผนงานที่กำหนด ความสอดคล้องในการดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

2) การจัดรูปงานให้มีความสอดคล้องกัน

3) การจัดการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถบรรจุ

4) การอำนวยการ รวมถึงการควบคุมงานและการนิเทศงานตลอดจนการบริหารงานอย่างมีศิลปะ

5) การร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีที่ช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง

6) การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

7) การงบประมาณ โดยศึกษาระบบและวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงิน

สมคิด บางโม (2552, หน้า 120) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคง มีองค์ประกอบดังนี้

1) มีเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารและการดำเนินงานราบรื่น

2) จัดให้มีศูนย์กลางในการอำนวยการในการรับผิดชอบโดยตรง

3) ระบุหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน มีการแบ่งแยกหน้าที่การงานตามความเหมาะสมของความสามารถ

4) จัดระบบการทำงานอย่างเหมาะสม มีเทคนิค และการประสานงานภายในองค์กร

5) มีระบบติดต่อสื่อสารที่ดี มีหลักการในการอำนวยการวินิจฉัยที่ดี

6) สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการพัฒนาองค์กรเสมอ

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554, หน้า91) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งประกอบ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร
- 2) วิเคราะห์จุดแข็งของระบบ
- 3) ออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน
- และ 4) นำระบบที่ออกแบบในสายอาชีพไปใช้ในเชิงปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า ความมั่นคงของสถานศึกษาประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆเหล่านี้ 1) เป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานชัดเจน 2) การมีศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกในการ รับผิดชอบโดยตรงและการป้อนข้อมูลกลับแก่บุคลากร 3) การเน้นความร่วมมือ สามัคคี มากกว่าความขัดแย้งหรือการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 4) การสร้างความเข้าใจตรงกัน ระบุหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน 5) การแบ่งหน้าที่การงานตาม ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน 6) การจัดระบบการ งานอย่างเหมาะสม 8) การใช้เทคนิค และกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสามารถ บริหารงานของตนได้ 9) ระบบติดต่อสื่อสารดี 10) การใช้หลักการในการอำนวยความสะดวก และวินิจฉัย ที่ดี 11) สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 12) การประเมินผล ติดตามผล อย่างต่อเนื่อง 13) การพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 14) การดำเนินงานอย่างอิสระของ สถานศึกษา 15) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน และผู้ปกครองของสถานศึกษา และ 16) การ ปกป้องจากแรงกดดันภายนอกจากชุมชน และผู้ปกครองของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรรณิ สุวดี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเขตที่ตั้งและ ขนาดของโรงเรียน และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างโรงเรียน ที่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียน ดีเด่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .001 2) สุขภาพองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับระดับ .001 ระหว่างที่ตั้ง ของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน 3) โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และกลุ่มที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ และ 4) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการ

ประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

ศักดิ์พงษ์ วรณवास (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสุขภาพขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่าสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและแยก พิจารณาตามขนาดของโรงเรียน มีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละมิติ พบว่า มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูงมาก แต่มิติอิทธิพลการ จัดสรรทรัพยากร มีความไม่สมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

มนัสกุล กำริสุข (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตาม ขนาดโรงเรียนมีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง สำหรับการปฏิบัติงานนิเทศ ภายใน โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมของโรงเรียนทุกขนาดและเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับกลาง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการปฏิบัติงานนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมของโรงเรียนทุกขนาดและเมื่อจำแนกตามขนาด ของโรงเรียนพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) มิติสุขภาพ องค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาดโรงเรียน เมื่อ จำแนกตามขนาดโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540, หน้า ๑) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 7 โดย ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน 2) ความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน 3) สุขภาพ องค์การด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทรัพยากรขวัญในการปฏิบัติงาน การ ติดต่อดสื่อสาร ความสามัคคี และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ 4) สุขภาพองค์การในบางมิติและโดยรวม มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และ 5) สุขภาพองค์การด้าน ความสามัคคี และภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 33.62

อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และสภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครู ประสบการณ์ในการทำงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อจำแนกตามเพศของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน

กุศล จิตเที่ยง (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางมีคะแนนสภาพองค์การสูงกว่าขนาดเล็กที่มีมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และ 3) โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น และโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไปมีระดับสภาพองค์การโดยรวมอยู่ทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

พิทยา หาญพรหม (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมในจังหวัดนครราชสีมา ทั้งภาพรวม แยกสังกัดและจำแนกตามขนาด มีสภาพองค์การเป็นกลางทุกมิติ สภาพองค์การของโรงเรียนทั้งสองสังกัดโดยภาพรวมและแต่ละมิติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาสภาพองค์การของโรงเรียนทั้งสามขนาดโดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร ขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ยกเว้นด้านมุ่งเน้นวิชาการที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนมิติอื่นๆ สภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การสุขภาพดี ผลการวิจัยพบว่า โมเดลขององค์การสุขภาพดี คือ มิติที่ก่อให้เกิดการเป็นองค์การสุขภาพดีนั้น สามารถแบ่งเป็นสามมิติใหญ่ๆ คือมิติด้านสุขภาพพนักงาน(employee health) มิติด้านสุขภาพองค์การ(organization health) และมิติด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม(environmental health) ซึ่งแต่ละมิติจะบ่งบอกถึงคุณลักษณะถึงการมีสุขภาพดี โดยพื้นฐานที่สำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้องค์การเป็นการขับเคลื่อนจากโครงสร้างองค์การ(organizational design) เช่น การออกแบบงาน (job design) ความชัดเจนของหน้าที่(role clarity) และปริมาณงาน(workload) เป็นต้น นโยบาย(policy) ระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน (reward and recognition system)

กระบวนการสื่อสาร (communications) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (working environment) และการพัฒนาบุคลากร และองค์การไปพร้อมๆ โดยการเรียนรู้ร่วมกัน (learning) และภาวะผู้นำ (leadership) โดยส่วนที่เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้เกิดองค์การสุขภาพดีนั้น ประกอบด้วย ความเชื่อ (belief) วัฒนธรรม (culture) จริยธรรม (ethics) และความไว้วางใจ (trust) ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเหมือนปัจจัย ระบบ และโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนให้องค์การเกิดการเติบโตไปในทิศทางตามวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องการจะไป และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไปพร้อมๆ กันทั้งบุคลากร โมเดลสรุปจากการศึกษานี้เป็นโมเดลแบบความคิดรวบยอด (conceptual model) ซึ่งการอธิบายโมเดลนั้นจะเป็นลักษณะการอภิปรายแบบพรรณนา (descriptive) ดังนั้นถ้าจะนำโมเดลนี้ไปใช้เพื่อประเมินคุณลักษณะขององค์การว่าเป็นองค์การสุขภาพดีหรือไม่นั้น ผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการเพิ่มรายละเอียดของแต่ละประเด็นที่เป็นส่วนประกอบของแต่ละมิติของการเป็นองค์การสุขภาพดี ซึ่งยังต้องการการศึกษาเพิ่มเติมอีกมาก เพื่อหาความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย รวมทั้งการปรับปรุง หรืออาจจะสังเคราะห์โมเดลใหม่เพื่อสามารถนำไปวัดและใช้ในการวินิจฉัยองค์การให้เป็นลักษณะที่เป็นรูปธรรมและวัดได้มากขึ้น รวมทั้งการให้รายละเอียดของคุณลักษณะของแต่ละประเด็นที่สอดคล้องกับการบ่งชี้ว่าเป็นคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดี และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และแม่นยำยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงรายละเอียดของความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละมิติในการสร้างองค์การสุขภาพดี รวมทั้งดัชนีชี้วัดที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การสุขภาพดี เพื่อนำไปสร้างแบบทดสอบเพื่อวัด และตรวจประเมินสุขภาพขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การแบบสุขภาพดีต่อไป

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบสุขภาพขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุรณภาพของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และ 8) การวางแผน

2. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสุขภาพขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยที่ บุรณภาพของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผนมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความสามารถในการแก้ปัญหา โดยส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน

3. ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบวางแผน บุรณภาพของสถาบัน ขวัญในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

บุช (Bush, 1987, abstract) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ ความสามารถและความสำเร็จในการจัดการธุรกิจการส่งออก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสุขภาพองค์การ (OHI) สามารถวัดสุขภาพองค์การทางธุรกิจได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือนี้สามารถใช้วัดสุขภาพองค์การทางธุรกิจได้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) สามารถจำแนกองค์การที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้ และพบว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ และยืนยันว่า ผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีขององค์การ

นอกจากการศึกษาเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของเครื่องมือแล้ว พบว่าเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ยังสามารถนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย เช่น สุขภาพองค์การที่วัดโดยใช้เครื่องมือที่วัดสุขภาพองค์การ (OHI) สามารถทำนายบรรยากาศขององค์การ และประสิทธิผลขององค์การ (Hoy, Tarter, & Bliss, 1991, p.261) และยังสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ดังการวิจัยของทาร์เตอร์, และคนอื่นๆ (Tarter, et al., 1990) พบว่า มิติต่างๆ ในเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ และสามารถทำนายความผูกพันในองค์การได้

เฮวาร์ด (Hayward, 1987, abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนประสบผลสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทดสอบทฤษฎีของมายส์ (Miles, 1973) ที่ว่าสุขภาพองค์การน่าจะมีสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของโรงเรียนในการพยายามที่จะเปลี่ยนระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เข้ามาใหม่ ผลจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของโรงเรียนเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรบางตัว อาทิ ด้านขวัญที่มีแนวโน้มด้านความสัมพันธ์ไม่สูงนัก

รัสเซล, และคนอื่นๆ (Russell, et al., 1987, abstract) ได้ศึกษากับครูประถมและครูมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานภาระงาน ระดับชั้นที่สอน เป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ซู (Sue, 1988) อ้างถึงใน พรณีย์ สุวดี(2537, หน้า52) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา 4 โรงเรียน ในโครงการวิจัยเพื่อวัดประสิทธิผลโรงเรียน โดยกรอบทฤษฎีของงานวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน(ESR) และแนวคิดของ ไมล์ (Miles) เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ดำเนินการวิจัยโดยเลือกโรงเรียนที่อยู่ในโครงการทดลองวัดประสิทธิผลโรงเรียน(ESR) จำนวน 4 โรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นอีก 4 โรงเรียน ที่ถูกควบคุมโดยสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนในโครงการวัดประสิทธิผลโรงเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ของนักเรียนในเกรด 2 และเกรด 4 ของไอโอว่า(Iowa) พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในกาเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและแบบสอบถามวัดสุขภาพองค์การได้ แต่ไม่มั่นคงเสมอไป และกลุ่มโรงเรียนในโครงการวิจัยประสิทธิผล อาจจะมีความต้องการให้ทางวิชาการประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนอื่นๆ โดยนักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

เชอร์รี่ (Scherry, 1989, abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นตัวของตัวเองของครูใหญ่กับสุขภาพของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) วัดสุขภาพของโรงเรียน และ Personal Organization Inventory หรือ POI วัดการเป็นตัวของตัวเองของครูใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การที่ประเมินโดยครูใหญ่เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรายชื่อของ POI และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคะแนน POI ของครูเพศชาย และสุขภาพของโรงเรียน

ไพรส์ (Price, 1983, abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบกับบรรยากาศโรงเรียนและเพื่อวัดความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการตัดสินใจสั่งการในโรงเรียนกับมิติสุขภาพองค์การ เครื่องมือที่ใช้วัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบวัดสุขภาพองค์การ(OHI) และแบบวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม(P.M.A) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐอาร์คันซอส์(Arkansas) จำนวน 50 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีบรรยากาศ และสุขภาพองค์การที่ดีกว่าโรงเรียนที่ไม่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ฮอย, ทาร์เทอร์, และบลิสส์(Hoy, Tarter, & Bliss, 1991, abstract) ได้ร่วมกันวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ อำนาจของการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน และจัดเป็นตัวแปรในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น คือ ความซับซ้อนใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่าตัว

แปรสภาพทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้น ตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์กร

พอดเกอร์สกี (Podsgurski, 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพโรงเรียน พบว่า มิติต่างๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ของสุขภาพโรงเรียนกับมิติประสิทธิผลองค์กร ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนและครู

ฮอย, และแอนิต้า (Hoy, & Anita, 1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษากับประสิทธิผลของครู พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีสุขภาพองค์กรที่ดี จะนำไปสู่ครูให้มีการพัฒนาตนเองดี เมื่อครูพัฒนาตนเองดีจะส่งผลต่อประสิทธิผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดี

วินเกิล (Winkle, 1999, p.3232-A) ศึกษาวิเคราะห์การปรับโครงสร้างโรงเรียนและสุขภาพองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติการเรียนรู้ และโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิบัติการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซูรีของโคลัมเบีย พบว่าสุขภาพองค์กรของโรงเรียนที่ปฏิบัติการเรียนรู้ และโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิบัติการเรียนรู้แตกต่างกัน โรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิบัติการเรียนรู้มีสุขภาพองค์กรในระดับต่ำกว่า โรงเรียนที่ได้ปฏิบัติการเรียนรู้