

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามขอบเขตตัวแปร และกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะดังรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
4. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. สุขภาพองค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

4. สุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ตั้งจังหวัด และระดับวิทยฐานะ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2557 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 151 คน และครู 2,647 คน รวมทั้งสิ้น 2,798 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยกำหนดผู้บริหารร้อยละ 30 และครูร้อยละ 70 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่เหมาะสม และเมื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแล้วได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนแบบเจาะจงตามขนาดของผู้บริหารและครูของแต่ละจังหวัด (stratified random sampling)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความราบรื่นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความราบรื่นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความราบรื่นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความราบรื่นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความราบรื่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้รับคำแนะนำปรับปรุงแก้ไข จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา และในการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 คน ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรง (content validity) และเสนอแนะข้อบกพร่อง แบบสอบถามที่สร้างมาแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือบันทึกขออนุญาตและออกหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยส่ง และติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับคืนมาร้อยละ 100

#### 2. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลหาความถี่ (frequency) และร้อยละ

(percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย(mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ สุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับ สุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน จังหวัดของสถานศึกษา วิทยฐานะ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการ บริหารสถานศึกษา ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson product moment correlation) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์การและการบริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน จังหวัดของสถานศึกษา และวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบ รายคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ องค์การกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 6 ด้าน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันของครู ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ความศรัทธาต่อวิชาชีพของ ครู 2) การตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังของสถานศึกษา 3) ความเสียสละและอุทิศตนในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา 4) ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย องค์การของครู 5) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาของครู 6) การร่วมมือกันและประสานงานกัน อย่างเข้มแข็ง และทำงานเป็นทีมของครู 7) ความคิดที่จะลาออกจากงานของครู 8) ความ กระตือรือร้นในการทำงานของครู และ9) เห็นว่าประโยชน์ของสถานศึกษา เป็นประโยชน์ของตน

2. การมุ่งเน้นวิชาการ ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพ และการ ฝึกอบรมเพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพยิ่งขึ้น 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การกำหนด

มาตรฐานในการปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา 4) การจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร 5) การดูแลความประพฤติของนักเรียนจนนักเรียนมีความพยายามปรับปรุงงานล่วงหน้าและยอมรับซึ่งกันและกัน 6) การนิเทศการศึกษา 7) การวัดผลประเมินผล และ 8) การจัดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอความต้องการ

3. ภาวะผู้นำ ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ 2) การรักหน่วยงานหรือสถานศึกษา 3) การรักหน่วยงานหรือสถานศึกษา 4) การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างจริงจัง 5) การยึดมั่น เคารพกฎเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 6) การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ หรือแนวทางในการทำงาน 7) การเปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานหลักขององค์กร 8) การยอมรับและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีคุณค่า 9) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา 10) การมีความชำนาญในการทำงาน 11) การครอบคลุมในการคัดเลือก แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน 12) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ 13) การรับฟังเพื่อรับทราบปัญหาอย่างแท้จริง

4. การสนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การใช้ประโยชน์จากครูอย่างคุ้มค่า 2) การบริหารพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนในการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานต่างๆ 3) การนำสื่อ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4) สื่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน 5) การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 6) การที่มีบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และดำเนินงานของสถานศึกษา 7) ห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนักเรียน 8) การมีวัสดุอุปกรณ์สำรองไว้อย่างเพียงพอในแต่ละปีงบประมาณ และ 9) งบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ

5. อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การลงโทษ ชมเชย หรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลัว 3) ความน่าศรัทธา ความนิยมชมชอบ 4) การเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก 5) ความสามารถในการเชื่อมประสานงานระหว่างครูและเพื่อนครูในสถานศึกษา 6) การสร้างความมั่นใจกับครูของผู้บริหารสถานศึกษา 7) การกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของตนเอง 8) ความรู้ความสามารถกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม กล้าพูด กล้าตัดสินใจ 9) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 10) การใช้อำนาจในการบีบบังคับของผู้บริหารโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ปฏิบัติตาม

11) ความยุติธรรมต่อครูในการมองชั้นเงินเดือน 12) การเป็นที่พึ่งของครูและปกป้องครูจากแรงกดดันภายนอก และ 13) การใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติตาม

6. ความมั่นคงของสถานศึกษา ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน และผู้ปกครองของสถานศึกษา 2) การปกป้องจากแรงกดดันภายนอกจากชุมชนและผู้ปกครองของครู 3) การเน้นความร่วมมือ สามัคคี มากกว่าความขัดแย้งหรือการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 5) เป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานชัดเจน 6) การสร้างความเข้าใจตรงกัน ระบุหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน 7) การแบ่งหน้าที่การงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน 8) การดำเนินงานอย่างอิสระของสถานศึกษา 9) สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 10) การประเมินผล ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 11) การมีศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกโดยตรงและการป้อนข้อมูลกลับแก่บุคลากร 12) การใช้เทคนิค และกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสามารถบริหารงานของตนได้ 13) การจัดระบบการงานอย่างเหมาะสม 14) การใช้หลักการในการอำนวยความสะดวกและวินัยที่ดี และ 15) การมีระบบติดต่อสื่อสารดี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 4 ด้าน แยกเป็นรายด้านดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตร และกิจกรรมเสริมหลักสูตร 3) การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 4) การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 5) การวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน 6) การนิเทศภายในสถานศึกษา 7) การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 8) การจัดสอนซ่อมเสริม 9) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 10) การจัดการแนะแนวการศึกษาต่อให้กับนักเรียน 11) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ 12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 13) การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และ 14) การส่งเสริมความรู้แก่ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. การบริหารงานบุคคล ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ของงานบริหารบุคคล 4) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 5) การส่งเสริมวินัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

6) การจัดเก็บทะเบียน ข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประวัติข้าราชการครูและบุคลากร  
 7) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คัดเลือก สรรหา และจัดหาบุคลากรเข้ามา  
 ทำงาน 8) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม  
 9) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 10) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา 11) การกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร 12) การวางแผนนโยบายการบริหาร  
 บุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 13) การประเมินผลงานการจัดการเรียนสอน  
 ของครู 14) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการให้สวัสดิการ และการเลื่อนขั้น  
 เงินเดือนที่เหมาะสม 15) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การให้บุคลากร  
 พ้นออกจากราชการจะได้รับบำเหน็จบำนาญ หรือเงินทดแทนตามสมควร และ 17) การดำเนินทาง  
 วินัยและการลงโทษครู

3. การบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  
 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การจัดทำบัญชีการเงิน  
 2) การจัดทำแผนและเสนอของงบประมาณ 3) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน  
 4) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน 5) การจัดสรรงบประมาณ 6) การ  
 บริหารเงินที่สามารถตรวจสอบได้ 7) การนำเงินส่งคลัง 8) การจัดทำบัญชีพัสดุและสินทรัพย์  
 และทะเบียนคุมสินทรัพย์ 9) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้ และการ  
 ดำเนินงาน 10) การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจัดเงิน 11) การระดมทรัพยากรและการ  
 ลงทุนเพื่อการศึกษา 12) การวางแผนและจัดหาพัสดุ 13) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่  
 ได้รับจัดสรร 14) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่ง  
 ก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ 15) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 16) การปฏิบัติงานอื่น  
 ใดก็ตาม ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 17) การพัฒนาระบบข้อมูลและ  
 สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 18) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ  
 19) การเบิกเงินจากคลัง 20) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และ 21) การจัดหา  
 ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

4. การบริหารงานบริหารทั่วไป ในภาพรวมของทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ  
 มาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การจัดระบบการ  
 บริหารที่เน้นความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 2) การพัฒนาองค์การดูแลอาคารสถานที่  
 และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3) การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ  
 ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ 4) การพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษา ข้อมูล ข่าวสาร และ  
 เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การประชาสัมพันธ์การศึกษา การรับนักเรียน และจัดทำสำมะโน  
 ผู้เรียน 6) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการศึกษากับบุคคล ชุมชน เขตพื้นที่  
 การศึกษา และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 7) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 8) ชุมชน

องค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 9) การส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และ 10) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านของสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของการบริหารสถานศึกษากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 โดยเรียงระดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความมั่นคงของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำ 4) การมุ่งเน้นวิชาการ 5) การสนับสนุนทรัพยากร และ 6) ความผูกพันของครู ในขณะที่ภาพรวมของสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรายด้านของการบริหารสถานศึกษา คือ 1) การบริหารงานบริหารทั่วไป 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ตั้งจังหวัด และวุฒิการศึกษา พบว่า

4.1 สุขภาพองค์การตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวม ด้านความผูกพันของครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านความมั่นคงของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และวิทยฐานะในภาพรวม พบว่าทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านความมั่นคงของสถานศึกษาแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านความผูกพันของครู และด้านการสนับสนุนทรัพยากรไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวม ด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ด้านความผูกพันของครูไม่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกที่ตั้งจังหวัด เมื่อพิจารณาในภาพรวม ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงของสถานศึกษา ด้านความผูกพันของครู และด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างกัน และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

4.2 การบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการ บริหารงานงบประมาณไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ ในภาพรวมพบว่าทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรสภาพรวมด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการบริหารงาน วิชาการ และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่ตั้งจังหวัด ในภาพรวมด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตาม ทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำ ผลจากการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. สุขภาพองค์การตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าสุขภาพองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนม สุวรรณหงษ์ (2548, หน้า 87) ที่ศึกษา สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สุขภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูส่วนใหญ่มักจะทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และการบริหารองค์การให้ ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การที่บ่งชี้ประสิทธิภาพ ผลของการ ประเมิน กระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดีแสดงว่า การบริหารงานของ องค์การนั้น ประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงาน ที่ราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข พอใจการทำงาน หน่วยงานต่างๆในองค์การมีกิจกรรม ร่วมกันและองค์การมีผลผลิตในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย(2552, หน้า 295) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของประเทศมีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ ขยันแข็ง มีสุขภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีวิจรรณญาณในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว ก็จะส่งผลให้เศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมของประเทศ เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารและครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีการปรับและพัฒนาสุขภาพขององค์การอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ความผูกพันของครู มีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูยึดมั่นการปฏิบัติงาน และเป้าหมายของสถานศึกษา มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง และศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และความศรัทธาในอาชีพ สอดคล้องกับฮอย, และทาร์เทอร์ (Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่า ความผูกพันของครูนั้น คือ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้วยการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับ เชื่อฟัง และความศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และความศรัทธาในอาชีพ

1.2 การมุ่งเน้นวิชาการ มีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้มีระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน และนักเรียนยอมรับความเก่งของเพื่อนในด้านการเรียน สอดคล้องกับ กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, หน้า 102) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการสถานศึกษาจะต้องทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง และจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับฮอย, และเฟลด์แมน (Hoy, & Feldman, 1987, p.32) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการนั้นสถานศึกษาจะต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน

1.3 ภาวะผู้นำ มีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพกัน และเป็นกันเอง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าว ที่จะทำให้ครูทุ่มเท พยายามทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ฮอย, และ ซาโบ (Hoy, & Sabo, 1998, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ , 2551, หน้า 528) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพกัน และเป็นกันเอง ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร

1.4 การสนับสนุนทรัพยากร มีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ในการบริการด้านบุคลากร การเงิน และอาคารสถานที่ที่จัดให้แก่สถานศึกษาอย่างพอเพียงกับความต้องการ เพื่อช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การลดหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับเนื้อหา งาน การใช้ประโยชน์จากครูในการดำเนินงาน การจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามความต้องการของ

สถานศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ สอดคล้องกับ ฮอย, และทาร์เตอร์(Hoy, & Tarter, 1997, p.58) กล่าวว่าการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากรทางการบริการ ด้านบุคคล การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจควบคุมพฤติกรรมของครูจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม หรือทัศนคติของครู ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าว ให้ครูปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผู้บริหารต้องมีความน่าเชื่อถือสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับฮอย,และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.199) กล่าวว่า ความสำคัญของอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการขยายความคิด หรือ การทำนโยบาย หรือเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ หรือเพื่อชักจูงผู้อื่นให้สนับสนุนการตัดสินใจ อำนาจจึงถือเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

1.6 ความมั่นคงของสถานศึกษา มีระดับความราบรื่นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีอิสระในการดำเนินงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษานั้นได้ สถานศึกษาไม่มีความขัดแย้งกับชุมชน ครูถูกปกป้องจากแรงกดดันที่เกิดจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาที่ยุ่ยาก และสถานศึกษาไม่มีจุดอ่อนในเรื่องความคับแค้นจากผลประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับจากชุมชน หรือผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การจัดกลุ่มสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 528) กล่าวว่า ความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา คือ ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ได้รับความคุ้มครองจากแรงกดดันจากชุมชน และผู้ปกครอง สถานศึกษาไม่มีข้อครหาทางสังคม

2. การบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าการในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด หากองค์การใดถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ทำให้เกิดความพร้อมของบุคคลนั้น เกิดความร่วมมือร่วมใจ และเชื่อมั่นในการทำงาน ก็จะทำให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รัตนชัย (2545, หน้า 11-12) กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ คือสถานศึกษาซึ่งหมายถึงภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แคนโดลี, และคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1992, p.7) กล่าวว่า การจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บริการด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและครูใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีการปรับและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่

2.1 การบริหารงานวิชาการ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะ ความสามารถของผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งแสดงถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.2 การบริหารงานบุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสายงานตามความต้องการขององค์การเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ตามการบริหารงานบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับลูเนนเบอร์ก, และออมสไตน์ (Linenburg, & Omstein, 2000, p.517) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นถือเป็น กระบวนการสรรหาบุคลากรตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ก่อคุณ การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อให้การทำงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับพรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมาก เพราะว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์การ หากสถานศึกษาให้มีบุคลากรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะหลักของสายงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมย่อมส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

2.3 การบริหารงานงบประมาณ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูคอยสนับสนุน และจัดเรียงความสำคัญให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-50) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณนั้น สถานศึกษาจัดตั้งเพื่อการบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการ งานบริหารงบประมาณจึงเปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงานหรือคอยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับรุ่ง แก้วแดง(2546, หน้า 121-122) กล่าวว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารงบประมาณ เพราะการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของเงินให้ชัดเจน สอดคล้องกับแผน เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.4 การบริหารงานบริหารทั่วไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, หน้า 64) กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป นั้น จะต้องจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มีบทบาทในการประสานส่งเสริมสนับสนุนความสะดวกต่างๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม หลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับ เฮวาร์ด (Hayward, 1987, abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทดสอบทฤษฎีของมายส์ (Miles, 1973) ที่ว่าสุขภาพองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของโรงเรียนในการพยายามที่จะเปลี่ยนระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เข้ามาใหม่ ผลจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของโรงเรียนเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารและครูถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา หากกลไกมีความสมบูรณ์ก็จะเกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ ฮอย, ทาร์เทอร์, และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991, อ้างถึงใน Hoy, & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่า โรงเรียนใดมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ย่อมหมายถึงมีการประสานสัมพันธ์กัน แสดงออกถึงความต้องการที่จะให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ปราศจากแรงกดดันภายนอกและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ และเป้าหมายในการบริหารที่ชัดเจน จัดระบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูล วางแผนและดำเนินการตามแผนอย่างมีระบบ มีความรอบคอบเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น การมุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 8-9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่ให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย การ

บริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ดังนี้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงานจัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ทำการควรมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

4. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ตั้งจังหวัด และระดับวิทยฐานะ พบว่า

4.1 สุขภาพองค์การตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

4.1.1 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นในด้านความผูกพันของครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านความมั่นคงของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮอย, และมิเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p.202) กล่าวว่า การใช้อำนาจในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรอยู่ในระดับที่พอเหมาะต่ออำนาจที่บุคคลนั้นมี เพราะอาจทำให้เกิดปัญหาถ้าใช้อำนาจด้วยความไม่สมดุล

4.1.2 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นในทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งในด้านอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในเรื่องที่สำคัญของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างขวัญและกำลังใจเสมอจะส่งผลต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540, หน้า 56) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารถือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการประสานงาน และสร้างความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือของงานนั้นบรรลุผล อาจเป็นเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีวิธีการในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่ยุ่งยากจากภายนอกแตกต่างกัน สอดคล้องกับความคิดของ พิทยา บวรวัฒนา (2544, หน้า 118) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีประสิทธิภาพ คือ ความสามัคคีของสมาชิกในสถานศึกษา ความสามารถของสถานศึกษาในการ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการรับบริการและสนองประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งผลให้สถานศึกษามีความมั่นคงและสามารถรับแรงกดดันจากภายนอก

4.1.3 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นในด้านภาวะผู้นำ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านความมั่นคงของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความผูกพันของครู และด้านการสนับสนุนทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ด้านความผูกพันของครูสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ นายวินัย วรรณานนท์ (2557, 2 ธันวาคม) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า ความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับครูส่วนใหญ่จะให้เป็นกันเอง และเคารพซึ่งกันและกัน แต่ก็มีส่วนน้อยที่เกิดความขัดแย้งบ้างในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู เช่น เรื่องความดีความชอบ การจัดการเรียนการสอน การมอบหมายงาน และในด้านอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา บุญมานุช (2555, หน้า 86) เรื่อง การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.1.4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นใน ด้านภาวะผู้นำ ด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างกัน ส่วนด้านความผูกพันของครูไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงของสถานศึกษา สิ่งสำคัญผู้บริหารและครูต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พิทยา บวรวัฒนา(2544, หน้า 118) องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 3ทิศทาง คือ ความสามัคคีของสมาชิก ในองค์การ ความสามารถในการรับบริการ และสนองประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ซึ่งเป็นแนวทางส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง

4.1.5 เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นในทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารและครูต้องใช้อย่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในด้านการสนับสนุนทรัพยากรถือเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ วรรณ พยุงวงษ์ (2544, หน้า 91) กล่าวว่า ทรัพยากรถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการใช้ทรัพยากรทุกชนิดต้องคุ้มค่า และเพียงพอกับสมาชิกในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกว่าการรับภาระหนักมากเกินไปเพราะรายได้ไม่เพียงพอ

4.1.6 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ในด้านอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับความคิดของแอลและรีอาร์ดอน (Ell, & Reardon, 1990, pp.31-32) กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรนั้น จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิคในการบริหารงานหรือเทคนิคในการสั่งการบุคลากรในองค์กรให้ทำงานลุล่วงจนบรรลุเป้าหมาย

4.1.7 เมื่อจำแนกที่ตั้งจังหวัด เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีที่ตั้งจังหวัดต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นในด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงของสถานศึกษา ด้านความผูกพันของครู และด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างกัน และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของ นายวินัย วรชยานนท์ (2557) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า ในส่วนของการสนับสนุนทรัพยากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ไม่เพียงพอ ซึ่งในการสนับสนุนจะแบ่งตามเขตพื้นที่และขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่สถานศึกษาจะหาเงินจากภายนอกเพื่อมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น การทอดผ้าป่า การจัดงานประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะขาดแคลนในด้านของบุคลากร การเงิน อาคารและสถานที่ ซึ่งถ้าดูโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ก็ยังถือว่ามียุทธศาสตร์เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรบางส่วนก็ได้จากการจัดจ้าง ในเรื่องอำนาจของผู้บริหาร มาตรฐานในการบริหารของแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนมีการใช้อำนาจในการบริหารบีบบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ผู้บริหารบางส่วนบริหารสถานศึกษาโดยให้ความรู้สึกแบบพี่แบบน้อง ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ส่วนใหญ่มีความมั่นคงแต่สถานศึกษานาเล็กค่อนข้างเสี่ยงเปรียบ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่อยากให้นักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนใหญ่ๆตามความนิยม เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ มีความพร้อมมากกว่า

4.1.8 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนะต่อความราบรื่นในทุกด้านแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงของสถานศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านของอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจในการมอบหมายงานให้ตรงสายงานของครูแต่ละคน และมีการให้ขวัญและกำลังใจ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนวิทยฐานะให้กับผู้ที่เสียสละอุทิศตนและอุทิศเวลา เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร จะทำให้ครูนั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับ คองเกอร์ (Conger, 1988, อ้างถึงใน วิเชียร

วิทยุอดม , 2551, หน้า 382 ) กล่าวว่า การให้อำนาจของผู้บริหาร ถือเป็น การสร้างเงื่อนไข แรงจูงใจในการพัฒนาความมั่นคงของความรู้สึกในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล

#### 4.2 การบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

4.2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี เพศต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานวิชาการไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ กีก้อง ด้วงชนะ (2549, หน้า 166) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน แสดง ให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่เพศแตกต่างกันมีสภาพการบริหารงานวิชาการเหมือนกัน ในด้าน การบริหารงานงบประมาณสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ สุรัตน์นิช (2544, หน้า 106) เรื่อง การบริหารงานการเงินของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติงานการเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการเงินแตกต่างกัน ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพิน โดสารเดช (2549, หน้า 151) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานบริหารทั่วไปเมื่อจำแนกเพศไม่แตกต่างกัน แสดง ให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีการบริหารงานทั่วไปเหมือนกัน

4.2.2 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน การบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันในด้านการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จุไรลักษณ์ โกมล (2548, หน้า 132) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่าการ บริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มี ตำแหน่งแตกต่างกันมีการบริหารงานวิชาการเหมือนกัน ในด้านการบริหารงานงบประมาณ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ สุรัตน์นิช (2544, หน้า 106) เรื่อง การบริหารงานการเงินของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติงานการเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ

บริหารงานการเงินแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยูพิน โตสารเดช (2549, หน้า 151) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานบริหารทั่วไปเมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีการบริหารงานทั่วไปเหมือนกัน

4.2.3 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทัศนคติ ในด้านการบริหารงานวิชาการไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ โตแย้ม(2547, หน้า 131-154) เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่าการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการบริหารงานวิชาการเหมือนกัน ในด้านการบริหารงานงบประมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ สุรัตน์นิช (2544, หน้า 106) เรื่อง การบริหารงานการเงินของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติงานการเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการเงินแตกต่างกัน ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยูพิน โตสารเดช (2549, หน้า 151) เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานบริหารทั่วไปเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการบริหารงานทั่วไปเหมือนกัน

4.2.4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานใน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน ในด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารและครูอาจต้องเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากงานบริหารงบประมาณถือเป็นงานที่สำคัญเพราะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก นำไปสู่การพิจารณานโยบายพื้นฐานองค์กรล่วงหน้า ความถูกต้องของระบบการทำงาน มีการวิเคราะห์และกำหนดค่าใช้จ่าย ผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างชัดเจน มีการเก็บรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงานขององค์กรที่ทำมาในอดีต สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ( 2545, หน้า 61-62) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณถือเป็นงาน

ที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก

4.2.5 เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมชาย หิรัญภักดี (2542, หน้า 10) กล่าวว่า การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงานอัตรารอกจากงานจะสูง และพบว่าพนักงานนั้นไม่ตั้งใจทำงาน การทำงานที่ไม่ปลอดภัย การทำให้พนักงานคิดว่ารายได้ที่ได้นั้นไม่ยุติธรรม ไม่ยอมให้การฝึกหรืออบรม ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสรรรายได้ที่เหมาะสม มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความชำนาญ มีการจูงใจ การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี

4.2.6 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานใน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารงานวิชาการไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุไรลักษณ์ โกมล (2548, หน้า 132) เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่าการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีการบริหารงานวิชาการเหมือนกัน นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม นายวินัย วรรษยานนท์ (2557) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า เนื่องจากบางสถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ บุคลากรบางส่วนไม่ตรงตามสายงาน แต่ละคนมีภาระงานหลายด้าน และมีการเข้ารับการประเมินหรือเดินทางไปอบรมโครงการต่างๆอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพิน โตสารเดช (2549, หน้า 151) เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานบริหารทั่วไปเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีการบริหารงานทั่วไปเหมือนกัน

4.2.7 เมื่อจำแนกที่ตั้งจังหวัด เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีที่ตั้งจังหวัดต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการบริหารงานวิชาการ

และด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2547, หน้า 1) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือการพัฒนาคนเพื่อให้เกิดศักยภาพ โดยคำนึงถึงไกล และ สภาพแวดล้อม

4.2.8 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีวิทยฐานะต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ใน ด้านการบริหารงานบุคคล การประเมินผลงานถือเป็นขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดย พิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆที่วางไว้ เป้าหมายในการประเมินผลงานก็เพื่อที่จํานำผลนั้นมา ปรับปรุงตัวบุคลากร ปรับปรุงงาน และปรับปรุงการบริหารงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วย พัฒนางค์การให้เจริญเติบโต 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และ3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จากผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญในด้านความผูกพันของครู ให้มากขึ้น โดยการสร้างความศรัทธาต่อวิชาชีพของครู สร้างความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ ตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังของสถานศึกษา เห็นว่าประโยชน์ของ สถานศึกษา เป็นประโยชน์ของตน เพื่อให้ผู้บริหารและครูเกิดความผูกพันและทำงานร่วมกัน เป็นทีมของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสุขภาพองค์การ

1.2 สถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการ บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการให้มากขึ้น โดยการส่งเสริมมาตรฐานและ คุณภาพสถานศึกษาพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ บริหารงานวิชาการให้ครอบคลุมถึงงาน ด้านการจัดเรียนการสอน และ มีการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและนักเรียน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและส่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรจะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการบริหารสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และสถานศึกษาระดับประถมศึกษา