

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบ ประกอบด้วย การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวิจรรณญาณในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การปฏิรูปการเรียนรู้จึงเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิด มีรูปแบบการคิดเป็นของตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองได้ เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543:50)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะมาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 8 ระบุว่า “การจัดการในศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง” มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” มาตรา 22 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” และ มาตรา 47 ระบุว่า “ให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากความในมาตราตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพและตรงตามความต้องการอย่างคุ้มค่า เสมอภาคและเป็นธรรม ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะองค์กรที่มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ซึ่ง สุภรณ์ สุภาพงศ์ (2543: 13) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นของชุมชน สังคม ซึ่งต้องมาใช้บริการของสถานศึกษา ในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา ดังนั้นการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา

ซึ่งบทบาทภารกิจดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการตามบทบาทและหน้าที่เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ซึ่ง สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2540: 40 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ 2547: 2) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพของสถานศึกษาเป็นปัจจัยระดับความสำคัญของการศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เป็นผู้สร้างบรรยากาศและบุคลิกภาพสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ นำไปสู่ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาที่จะผลิตประชากรที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พรรณี สุวัตถิ (2537: 6-7) ได้เสนอแนวคิด ในการวิเคราะห์ระบบโรงเรียนตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาและทฤษฎีองค์การ โดยอุปมาให้สถานศึกษาเป็นเสมือนร่างกายของมนุษย์ หากพิจารณาสถานะการปฏิบัติงานในสถานศึกษากับการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ ซึ่งมีอวัยวะต่าง ๆ ทำหน้าที่ของตนเองตามเทคนิคเชิงระบบ (System Approach) กล่าวคือ เมื่อมีปัจจัย หรือตัวป้อน (Input) เช่น อาหาร น้ำ อากาศ พลังงานต่าง ๆ เข้าไปในร่างกายจะทำให้เกิดกระบวนการ (Process) เผาผลาญ พลังงานต่าง ๆ จนทำให้ได้ผลผลิต (Output) ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ หากอวัยวะต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน ย่อมทำให้ร่างกายมีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy) สุขภาพดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ที่ปราศจากโรคภัยและมีความต้านทาน ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ แต่หากอวัยวะบางอย่างเสื่อมสมรรถภาพไม่สามารถทำงานได้ กลไกการทำงานของระบบย่อย

ต่าง ๆ ในร่างกายก็จะหยุดชะงักไม่ประสานสัมพันธ์กัน ทำให้ร่างกายเจ็บป่วยไม่สามารถต้านทานต่อโรคภัยไข้เจ็บได้ร่างกาย จึงต้องอยู่ในสภาพของการมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy) เช่น โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางสังคมในระบบเปิด มีระบบภายในต่าง ๆ ทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับการทำงานในร่างกายของมนุษย์ ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) แต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกในการทำงาน หากกลไกการทำงานมีความสมบูรณ์ ย่อมให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ สามารถสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ และหากกลไกการทำงานไม่สมบูรณ์ผลผลิตที่ได้ ย่อมมีคุณภาพต่ำหรือไม่มีคุณภาพ จากการวิเคราะห์ระบบดังกล่าว ได้มีนักการศึกษาหลายท่านทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาทิ ผลงานวิจัยของ พรณี สุวดี (2537: บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันระหว่างที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิทยา หาญพรหม (2543: บทคัดย่อ) ที่พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางในด้านของการกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร ขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการมุ่ง เน้นวิชาการ ส่วนสุขภาพองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ในด้านการมุ่งเน้น วิชาการดีกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ จึงสรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ และ Sue (1988 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ 2547: 2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนามาจากการศึกษามิติสุขภาพองค์การ ถ้าองค์การมีสุขภาพสมบูรณ์ความมีประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้น ดังนั้น สุขภาพขององค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำนายความมีประสิทธิภาพได้

จากรายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในปีงบประมาณ 2552 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3, 2552: 33) สรุปได้ว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีปัญหาด้านคุณภาพของคนและแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร บางสถานศึกษามีครูไม่ครบตามเกณฑ์และขาดครูที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง มีสื่อเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น เป็นวิทยากรของเขตพื้นที่การศึกษาในการไปอบรมให้ความรู้ในสถานที่ต่าง ๆ จึงส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาบางคนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การนิเทศติดตามผลยังไม่ทั่วถึง ศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอ การติดต่อประสานงานระหว่างเขตพื้นที่กับสถานศึกษา

ไม่สะดวกเนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นภูเขา บางพื้นที่ไม่สามารถรับสัญญาณโทรศัพท์ โทรทัศน์และวิทยุได้ ส่วนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2552 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ไม่เป็นที่น่าพอใจของระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 3, 2553)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จึงมีข้อจำกัดในการบริหารงานด้านบุคลากรในการจัดสรรอัตรากำลังครูซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่มีความสำคัญที่สุดโดยผ่านบุคลากรที่เป็นครูผู้สอน ซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการหลายด้าน เช่น การปรับปรุงวิธีการสอนของครู ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนการใช้สื่อการสอน การนิเทศภายใน การสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งมีสภาพแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม ประเพณี และสภาพเศรษฐกิจของชุมชน ดังนั้น “มาตรฐานและคุณภาพ” ของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สิ่งแรกที่จะต้องทบทวน คือ สุขภาพขององค์กร ซึ่งทฤษฎีระบบสังคมของ Parson (1953 อ้างถึงใน มนต์เมืองใต้ รอดอยู่ 2543:30) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในระบบสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องสามารถปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับระบบภายนอก รู้จักการดำรงรักษาเป้าหมาย (Goal Attainment) มีการบูรณาการ (Integration) ความรู้ ความคิด กฎระเบียบข้อห้ามต่าง ๆ และมีการกำหนดระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไว้ในระบบได้ ภายใต้การบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน (Institutional Level) ระดับการจัดการ (Managerial Level) ระดับเทคนิค (Technical Level) เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับบ่มนิสัยให้เด็กเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ดังนั้น การศึกษาเรื่องสุขภาพองค์กรจะเป็นเครื่องชี้ให้ทราบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีสุขภาพองค์กรอยู่ในระดับใด

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเห็นว่ากระบวนการในการตรวจสอบประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาอีกวิธีหนึ่ง คือ การตรวจสอบ “สุขภาพองค์กร” เนื่องจากสุขภาพองค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ถ้าทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลตามเป้าหมาย นั่นหมายถึงสถานศึกษานั้นมีสุขภาพองค์กร

สมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาและขนาดโรงเรียน

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ตั้งสถานศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แตกต่างกัน

### ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสำคัญและมีประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบความแตกต่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 นำมาปรับปรุง วางแผน กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจได้ศึกษาวิจัยต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

งานวิจัยมุ่งศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Miles (1973: 437-441 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ 2551:526) ประกอบด้วย 3 ระดับ 8 มิติ คือ

##### 1.1 ระดับสถาบัน (Institutional Level) ได้แก่

1.1.1 การกำหนดเป้าหมาย

1.1.2 การกระจายอำนาจ

##### 1.2 ระดับการจัดการ (Managerial Level) ได้แก่

1.2.1 ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน

1.2.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.2.3 การติดต่อสื่อสาร

##### 1.3 ระดับเทคนิค (Technical Level) ได้แก่

1.3.1 การมุ่งเน้นวิชาการ

1.3.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน

1.3.3 การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 2,197 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 339 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamané (1970: 727-728 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์, 2546: 100)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 2 ประเภท คือ

3.1.1 ที่ตั้งสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 อำเภอ คือ

3.1.1.1 อำเภอนาทวี

3.1.1.2 อำเภอจะนะ

3.1.1.3 อำเภอสะเดา

3.1.1.4 อำเภอเทพา

3.1.1.5 อำเภอสะบ้าย้อย

3.1.2 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ตามแนวคิดของ Miles (1973: 437-441 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ 2551:526) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้เป็นมิติสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 3 ระดับ 8 มิติ คือ

3.2.1 ระดับสถาบัน (Institutional Level) ประกอบด้วย 2 มิติ

3.2.1.1 การกำหนดเป้าหมาย

3.2.1.2 การกระจายอำนาจ

### 3.2.2 ระดับการจัดการ( Managerial Level) ประกอบด้วย 3 มิติ

3.2.2.1 ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน

3.2.2.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.2.2.3 การติดต่อสื่อสาร

### 3.2.3 ระดับเทคนิค(Technical Level) ประกอบด้วย 3 มิติ

3.2.3.1 การมุ่งเน้นวิชาการ

3.2.3.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน

3.2.3.3 การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีคำศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. สุขภาพองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระบบแบบแผนขององค์กร ทำให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยมิติสุขภาพองค์กร 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับสถาบัน (Institutional Level) 2) ระดับการจัดการ(Managerial Level) 3) ระดับเทคนิค (Technical Level)

2. ระดับสถาบัน (Institutional Level) หมายถึง มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม พลังชุมชนและกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสถานศึกษา มี 2 มิติ คือ

1) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) 2) บูรณาภาพของสถาบัน (Institution Integrity)

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายของสถานศึกษาโดยเขียนไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ปรากฏในแผนงาน มีความสอดคล้องตามหลักการของปรัชญาการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน ตลอดจนนโยบายจากต้นสังกัด เพื่อมุ่ง



แก้ปัญหาของสถานศึกษาและประชาสัมพันธ์ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ และเข้าใจอย่างทั่วถึง

4. การกระจายอำนาจ (Decentralize) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีอิสระและมั่นคง ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับชุมชนที่ดี สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาตามความต้องการของชุมชน ได้โดยปราศจากการแทรกแซงขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

5. ระดับการจัดการ (Managerial Level) หมายถึง มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา มี 3 มิติ คือ 1) ภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication)

6. ภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) หมายถึง การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในสถานศึกษาโดยปฏิบัติตัวเสมือนเพื่อนร่วมงานที่สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ครูได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

7. การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมุ่งมั่นที่จะบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดจ้ดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า มีการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ เพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษابรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนสามารถทำให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในด้านการแลกเปลี่ยน ความรู้สึกรู้สีกิจเจตคติ ตลอดจนอารมณ์และการกระทำต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

9. ระดับเทคนิค (Technical Level) หมายถึง มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลในสถานศึกษา มี 3 มิติ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นวิชาการ(Academic Emphasis) 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน(Morale) 3) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน(Instructional Activity)

10. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มุ่งให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศและ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

11. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้านการแสดงผลถึงการยอมรับต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความศรัทธาในวิชาชีพและความผูกพันต่อสถานศึกษา

12. การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน (Instructional Activity) หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป โดยจัดหาทรัพยากรด้านการเงิน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการควบคุมดูแลการให้บริการด้านอาคารสถานที่เพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน

13. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

14. ที่ตั้งสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอต่างๆ ประกอบด้วย อำเภอนาทวี อำเภोजะนะ อำเภอสะเดา อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

15. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่เรียนอยู่ในสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาด คือ ตั้งแต่ 120 ลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก , 121 – 300 โรงเรียนขนาดกลาง , 301 ขึ้นไป โรงเรียนขนาดใหญ่

16. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2553

17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับเขต ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอนาทวี อำเภोजะนะ อำเภอสะเดา อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

Prince of Songkla University  
Pattani Campus