

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ในบทนี้จะนำเสนอวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของผู้นำ
- 1.2 ผู้บริหารในบทบาทของผู้นำ
- 1.3 คุณลักษณะผู้นำที่ดี
- 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 1.6 แบบภาวะผู้นำ
- 1.7 ผู้นำการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

2. สุขภาพองค์การ

- 2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
- 2.2 ลักษณะของสุขภาพองค์การ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

5. โครงสร้างการบริหารงาน บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ คือ ความหมายของผู้นำ ผู้บริหารในบทบาทผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้
ฮอลปีน (Halpin 1966 : 43 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะประการใดประการหนึ่งในห้าประการต่อไปนี้ คือ

1. มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. ได้รับคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำหรือ หัวหน้าในหน่วยงาน

ฟีเดเลอร์ (Fiedler 1967 : 8 อ้างมาจากวัชรศักดิ์ สงค์ปาน 2542 : 12) ให้หมายความว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 8) ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ประเวศ วะสี (2540 : 10) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีอุดมการณ์ร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามอุดมการณ์

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 19) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาหรือหมุ่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะบรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่อุดมการณ์ของตนได้

จากความหมายของผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้า มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม สามารถชักจูงให้สมาชิกรวมพลังกันปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารในบทบาทของผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารมักทำหน้าที่ผู้บริหารมากเกินไป แต่ทำหน้าที่ผู้นำน้อยเกินไป เมื่อบริหารมากขึ้นแต่นำน้อยไปจึงทำให้สถานศึกษาเป็นระบบราชการ

มากยิ่งขึ้น ในสถานการณ์ปัจจุบันภาวะผู้นำมีความคลุมเครือและเสี่ยง ดังนั้นผู้นำที่ดีควรจะทราบว่าจะควรจะทำเมื่อใด และควรจะทำตามเมื่อใด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2540: 31) การบริหารงานในปัจจุบัน มีความสลับซับซ้อนเพราะมีภารกิจหลายๆ อย่างที่จะต้องปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่างๆ คเนเซวิช (Kezevich) ได้เสนอบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท แต่ละบทบาทได้ระบุความสามารถที่จะเป็นไว้ด้วยดังนี้ (Stephen J. Knezevich 1984 อ้างมาจาก วิษณุ นักราโรจน์)

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader-catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ของการตัดสินใจ มีความสามารถในการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจพฤติกรรมขององค์การ

6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (change manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร วิธีพิเศษ เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสาร

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manager) ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุการขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problems manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหา

11. บทบาทเป็นผู้จัดการระบบ (systems manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instructional manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและการพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (personnel manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ สามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา

15. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (public relator) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (ceremonial head) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่างๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

นอกจากนี้ กอร์ดัน (Gorton) อ้างมาจากประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 (2546 : 194) ได้สรุปบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ (1) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร (2) บทบาทในฐานะเป็นผู้นำทางด้านการสอนหรือด้านวิชาการ (3) บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย (4) บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ (5) บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล (6) บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง (Richard D. Gorton 1983)

เซอร์จิโอวานนีและคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver) อ้างมาจากประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 (2546 : 33) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงความเป็นผู้นำใน 3 ประการดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องแสดงความเป็นผู้นำโดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่างๆ

ของกลุ่ม พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีการทำงาน และมีอิทธิพลต่อขวัญของครูอาจารย์ พฤติกรรมของนักเรียน เนื้อหาสาระของหลักสูตร หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารใน 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมมุ่งงาน คือมุ่งในการปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้สำเร็จ และ พฤติกรรมมุ่งคน คือ สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งมั่น ความปลอดภัย การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีคุณค่าในความเป็นคน

2. พัฒนาคณะอื่น การพัฒนาคนจะต้องพัฒนาทั้งที่ผู้เรียน และผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้นำรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้น หากบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความสามารถและจิตใจจนถึงระดับที่พึงปรารถนาแล้ว เชื่อได้ว่าสถานศึกษาย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. หน้าที่ของผู้นำกลุ่ม หน้าที่ 2 ประการ คือ 1) บทบาทในการปฏิบัติการกิจของกลุ่ม คือผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการทำงานให้สำเร็จ 2) บทบาทในการสร้างกลุ่ม เป็นบทบาททำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไปได้และมีความเจริญ ผู้บริหารจะต้องสนใจพฤติกรรมของคน และสร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ภายในกลุ่มปลูกจิตสำนึกให้สมาชิกสนใจที่จะทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่า

โดยสรุปบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา คือ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ และบทบาทในฐานะหัวหน้ากลุ่ม

1.3 คุณลักษณะผู้นำที่ดี

การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นยังเป็นเรื่องยากแต่ก็น่าจะให้เป็นแนวทางไว้ว่าผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสามารถกำกับหรือส่งอิทธิพลให้คนทุ่มเทความสามารถ และทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ โดยที่เขาพอใจในสิ่งที่เขากระทำอยู่ คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น

ผลการวิจัยของสต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษาและสถานทางสังคมดี
3. สถิติปัญญา ความรู้ความสามารถ ผู้นำเป็นผู้ที่มีสถิติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
4. บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในทางสังคม (Ralph M. Stogdill 1974 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546 : 69) ได้เสนอแนวคิดในการเป็นผู้นำ ในการปฏิรูปโรงเรียน ไว้ 3 ประการ คือ การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การพิจารณาลักษณะของโรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7 - 8) ได้กำหนดคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มนุษยสัมพันธ์
4. นิสัยในการทำงาน
5. ความสามารถในการจัดการ
6. ความยืดหยุ่น
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ความเป็นผู้นำ

รุ่ง แก้วแดง (2541: 278) กล่าวถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง
2. เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม
3. เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี
4. เป็นผู้อำนวยความสะดวก
5. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีมากมายหลายประการ แตกต่างกันไปแล้วแต่ว่าจะมองให้ผู้นำมีคุณลักษณะเด่นด้านไหน คุณลักษณะของผู้นำจึงแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่ดีของสังคมหนึ่งจะนำไปใช้กับลักษณะสังคมอีกแบบหนึ่งย่อมเป็นไปได้ยาก ผู้นำที่ดีจะต้องปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ หน้าที่สำคัญก็คือจะต้องให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน และผลงานของสถาบันจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ฉะนั้น สภาพแวดล้อมและสถานการณ์จึงมีส่วนในการกำหนดคุณสมบัติของผู้นำ จากแนวคิดนักการศึกษาหลายท่าน พอจะสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องประกอบด้วย 1) สติปัญญา ไหวพริบ ปฏิภาณ

2) การศึกษาเรียนรู้ ความสามารถ 3) ความรับผิดชอบในหน้าที่ 4) บุคลิกภาพลักษณะนิสัยส่วนตัว 5) สุขภาพอนามัย ร่างกายสมบูรณ์ 6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม และ 7) มีศิลปะในการบริหารงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมี ได้แก่ การมีสุขภาพดี มีความสุขุม มีความคิดริเริ่ม มีการสังคมดี มีบุคลิกที่เหมาะสม มีความรู้ มีมโนธรรม มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเด็ดขาด มีความรอบคอบ ไม่ประมาท มีความซื่อสัตย์ และมีความสงบเสงี่ยม มีศีลธรรมและคุณธรรม อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้นำนั้นก็ไม่ได้ยากและง่ายเกินไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคนจะยึดหลักอะไรเป็นเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ การจะเป็นผู้นำที่ดีนั้น ต้องอาศัยหลักต่าง ๆ ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.4 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของคนหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence)

จักรพรรดิ วัฒนา (2538 : 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการรวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของมนุษย์ ความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสม

พระธรรมปิฎก (2542 : 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมาย

บาส (Bass 1985 : 545 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546 : 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด เจตคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับสูงกว่า

เบนนิส (Bennis 1959 : 26) อ้างมาจาก ประมวลสารเศรษฐวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา บทที่ 5 กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการ

จากความหมายของภาวะผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์รูปหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเราเรียกว่าผู้นำสามารถที่จะชักจูงหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มให้ร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีการศึกษาตามแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละช่วง และนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ต่อมา เบิร์น (Burns 1987 : 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นแนวทางที่ 4 ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ซึ่งสรุปทฤษฎีในแต่ละแนวคิด ได้ดังนี้ อ้างมาจาก ประมวลสารเศรษฐวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5

1.5.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เริ่มตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ โดยมีข้อสังเกตว่า คนที่เป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ในการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีการศึกษา 2 แบบ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2536 : 44)

1) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

2) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนั้น สดออดิลล์ (Srodgill 1950 : 40) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำสรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถบ่งชี้ภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างพอเพียงไม่สามารถวิเคราะห์หรือพยากรณ์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ และสดออดิลล์ยังสรุปว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ธรรมชาติของกลุ่มและความต้องการของกลุ่ม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ

1.5.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพได้ ในการวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการนั้น มีวิธีการศึกษา 2 แบบ คือ

1) **ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions)** มุ่งเน้นการศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่มด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกิจ (Task- Related) 2) หน้าที่ในการแก้ปัญหา เช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น

2) **ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)** มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task – Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างเสริมขวัญให้แก่มวลลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee – Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อถือศรัทธา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

1.5.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ในทศวรรษ 1970 เริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ในสถานการณ์ที่ต่างกันต้องการรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังที่ อาร์โนลและเฟลด์แมน (Arnold and Feldman 1978 :10) กล่าวว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ดีที่สุด เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการต่างๆ ซึ่งได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ไว้หลายรูปแบบ ได้แก่

1) **ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิวดเลอร์ (Fiedler 1965 : 538-551)** ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ กล่าวคือ หากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

2) **ทฤษฎีสถิตภาพของเรดไคน์ (Reddein 1970 :11-12)** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ มิติพฤติกรรมด้านงาน มิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และมิติประสิทธิผล ซึ่งได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 8 แบบ จำแนกเป็น แบบที่มีประสิทธิผลต่ำจำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้หนึ่งงาน แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการและแบบผู้ประนีประนอม แบบที่มีประสิทธิผลสูง จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ และแบบนักบริหาร

3) **ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์** ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard 1993 : 158-170) สรุปได้ว่า คือความพยายามที่จะทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับวุฒิภาวะของผู้ตาม ฐานคิดค้นคือประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับการ

จับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับภาวะของกลุ่มหรือของบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบการมอบหมาย แบบการมีส่วนร่วม แบบการแนะและแบบการสั่ง 2) สถานการณ์จากมีภาวะไปจนถึงไม่มีภาวะ ซึ่งจำแนกเป็นภาวะเกี่ยวกับงาน และภาวะทางจิตวิทยาซึ่งภาวะเกี่ยวกับงานแบ่งเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความสามารถที่สุด มีความสามารถค่อนข้างมาก มีความสามารถบ้าง มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อย และภาวะทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความเต็มใจเป็นประจำหรือเสมอ มีความเต็มใจบ่อยๆ มีความเต็มใจบ้างในบางครั้ง ไม่ค่อยมีความเต็มใจ

1.5.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษภาวะผู้นำในระบอบที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน ยังเป็นภาวะที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานเท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

เบรินส์ (Burns 1987:55-80) อ้างมาจากยูทา เสนาะพิน 2546 : 13) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม คือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือการทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ด้วยกระบวนการต่อรองโดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำที่ตระหนักถึง ความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และเปลี่ยนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปเป็นผู้นำจริยธรรม

3) *ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)* ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นการต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกับเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

1.6 แบบภาวะผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาวะผู้นำของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio 1990 :13-20 อ้างมาจากยุพา เสนาพิณ 2546 : 13-17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำแนกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1) *การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่น โดยบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการ บอกวิธีการทำงาน บอกรางวัลที่จะได้รับเมื่อผู้ร่วมงานทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ และให้รางวัลตามที่กำหนดไว้

2) *การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management – By – Exception)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้วิธีการให้บุคลากรปฏิบัติงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา พยายามรักษาสถานภาพเดิม คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรหากมีข้อผิดพลาดหรืองานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งมักให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ

(2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1) *ความเสน่ห์หา (Charismatic)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและนับถือ ยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา

จัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง

2) การคลี่ใจ (Inspiration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจความหมายและมีความรู้สึก ที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความเรียบร้อย

4) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

จากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามแนวคิดของบาสและอโวลีโอ ซึ่งได้จำแนกออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้เห็นความต่อเนื่องของภาวะผู้นำทั้งสองแบบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เกิดความพยายามและปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้ จากแนวคิดภาวะผู้นำดังกล่าว เมื่อนำมาเทียบเคียงกับการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งกำลังมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้นแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะใช้ในการโน้มน้าวหรือเสริมแรงบุคลากรได้ดีที่สุดน่าจะเป็นแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของบาสและอโวลีโอ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

1.7 ผู้นำการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ให้ดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้ คือ ยุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกันผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุน และประสานงานให้บุคคลภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนา ที่สำคัญผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย (สุภรณ์ สุภาพงษ์ อ้างมาจากกันขมาส ชูจีน 2546 :35-36) สร้างความเข้มแข็งในระบบและกระบวนการผลิต เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล เป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาของประเทศทัดเทียมมาตรฐานสากล องค์กรที่สำคัญคือสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ใช้ภาวะผู้นำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง ในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารการศึกษา การที่โรงเรียนจะมีความก้าวหน้าและพัฒนาศึกษาได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมาก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง โรงเรียนก็จะมีคุณภาพ เช่น ผู้อำนวยการมีความสนใจงานวิชาการ โรงเรียนก็จะก้าวหน้า คุณลักษณะที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรมีคือทักษะการบริหารจัดการ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และที่สำคัญ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ การบริหารต้องบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ หรือคณะบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและมาตรฐาน(ธีระ สามประดิษฐ์อ้างมาจากจงจินต์ หิรัญญะสิริ 2546 : 66-73) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มักเกิดจากตัวบุคคล สมรรถนะของผู้บริหาร เป็นดัชนีชี้บ่งความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หากผู้บริหารไม่ปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นให้เกิดขึ้นในตนเองแล้ว การบริหารการศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การบริหารงานธุรการ การบริหารพัสดุ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา การประสานสัมพันธ์กับชุมชนองค์กรภายนอก หรืองานบริหารด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา จักไม่ประสบผลสำเร็จ (ปรีชาพร , อ้างมาจาก จงจินต์ หิรัญญะสิริ 2546 : 20-22) จากความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร โรงเรียนสมควรที่จะศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตนเองของผู้บริหาร เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษามุ่งความเชื่อว่า ลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณค่าของงานและคุณภาพขององค์การ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

ฮอยและคณะ (Hoy and Others, 1987 :30) ให้ทัศนะว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สถานะการปฏิบัติงานในองค์กร ตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและเกิดระเบียบแบบแผนในองค์กร ทำให้ องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานะต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

มายส์ (Miles, 1973 อ้างมาจากสุมนมาลย์ ศรีศรศาสตร์ 2542 : 12) ได้ระบุความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์การ” ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาค้นคว้าว่า เป็นการศึกษ้องค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนในการพิจารณาขอบเขตกว้างๆของกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกันในองค์กร แล้วหาแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน น่าศึกษาเรียนรู้หรือมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเบคฮาร์ด (Beckhard, 1997 : 326) ซึ่งกล่าวว่า สุขภาพองค์การที่สมบูรณ์สามารถอธิบายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทันสถานการณ์ มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการบริหารความเสี่ยงที่ดีมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารระบบเปิด มีระบบการให้รางวัลที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า “สุขภาพองค์การ” หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ตอบสนองการกระทำตามทฤษฎีและภาระหน้าที่ของระบบสังคมในองค์กร เพื่อให้้องค์การนั้นสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.2 ลักษณะสุขภาพองค์การ

เบนนิส (Bennis quoted in McFarland, 1979 : 438) ได้ศึกษาและแสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ จะสามารถปรับตัวได้ดี มีความตระหนักในเอกลักษณ์ของตนและมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม

ดาฟท์ (Daft, 1986 : 105) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์แสดงว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของสมาชิกรับรู้ มีความสุข ความพอใจในการทำงานหน่วยงานต่าง ๆ มีการทำกิจกรรมร่วมกันและองค์การมีผลผลิตในระดับสูง

ฟาโยล และเวลล์ (Foryer and Well, 1971 : 11-14) ได้แบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การออกเป็น 2 แบบ คือ 1) ลักษณะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีลักษณะ ดังนี้ สมาชิกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรม มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์ มีการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกันในกลุ่ม มีการเรียนรู้ในความผิดพลาดและมีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การ สำนึกในระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่ดี เพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันแก้ไขอุปสรรคการปฏิบัติงานในอนาคต

2) ลักษณะองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy organization) องค์การที่มีสุขภาพองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ มีผลทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์มีลักษณะพอจะสรุปได้ ดังนี้คือ สมาชิกส่วนใหญ่จะไม่อุทิศตนให้กับองค์การ ผู้ทำงานปกปิดปัญหาและข้อผิดพลาดแต่นำไปเปิดเผยในสถานที่ที่ไม่สมควร มีอิทธิพลจากภายนอกองค์การเข้ามาทำความยุ่งยากในการดำเนินการ ผู้บริหารในตำแหน่งสูงใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการมากเกินไป ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่มุ่งหวัง เนื่องจากมีระเบียบนโยบายต่างๆ มากเกินไป ไม่ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน อิงฉวีริษยากัน เมื่อเกิดปัญหาจะแตกความสามัคคี ความขัดแย้งจะถูกเก็บไว้ในใจและไม่ได้รับการแก้ไข ไม่เกิดการเรียนรู้จากการทำงานขาดการประเมินผลสัมพันธภาพเกิดขึ้นโดยไม่จริงจัง ถูกจำกัดวงในการทำงาน ผู้บริหารยึดมั่นในตนเองสูงใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากเกินไปและจะไม่เสี่ยงในการทำงาน จะเห็นว่าสุขภาพองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาก เพราะสุขภาพองค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ทฤษฎีและหน้าที่ของ

ระบบสังคมทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากโรงเรียนมีสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (Organization health) เป็นแนวคิดของมายส์นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้มาใช้เมื่อประมาณ พ.ศ. 2508 โดยให้ความสนใจ ข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติ ที่เห็นคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนในกลุ่มองค์กรและชุมชน จากจุดเริ่มต้นดังกล่าวมายส์ได้พยายามศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะด้านมนุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริงทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนและชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ต้องเริ่มที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถพัฒนาและก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สมถมาลย์ ศรีศรีศาสตร์ 2546 : 13)

มายส์ได้ศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิต โดยอุปมาว่า องค์การหนึ่งเปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์คนหนึ่ง องค์การมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภาระหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานของร่างกายมนุษย์ นอกจากนี้ได้ให้ความหมายขององค์การที่มีสุขภาพดีว่าเป็นองค์การที่ไม่เพียงแต่จะอยู่รอดท่ามกลางสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ต้องสามารถรักษาสภาพความอยู่รอดนั้นได้ยาวนานและสามารถพัฒนาในองค์การมีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะสุขภาพองค์การที่เขาได้เสนอไว้นั้น เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 10 ประการ ตามความต้องการของระบบใน 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ ด้านการบำรุงรักษา ด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต ดังนี้ (Miles , 1969 quoted in Hoy & Feldman , 1987 : 30-37)

ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs)

- 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและสามารถทำให้สำเร็จได้(goal focus)
- 2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและใช้วิธีการที่เหมาะสม (communication adequacy)
- 3) มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

(optimal power equalization)

ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs)

- 1) มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (resource utilization)
 - 2) สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่สนิทสนม (cohesiveness)
 - 3) สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี (morale)
- ความต้องการด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต (Growth and Development Needs)

- 1) ใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่ (innovativeness)
- 2) มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (autonomy)
- 3) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ (adaptation)
- 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problemsolving adequacy)

ในระยะต่อมาได้มีนักวิชาการบริหารยุคใหม่ อาทิ คิมสตัน และโซนาเบน (Kimpston & Sonnabend, 1978 quoted in Hoy & Feldman , 1987 : 30-37) ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดสภาพองค์การของโรงเรียน โดยใช้มิติทั้ง 10 ด้าน แต่ผลการศึกษาวัดดังกล่าวไม่เป็นผลสำเร็จ เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสภาพองค์การได้อย่างชัดเจน เนื่องจากการยากที่จะนำมิติแต่ละตัวมาวัดให้เหมาะสม ตลอดจนการวัดสภาพองค์การ จะต้องกำหนดหน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์การ มิใช่เป็นการวัดมิติแต่ละตัวแยกจากกันเป็นอิสระ (Hoy & Tartar & Kottkamp , 1991) อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็ยังเป็นที่สนใจต่อนักวิชาการบริหาร การศึกษารุ่นต่อมา โดยเฉพาะ ศาสตราจารย์ฮอย และศาสตราจารย์เฟลด์แมน (Hoy and Feldman , 1987 : 30-37) แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเจอร์ซี (Rutgers University) มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) ซึ่งทั้งสองท่านได้พยายามศึกษาแนวคิดเบื้องต้นตามที่มายส์ (Miles , 1973) ได้เสนอไว้และทบทวนทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ของพาร์สัน (Parsons , 1953) และเอซีโอนี (Etzioni , 1975) เพื่อศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์สภาพองค์การ และการวัดสภาพองค์การของโรงเรียน

เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยทางสังคม หากพิจารณาองค์การในแง่ทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ซึ่งทาลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายได้ว่า ระบบสังคมหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และเชื่อมโยงกันด้วย

ความสัมพันธ์ทางสังคม คุณลักษณะของระบบสังคมประกอบด้วย 1) ปัจจัยต่างๆที่พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน 2) สิ่งทีนอกเหนือจากสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) ค่าใช้จ่ายที่ซับซ้อนของความสัมพันธ์ทางสังคม 4) ปัจเจกบุคคลกระทำตามหน้าที่รับผิดชอบของตน 5) หน่วยสำคัญที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลังปัจจัยหลัก และ 6) ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม มโนคติของระบบสังคมเป็นพื้นฐานของระบบทั้งหลายที่สามารถประยุกต์ใช้กับองค์การทางสังคม (social organizations)

นอกจากนั้นพาร์สันยังได้อธิบายว่า ระบบสังคมมีหน้าที่หลักอยู่ 4 ประการ คือ
 ความสามารถในการปรับตัว(Adaptation : A) ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย
 (Goal Attainment : G) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration : I) และความสามารถในการรักษาแบบแผน (Latency :L) อีกนัยหนึ่งโรงเรียนต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาในด้าน 1) การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) การรักษาความเป็นปึกแผ่นของโรงเรียน 4) การสร้างและธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของโรงเรียน กล่าว โดยสรุปโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะประสบผลสำเร็จด้านความต้องการเชิงเครื่องมือ (instrumental needs) ในการปรับตัว และการบรรลุเป้าหมาย และด้านความต้องการเชิงการแสดงออก(expressive needs) ในการบูรณาการด้านปทัสถานและด้านสังคม พาร์สัน (Parsons , 1976) ยังได้แบ่งโรงเรียนตามระดับภารกิจ และความรับผิดชอบออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) **ระดับเทคนิค (technical)** เป็นกระบวนการด้านการเรียนการสอน มีหน้าที่ผลิตนักเรียนให้มีความรู้ ครูและผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2) **ระดับการจัดการ (managerial)** มีหน้าที่ควบคุมการบริหารภายในโรงเรียน ครูใหญ่เป็นผู้บริหารหลักทำหน้าที่จัดสรรทรัพยากร ประสานความร่วมมือหาหนทางสร้างความจงรักภักดี ความไว้วางใจ และหลักประกัน สร้างความกระตือรือร้นต่อการทำงานของครู และพยายามสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารเชื่อถือ

3) **ระดับสถาบัน (institution)** ทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับสภาพแวดล้อม โรงเรียนต้องการความชอบธรรมและการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องเกื้อกูลต่อกัน หากประสงค์จะให้โรงเรียนเป็นปึกแผ่นปราศจากแรงกดดันจากปัจเจกชนและกลุ่มชน

ศาสตราจารย์ฮอยและศาสตราจารย์เฟลด์แมน ได้ศึกษามิติสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ และทบทวนทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน ซึ่งเป็นรากฐานทางทฤษฎีในการให้คำจำกัดความและรูปแบบของสุขภาพโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy school) เป็นโรงเรียนที่มีการประสานสัมพันธ์กันดีทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับเทคนิค

ระดับจัดการ และระดับสถาบัน ถึงพร้อมด้วยการปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการเชิงเครื่องมือ ได้แก่ การปรับตัว และการบรรลุเป้าหมาย และความต้องการเชิงแสดงออก เพื่อสามารถต้านทานแรงกดดันจากภายนอกและดำเนินการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Hoy & Feldman, 1987 : 30 - 31)

นอกจากนี้ฮอยและเฟลด์แมน ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันมาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน เพื่อพัฒนาการอธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในอีกมุมหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบรูคโอเวอร์และคณะ (Brookover et al, 1978 อ้างมาจากวัชรศักดิ์ สงค์ปาน 2542 : 40) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การศึกษาสุขภาพโรงเรียนได้แนวคิดมาจากการศึกษาบรรยากาศโรงเรียน และยังนับถือว่าเป็นมิติทัศน์ที่สามารถอธิบายตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผลโรงเรียนได้อีกประการหนึ่ง การพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory - OHI) ด้วยวิธีการศึกษานำร่อง (pilot study) และการทดสอบเครื่องมือตามลำดับ ปรากฏผลจากการศึกษาและทดลองได้ มิติวัดสุขภาพองค์การ (dimension of organizational health) จำนวน 7 ด้าน แต่ละมิติแสดงวิถีชีวิตขององค์การ ได้แก่ ความต้องการเชิงรูปธรรม (instrumental) และความต้องการเชิงการแสดงออก (expressive) ในระบบสังคมในโรงเรียน และเป็นไปตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน ภายใต้กรอบแนวคิดของพาร์สัน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ระดับสถาบัน ได้แก่ มิติบูรณภาพ (institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน คณะครูจะได้รับการปกป้องจากชุมชนและความต้องการของผู้ปกครอง
 - 2) ระดับการจัดการ ได้แก่ อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วย และอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งการสร้างมิตรสัมพันธ์กับครู โดยปฏิบัติคนเสมือนเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร มุ่งความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติ ผู้บริหารมุ่งเน้นภารกิจเป็นหลัก ภายในกรอบโครงสร้าง ภารกิจ และความสำเร็จ
- สนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอน

3) ระดับเทคนิคได้แก่ (1) ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน (2) มุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง ความพยายามมีการให้คะแนนและทุนการศึกษาเป็นรางวัลตอบแทนการเอาใจใส่ทางการเรียนรายละเอียดมิติทั้ง 7 มีดังนี้

มิติที่ 1 บุรณภาพของสถาบัน (institutional integrity) หมายถึงความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อดำรงไว้ซึ่งบุรณภาพของการศึกษา อาจารย์ได้รับการปกป้องจากชุมชน และความต้องการของผู้ปกครองที่ขาดเหตุผล ผู้ปกครองบางคนไม่สามารถมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน คณะกรรมการการศึกษา และผู้บริหารประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อต้านกระแสกดดันจากภายนอก

มิติที่ 2 อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอ และข้อพิจารณายอมรับความคิดเห็น และอิสระจากอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา

มิติที่ 3 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและอาจารย์ โดยปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงาน รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร มุ่งความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย การกิจ กฎระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติ ผู้บริหารมุ่งเน้นภารกิจเป็นหลัก ภายในกรอบโครงสร้าง การกิจ และความสำเร็จ

มิติที่ 5 สนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการเรียนการสอน

มิติที่ 6 ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ภูมิใจที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน ครูผู้สอนมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะสอน มีความกลมเกลียว และต่างก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มิติที่ 7 มุ่งวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง ระดับของความคาดหวังที่จะให้โรงเรียนเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยตั้งมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการไว้สูง และมุ่งที่จะสัมฤทธิ์ผล มีบรรยากาศที่ดีในด้านการเรียนการสอน ครูผู้สอนต่างร่วมกันสนับสนุนความมุ่งมั่น

ในการเป็นเลิศทางวิชาการรวมทั้งนักเรียนด้วย ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียน และนักเรียนก็ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนโดยได้รับคะแนนสูงและทุนการศึกษาเป็นสิ่งตอบแทน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

อัญธิกา ปุณริบูรณ์ (2543 , 103 -106) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของเรดคิน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก คิดเป็นร้อยละ 67.60 ซึ่งผู้บริหารส่วนมากเป็นผู้บริหารที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบนักพัฒนามากที่สุด และศึกษาพบอีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ร้อยละ 32.40 ซึ่งส่วนมากนั้นเป็นผู้บริหารที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้นำงานมากที่สุดและการเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

โกวิท กริทธิ (2545) ทำการศึกษาเรื่องการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) การใช้แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุดเป็นแบบนักพัฒนาและผู้เผด็จการที่มีศิลป์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย และ (4) การใช้แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้ชี้แนะ

จรัสรัตน์ วิไลวรรณ (2545) การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับสูงคือด้านการสร้างบารมี (2) ทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเปรียบเทียบตามอายุ การเข้าสู่ตำแหน่ง และประสบการณ์การบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน (3) ทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชร จิรจิรัชชัยงค์ (2545) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของเบสและอโวลีโอ โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโอวานนี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่ทำเป็นต้องมิฉะนั้นจะเป็นผู้นำ สิ่งซึ่งแสดงความรู้สึกลึกทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และสิ่งที่มีความก่อนในตัวผู้นำ ตามลำดับ และด้านทักษะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง (3) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโอวานนี โดยภาพรวม พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน

สุเทพ ชูกลิ่น (2545) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้ มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (2) อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านภารกิจ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงผลักดันภายนอก ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านภารกิจ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) หัวหน้างานมีประสิทธิผลในระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ มีสมรรถนะด้านการไฟ้สัณฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการในระดับสูง มีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำในระดับต่ำ และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) สมรรถนะทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) บรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และมิติความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิติการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) สมรรถนะด้านการไฟ้สัณฤทธิ์ในหน้าที่งาน และบรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กันยมาศ ชูจีน (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษา (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผลการวิจัย ดังนี้ คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในระดับสูง เมื่อจำแนกตามประเภทของแรงจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์ แรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์ในระดับสูง และแรงจูงใจไฟ้อำนาจในระดับปานกลาง (2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์และภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) แรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์และแรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์กับภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจไฟ้อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ แต่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับแรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 23.10 แรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์ แรงจูงใจไฟ้สัณฤทธิ์ และแรงจูงใจไฟ้อำนาจ สามารถ

ร่วมกันใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำมีตรสัมพันธ์ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 40.10 และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำโดยรวม โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.60

จิระนันท์ บุญบันดาล (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก (2) ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูมากกว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ชมกสิณ ครุณาภรณ์ (2546) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 เป็นแบบเพิกเฉยมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบนักบริหาร (2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับต่ำ 27 โรงเรียน (31.40 %) ระดับกลาง 29 โรงเรียน (33.72 % และระดับสูง 30 โรงเรียน (34.88 %) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพประสิทธิ์ ช่วยสุข (2546) ทำการศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำกับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย (2) คุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ.2541 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งโดยภาพรวม และรายมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับที่มีผลน่าพอใจค่อนข้างสูง (3) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบเผด็จการและแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบ กับคุณภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองด้าน

คันสนีย์ เครือชะเอม (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำด้าน มุ่งงาน และพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนงาน วิชาการ การจัดงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารมี พฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำด้าน มุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน (2) คุณภาพการบริหารงานวิชาการโดย ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวก และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนงาน วิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ และการประเมินผลการจัดงานวิชาการ และตัว แปรด้านประสบการณ์ในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการ บริหารงานวิชาการในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ และ (4) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำนายคุณภาพ การบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ไม่สามารถทำนายคุณภาพการ บริหารงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ และการประเมินผลการจัดการงาน วิชาการ และตัวแปรประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถทำนาย คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ยุพา เสนาะพิน (2546) ทำการศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

- (1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- (2) โรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษามีประสิทธิผลการบริหารคุณภาพอยู่ในระดับดีทุกด้าน และ (3) แบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพด้านผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทิพวรรณ โฆษคัง (2549) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 333 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การ กระตุ้นเข้าวิจัยและการคำนึงถึงเอกบุคคล อยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความศรัทธาความจงรักภักดีและความทุ่มเทอยู่ในระดับ มาก (3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

กุศล จิตเที่ยง (2542) ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตรัง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและ ทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง มีโรงเรียนร้อยละ 1.55, 94.84 และ 3.61 ที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ สุขภาพองค์การปานกลาง และสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ ตามลำดับ (2) สุขภาพองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษา ทุกขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปาน กลาง แตกต่างกันไปเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลางมีคะแนนสุขภาพองค์การสูงกว่าขนาดเล็กที่มีมิติด้านการ จัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน (3) โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น และโรงเรียนประถมศึกษา หัวใจ มีระดับสุขภาพองค์การโดยรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

สุนนมาลย์ ศรีศรีศาสตร์ (2542) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัย พบว่า (1) โรงเรียนเตรียมทหารมีสุขภาพองค์การโดยรวมสมบูรณ์ (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) การรับรู้สุขภาพองค์การระหว่างข้าราชการภายในกลุ่มต่างๆ โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าข้าราชการกลุ่มครูอาจารย์ มีการรับรู้สุขภาพองค์การด้านบุรณภาพของสถาบันสูงกว่าข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนายทหาร – ตำรวจปกครอง (4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการภายในกลุ่มต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ (5) การรับรู้สุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนเตรียมทหารมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพบว่า มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และมิติสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจด้านรายได้ประจำและผลประโยชน์

นิภา แสงรัตน์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ (2) เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนโรงเรียนขนาดอื่น มีสุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพดีด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และดีกว่าทุกขนาดอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสุขภาพดีด้านการมุ่งเน้นวิชาการและดีกว่าขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ (3) เมื่อพิจารณาตามประเภทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ได้รับและไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อัจฉรา พวงสุกวิวัฒน์ (2547) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ (2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะมิติการกำหนดเป้าหมายและมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) สุขภาพองค์การของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ และโรงเรียนที่ไม่เป็นแกนนำปฏิรูปการ

เรียนรู้ทั้งโดยภาพรวมและรายมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นเฉพาะมิติ การติดต่อสื่อสาร และมิติขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อัสมาน นิเต็ม (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับชาติของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย สรุปว่า (1) สุขภาพองค์การในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ระดับชาติของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการสื่อสาร และมิติการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับวิชาภาษาไทย ส่วนมิติการจัดกิจกรรม สนับสนุนการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ และ (2) ใน การบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีสุขภาพองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทุกมิติสุขภาพองค์การ โดยเน้นมิติการสื่อสาร มิติมุ่งเน้นวิชาการมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งเป็น มิติที่สำคัญเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง

3.3 งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสุขภาพองค์การ

คิงส์ (King 1989) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน ที่สามารถทำนายประสิทธิผลและความพึงพอใจของนักวิชาการ จำนวน 208 คน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและสถานศึกษาที่สูงกว่า พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในการเพิ่ม (Incremental Effect) อำนาจการทำนายความพึงพอใจและประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน

ฮอย คาร์เตอร์ และบิส (Hoy WK , Tarter CJ , Bliss JR 1990) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิง เปรียบเทียบ ระหว่างแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) กับแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ RS) มา ทำนายความสำเร็จของนักเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ของครู ภายหลังควบคุมภาวะทาง เศรษฐศาสตร์และสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน ในทางวิชาการพบว่า แบบวัด สุขภาพองค์การ (OHI) กับแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ RS) สามารถทำนายผลการ ปฏิบัติหน้าที่ของครู ได้ แต่ แบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) สามารถอธิบายผลได้กว้างขวางกว่า อีก ทั้งยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้น ไม่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน แต่มีผลโดยตรงต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของครู

เฮนเดอร์สัน และ บูกฮาร์ต (Henderson, James E. ; Brookhart , Susan M.1996) ศึกษาในเรื่องประสิทธิผลของผู้นำ โดยศึกษาจาก บรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ และ ประสิทธิผลของการเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้นำที่มีระดับความรู้ที่แตกต่างกัน จำนวน

63 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้นำที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ

ฮอยและวูลฟ็อก(Hoy WK , Woolfolk AE 1993) ศึกษาเรื่องการวัด ประสิทธิภาพของครูและองค์การ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของ ครู ต่อบรรยากาศ และสุขภาพองค์การ ซึ่งศึกษาใน 6 มิติ คือ ความมั่นคงทางจริยธรรมขององค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร ความเห็นอกเห็นใจ การสนับสนุนของโรงเรียน จริยธรรม และวิชาการ โดย มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 179 คน จาก 37 โรงเรียนประถมศึกษาในนิวเจอร์ซีย์ โดยใช้สถิติใน การวิจัย คือ ความสัมพันธ์(Correlation) และสมการถดถอย (Regression) ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนผู้บริหารมีบทบาทสูงและวิชาการ สามารถพัฒนาทัศนคติในครูให้มีความ เชื่อมั่นต่อบทบาทของตนเองในการเรียนรู้ของนักเรียน ในการที่จะพัฒนาให้ครูมีความ เชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน องค์การหรือสถาบันต้องส่งเสริมการจัดการและการสอนของครู

ฮอยและแฮนคัมม (Hoy WK , Hannan JW 1997) ศึกษาเรื่องบรรยากาศ โรงเรียนมัธยมศึกษา การประเมินสุขภาพองค์การ และความสำเร็จของนักเรียน นักวิจัยและ นักปฏิรูปทางการศึกษา ให้ข้อคิดเห็นว่าบรรยากาศโรงเรียน เป็นเรื่องที่สำคัญที่ส่งผลต่อโรงเรียน การวิจัยนี้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อความสำเร็จของ นักเรียน ในการอ่าน เขียน และวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยสรุปว่า สุขภาพองค์การสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียน แม้ในกรณีที่ โรงเรียนนั้น ถูกคุกคามโดยปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์

แจ๊คสัน (Jackson 1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนของคณบดีและผู้บริหารในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่า คณบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ รับรู้ว่าคณบดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้อาจารย์ที่ รับรู้ว่าคณบดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปรารถนาที่จะแสดงความพยายามในการทำงานที่ เพิ่มขึ้น และรับรู้ว่ามีประสิทธิผลและมีความพึงพอใจสูง

ลิคัตต้าและฮาร์เปอร์ (Licata JW , Harper GW 2001) ศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ อันแน่วแน่ของโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกของทัศนคติของครูต่อสุขภาพองค์การ โดยใช้สถิติสมการถดถอย (Regression) พบว่ามิติการมุ่งเน้นวิชาการและการบูรณาการของ องค์การ เป็นตัวทำนายถึงวิสัยทัศน์ที่แน่วแน่ของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยสรุปงานวิจัยที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ สุขภาพองค์การในโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งมีการใช้แบบภาวะผู้นำตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจของครู ขวัญในการปฏิบัติงาน คุณภาพของโรงเรียน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน และ สุขภาพองค์การในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษา พบว่าระดับประถมศึกษา มีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกันระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แต่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีสุขภาพองค์การปานกลาง ยกเว้น โรงเรียนขนาดเล็กที่มีสุขภาพองค์การระดับดี สุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามบริบท เพราะภาวะผู้นำเป็นศักยภาพของผู้บริหารที่จะชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน อย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทุกด้าน เพื่อให้องค์กรมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ โดยสรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในโรงเรียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีแบ่งความรับผิดชอบตามพื้นที่ได้

3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน โดยมีจำนวนโรงเรียนจำแนกตามประเภทของโรงเรียน ดังตาราง

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ประถมศึกษา	109
ขยายโอกาสทางการศึกษา	27
มัธยมศึกษา	17
รวมโรงเรียนในเขต 1	153

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกีรีรัฐนิคม อำเภอไชยา อำเภอท่าฉาง อำเภอท่าชนะ อำเภอบ้านตาขุน โดยมีจำนวนโรงเรียนจำแนกตามประเภทของโรงเรียนดังตาราง

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ประถมศึกษา	158
ขยายโอกาสทางการศึกษา	41
มัธยมศึกษา	17
รวมโรงเรียนในเขต 2	216

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเคียนซา อำเภอบ้านนาสาร อำเภอพระแสง อำเภอชัยบุรี อำเภอเวียงสระ อำเภอบ้านนาเดิม โดยมีโรงเรียนจำแนกตามประเภทโรงเรียน ดังตาราง

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ประถมศึกษา	131
ขยายโอกาสทางการศึกษา	37
มัธยมศึกษา	13
รวมโรงเรียนในเขต 3	181

รวมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 550 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ตาม มาตรา 38 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 “ ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา”

โครงสร้างการบริหารงาน แบ่งได้เป็น 7 กลุ่มงาน คือ

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มงานบุคคล
- 4) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

- 5) กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

5. โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา มีบทบาทในการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ผลิตทรัพยากรคนที่มีความรู้พื้นฐานเพื่อเป็นหลักสำคัญของชาติ การศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานนับว่ามีความสำคัญมากในระดับหนึ่ง การศึกษาในระดับนี้ จึงมีส่วนในการสร้างคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคมมีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนได้ เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม บทบาท และหน้าที่ของโรงเรียนในการจัดศึกษาตามแนวการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาดำเนินการโดยผู้เรียนทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์
ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิด
เป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล
กัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน
และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย
เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน
การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา
มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน
ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน
กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษา
ใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตาม
วรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ
ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตาม
วัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล ตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและแผนงาน และงานบริหารทั่วไป โดยมีโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

