

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอเสนอประเด็นหลักดังนี้ สภาพการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สุขภาพองค์การ ทฤษฎี แนวคิด ลักษณะของสุขภาพองค์การ มิติวัดสุขภาพองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สภาพและการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นสถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ 5 อำเภอ จำนวน 195 โรงเรียน คือ อำเภอนาทวี มีจำนวน 31 โรงเรียน อำเภोजะนะ มีจำนวน 51 โรงเรียน อำเภอสะเดา มีจำนวน 35 โรงเรียน อำเภอเทพา มีจำนวน 47 โรงเรียน และอำเภอสะบ้าย้อย มีจำนวน 31 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2553 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมดในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 53,350 คน และ ครูจำนวน 2,197 คน (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2553)

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สำคัญยิ่ง โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมและดูแลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นกรรมการที่ปรึกษา และให้ความเห็นชอบทั้งให้การสนับสนุนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามขอบข่ายหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ 4 ขอบข่ายงานดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมด 12 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 1.7 การนิเทศการศึกษา
 - 1.8 การแนะแนวการศึกษา
 - 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันอื่น
 - 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ มีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
 - 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ

ดำเนินงาน

- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารการบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
3. การบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.5 งานออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป มีทั้งหมด 17 ด้าน ดังนี้
- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.3 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.4 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.5 การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหาร

ทั่วไป

- 4.8 การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัยาศัย

- 4.12 การส่งเสริมกิจการนักเรียน
- 4.13 การประชาสัมพันธ์
- 4.14 การส่งเสริมสนับสนุน และประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น
- 4.15 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.16 งานบริการสาธารณะ
- 4.17 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งได้ดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายครอบคลุมงานหลายด้านด้วยกัน ซึ่งในแต่ละด้านเกิดปัญหาที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของการบริหารงานในแต่ละสถานศึกษาหลายประการ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาขาดความกระตือรือร้นในการจัดการเรียน การสอน และการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2553) จึงทำให้สุขภาพองค์กรเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า สุขภาพองค์กรของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นอย่างไร อยู่ใน ระดับใด เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาต่อไป

สุขภาพองค์การ

ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ

เรื่องสุขภาพองค์การ (Organizational Health) นับได้ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสนใจในช่วงเวลาที่ผ่านมา และได้ถูกนำมาพิสูจน์อย่างกว้างขวางทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยเฉพาะในแวดวงการวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) มาจากคำสองคำรวมกัน ระหว่างคำว่า “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organization) จึงต้องศึกษาความหมายของทั้งสองคำดังต่อไปนี้

คำว่า “สุขภาพ” (Health) ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก ปี ค.ศ.1948 ได้บัญญัติไว้ว่า ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพเท่านั้น (วรรณภา ประทุมโทน 2545: 85)

Miles (1973 อ้างถึงใน พรรณี สุวดี 2537: 37) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย หาก ร่างกายอยู่ในขั้นที่เรียกว่ามีอาการป่วยเกิดขึ้นแสดงว่าอวัยวะบางอย่างไม่มีสมรรถภาพที่จะทำงานจนในที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

นคร แสงนิล (2546: 9) กล่าวว่า หมายถึง สภาวะการความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บความทุพพลภาพ สามารถสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับบุคคลได้ทุกเพศทุกวัย รวมทั้งสามดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ซึ่งไม่มีโรคภัยและความทุพพลภาพมาเบียดเบียน ทำให้สุขภาพของร่างกายสมบูรณ์ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

ส่วนคำว่า “องค์การ” (Organization) นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน สรุปได้ดังนี้

Hicks (1967 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 15) อธิบายความหมายของ องค์การด้วยลักษณะ 5 ประการ คือ

1. องค์การประกอบด้วยคนหลายคน

2. บุคคลแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตลอดเวลา
3. ความสัมพันธ์ต่างๆ สามารถจัดลำดับและระเบียบเป็น โครงสร้าง
4. บุคคลแต่ละคนในองค์การมีวัตถุประสงค์เป็นของตนเอง และมีความคาดหวังว่าจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนได้
5. ความเกี่ยวพันดังกล่าวจะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์รวม แม้ว่า จะต่างจาก วัตถุประสงค์ของแต่ละคนก็ตาม

Dimock (1953:121-129 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม 2551: 68) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า คือ การจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนร่วม เพื่อให้มีการใช้อำนาจบริหารงานและเป็นศูนย์อำนาจการให้งานดำเนินลู่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมาน อัสวภูมิ (2551: 78) ได้กล่าว องค์การเป็นสภาวะการรวมตัวกันอย่างเป็นระบบของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายขององค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การเป็นระบบทางสังคมที่มีกลุ่มคนมาร่วมกันตั้งเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันดำเนินการจัดการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นเมื่อนำความหมาย ของคำว่า “สุขภาพ” และ “องค์การ” มารวมกัน จึงได้คำว่า สุขภาพองค์การ(Organizational Health) ซึ่งเป็นคำใหม่ โดยมีนักวิชาการหลายคนกล่าวถึงความหมาย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

พรณี สุวดี(2537: 33) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์การ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็น สิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาหล่อเลี้ยง อาทิ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Input) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ(Process) ในการทำงานของอวัยวะต่างๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการ

ดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ แล้วองค์การมีระบบภายในหลายระบบ ทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์กรก็สามารถสนองตอบต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เอง องค์กรก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้ และในที่สุดองค์กรนั้นก็เสื่อมและตายไป เช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์

สงกรานต์ แสงวงศ์ทอง (2547: 12) ให้ความหมายว่า สุขภาพองค์กรเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี

Hoy และคณะ (1991: 67-68 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ 2547: 15) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม ด้านการปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ(Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กร(Latency) ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การอยู่รอด เจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

กล่าวโดยสรุปคือ สุขภาพองค์กร(Organizational Health) หมายถึง สภาวะการณ์แห่งความสมบูรณ์ขององค์กรที่จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เปรียบองค์การเหมือนกับสิ่งมีชีวิต ที่มี การเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายในที่สุด เป็นเหมือนกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น ยา อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ และน้ำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนับได้ว่าเป็นตัวป้อน ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อให้เกิดกระบวนการ ในการทำงานของระบบอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหารและระบบขับถ่าย และเมื่ออวัยวะเหล่านั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ระบบต่างๆ สามารถทำงานได้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กันได้ดี ก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี นั่นคือ ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งอุปมาให้องค์การเป็นเสมือนร่างกายของมนุษย์

ดังนั้นคำจำกัดความของ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในการศึกษารุ่นนี้ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยมิติสุขภาพองค์การ 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับสถาบัน (Institutional Level) มี 2 มิติ 2) ระดับการจัดการ(Managerial Level) มี 3 มิติ 3) ระดับเทคนิค (Technical Level) มี 3 มิติ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมส่วนย่อย ๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ

ทฤษฎีระบบสังคม(Social System Theory)

ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีมหาภาคทางสังคมวิทยาของนักทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม Parsons (1953 อ้างถึงใน นคร แสงนิล 2546: 11) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวคิดที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญมากต่อการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ คือ ระบบสังคมเป็นระบบของการกระทำ การกระทำ เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้กระทำ ผู้กระทำ คือ บุคคล หน่วยของการกระทำ คือบทบาท ระบบสังคมจะเป็นระบบแห่งการปฏิสัมพันธ์ของบทบาทระบบสังคมมีความสมดุล มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เปรียบได้กับระบบการทำงานของสิ่งมีชีวิตทุกระบบมีบทบาท 4 ประการ ดังนี้

1) การปรับตัว (Adaptation เรียกย่อว่า A) เป็นการกระทำ ของระบบเพื่อแสวงหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อม สำหรับเป็นตัวป้อนระบบ

2) การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal attainment เรียกย่อว่า G) เป็นการกระทำ เพื่อนำระบบไปสู่จุดมุ่งหมาย

3) การบูรณาการ (Integration เรียกย่อว่า I) เป็นการกระทำ เพื่อรักษาคุณค่าทางสังคม เป็นการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4) การรักษาแบบแผน (Latent pattern maintenance เรียกย่อว่า L) เป็นความสามารถในการรักษาระเบียบแบบแผน การรักษาค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนการแสดงออกที่ซ่อนเร้นภายใน ในแต่ละสังคมจะประกอบด้วยระบบต่างๆ มากมาย

Parsons (1958: 41 อ้างถึงใน นคร แสงนิล 2546: 14) ได้วิเคราะห์ระบบงานองค์การซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาหรือ โรงเรียน โดยยึดถือหน้าที่หรือความรับผิดชอบเป็นหลักสำคัญแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับสถาบัน (Institutional Level) ได้แก่ ความพยายามในการแสวงหาความสนับสนุนทางด้านทรัพยากรจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและหน่วยเหนือขึ้นไป หน้าที่ขององค์การในระดับนี้คือ บูรณาการ(I) และรักษาระเบียบแบบแผน(L)

2) ระดับจัดการ (Managerial Level) ได้แก่ การประสานความพยายามของบุคลากร ไปสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารระดับรองลงมา หน้าที่ขององค์การในระดับนี้ คือ การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (G)

3) ระดับเทคนิค (Technical Level) ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูและเจ้าหน้าที่อื่นๆ หน้าที่ขององค์การในระดับนี้ คือ ปรับตัว (A)

พรณี สุวดี(2537: 42-43) ได้สรุปทฤษฎีระบบสังคมของ พาร์สันส์ เป็นระบบสังคมทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องกับระบบใหญ่ ซึ่งอธิบายได้จากการทำหน้าที่ (Function) ที่มีต่อระบบนั้นๆ ในแง่ของการวิเคราะห์ระบบทางการศึกษาที่มีสถาบันหรือองค์การทางการศึกษารองรับ อาทิ ระบบโรงเรียนหรือห้องเรียน ซึ่งเป็นระบบย่อยของสังคมที่ต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ แนวคิดในทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมส่วนย่อยๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและสามารถแก้ปัญหาในระบบตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับระบบภายนอก และรู้จักดำรงรักษาเป้าหมาย (Goal Attainment) ของสังคมไว้ได้ ทั้งนี้ในโรงเรียนจะมีการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ภายใต้กฎระเบียบ ข้อห้ามที่ควบคุมอยู่ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในระบบสามารถบูรณาการ (Integration) และแก้ไขปัญหาสิ่งซ่อนเร้น ตลอดจนรักษาระเบียบแบบแผนให้เกิดขึ้นในระบบได้ (Latency) นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องมีการควบคุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน คือ

1) ระดับสถาบัน (Institutional Level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และกลุ่มสังคมที่อิทธิพลต่างๆ อย่างเป็นธรรมชาติ โดยปราศจากแรงกดดันใดๆ

2) ระดับจัดการ (Managerial Level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้พอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้ใจในตัวผู้บริหาร

3) ระดับเทคนิค (Technical Level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบสังคม ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมเป็นส่วนย่อยๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาตามระบบที่มีหน้าที่ 4 ประการ คือ การปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับชุมชน การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรสามารถบูรณาการและแก้ไขปัญหาที่ซ่อนเร้น จนถึงการรักษากฎระเบียบแบบแผนขององค์การได้ และสถานศึกษายังต้องมีการควบคุมภารกิจ และความรับผิดชอบอีก 3 ระดับ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ เป็นแนวคิดซึ่ง Miles (1973 อ้างถึงใน พรรณี สุวดี 2537: 38-39) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์ และนักปฏิบัติที่เห็นคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหาและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนในกลุ่มองค์การและชุมชน ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างมีแผนในทัศนะของไมล์ (Miles) มีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบัน โรงเรียน โดยให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) เป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจน

สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ไมล์ (Miles) ได้เกิดแนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพองค์กรในมิติต่างๆ รวม 10 ด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการอุปมาพหุติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ในองค์กร โดยมีข้อแม้ที่ยอมรับกันได้ว่าแต่ละองค์การย่อมมีบางส่วนที่คล้ายคลึงกันและมีปัญหาที่ซับซ้อนเช่นเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นว่า มิติแต่ละด้านต่างก็มีความสำคัญเฉพาะตัว และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแน่นแฟ้น ในการประเมินมิติสุขภาพองค์กรต้องเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ หรือความต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ (Task) ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance) ด้านความเจริญ และการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness) ซึ่งรายละเอียดของมิติต่างๆ ในแต่ละด้าน มีดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ 2551:526)

1) ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ได้แก่

- 1.1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal Focus)
- 1.2) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสมมีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างนับพัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน (Communication Adequacy)
- 1.3) มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (Optimal Power Equalization)

2) ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

- 2.1) มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (Resource Utilization)
- 2.2) สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี (Cohesiveness)
- 2.3) สมาชิกมีขวัญและพึงพอใจในงานดี (Morale)

3) ความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness Needs) ได้แก่

- 3.1) มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่การจัดตั้งเป้าหมายใหม่ได้ (Innovativeness)
- 3.2) มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (Autonomy)
- 3.3) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ออกมาได้ดี (Adaptation)
- 3.4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมใช้พลังน้อย และมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problem-Solving Adequacy)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า มิติสุขภาพองค์กรของไมล์ (Miles) ทั้ง 10 ด้าน กำหนดขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดขององค์กรที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพองค์กรจึงเป็นผลผลิต(Output) ซึ่งออกมาจากระบบแสดงถึง ความสามารถขององค์กร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นปัจจัยสำคัญของสุขภาพโรงเรียน

Hoy และ Feldman (1987: 30-38 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงศุกวิวัฒน์ 2547: 20) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร โดยศึกษาแนวคิดเบื้องต้นของไมล์ (Miles) และทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) ของParsons เพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์กรระดับโรงเรียน (School Health) ในการศึกษาบรรยากาศองค์กรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และในปี 1991 Hoy, Tarter และ Kottkamp (1991: 70) ให้ความเห็นว่า สุขภาพโรงเรียน คือ สภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู หากโรงเรียนใดมีสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ย่อม หมายถึงว่า โรงเรียนนั้นมีการทำงานทั้ง 3 ระดับ สอดคล้องกันและประสานสัมพันธ์กัน สามารถแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ และปราศจากภาพแรงกดดันจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ในการศึกษาสุขภาพองค์กรเพื่อกำหนดมิติวัดสุขภาพองค์กรของ

Hoy และ Feldman (1991 อ้างถึงใน พรณี สุวดี 2537: 44-48) ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเริ่มด้วยการสร้างแบบวัดสุขภาพองค์กร(OHI: Organizational Health Inventory) เป็น การศึกษานำร่อง(Pilot study) และการทดสอบเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดคือ การสร้างแบบวัดสุขภาพองค์กร ได้สร้างข้อกระทงคำถาม จำนวน 95 ข้อ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าข้อความต่างๆ จะต้องชัดเจนรัดกุม มีความตรงในเนื้อหา มีอำนาจจำแนกและสะท้อนให้เห็นภาพการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพ และภารกิจของโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารมุ่งงาน (กิจสัมพันธ์) และมุ่งคน (มิตรสัมพันธ์) ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม และระดับเทคนิค เน้นไปที่ขบวนการร่วมมือกันความไว้วางใจกัน ความกระตือรือร้น การสนับสนุนและการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นต้น ลักษณะของข้อกระทงคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 อันดับ ได้แก่ เกิดนานๆ ครั้ง เกิดบ่อยๆ เกิดบ่อยมากๆ การศึกษานำร่องดังกล่าว ได้ถูกนำไปใช้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 78 โรงเรียนทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร 7 ด้าน (44 ข้อกระทง) โดยสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูของโรงเรียนมัธยม 78 โรงเรียน ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) ผู้บริหารใช้วิธีสุ่มเจาะจง จำนวน 78 คน ครูใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 5 คน รวม 390 คน เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบ(Factor Analysis)

โดยคัดเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักมากกว่าข้อกระทงอื่นๆ ด้วยเทคนิคทางคณิตศาสตร์คำนวณ ค่าน้ำหนักของข้อกระทงให้ชัดเจนและหาค่าความเที่ยงโดยวิธีของ ครอนบาค(Cronbach's Coefficient) ซึ่งผลจากการศึกษานำร่องทำให้ได้มิติวัดสุขภาพองค์การ(Dimensions of Organizational Health) จำนวน 7 ด้าน ตามระดับภารกิจ และความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับเทคนิค ตามกรอบแนวคิดของ พาร์สันส์ (Parsonian Framework) ประกอบด้วยมิติบูรณาการของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญ และการมุ่งเน้นวิชาการ เมื่อทำการศึกษาผลการนำร่องมิติวัดสุขภาพองค์การของ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีมิติทั้ง 7 ด้าน สามารถใช้เป็นดัชนีวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ จากข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้ทราบสภาพของโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ (Healthy School) เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนสูงในทุกมิติสุขภาพองค์การ กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ได้ โดยปราศจากการรบกวนหรือการผลักดัน จากกลุ่มผู้ปกครองที่ไร้เหตุผล มีคณะกรรมการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีพฤติกรรมสนับสนุนและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือเพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนต่างๆ ให้ครู และนักเรียนได้ใช้อย่างพอเพียง และเหมาะสม คณะครูในโรงเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนมีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยกำหนดเป้าหมายทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในแต่ละปี มีการจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด และกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนเพื่อให้ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy School) เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยโรงเรียนมักจะถูกกรูกร้ำจากความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครองจนไม่สามารถเป็นอิสระได้ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่ำ ให้การส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานแก่ครูค่อนข้างน้อย ปฏิบัติตามอำนาจของผู้บังคับบัญชา ไม่มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียน คณะครูต่างทำงานด้วยความท้อแท้และหวาดระแวงซึ่งกันและกันขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ทุ่มเทในการสอนเป็นผลให้การมุ่งเน้นวิชาการต่ำและนักเรียนไม่สนใจในการเรียนเท่าที่ควร

ลักษณะของสุขภาพองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนับได้ว่า องค์การมีระบบภายในหลายระบบที่ต้องทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับระบบของร่างกายของมนุษย์ซึ่ง ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) องค์ประกอบภายในเหล่านี้ จะทำงานตามหน้าที่คล้ายกับการทำงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกายหากว่าองค์ประกอบแต่ละส่วนสามารถทำงานได้ดี และประสานสัมพันธ์กัน องค์การก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ หากว่าองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป ก็จะส่งผลให้ระบบเกิดความไม่คล่องตัว การประสานสัมพันธ์ของระบบต่างๆ ก็จะเกิดปัญหากระทบกระเทือนไปทั้งองค์การและเกิดความไม่สมบูรณ์ในองค์การขึ้น และในที่สุดองค์การก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ซึ่ง Foryer และ Well (1971 อ้างถึงใน มนต์เมืองใต้ รอดอยู่ 2543: 22) ได้แบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การเป็นสองระบบ คือองค์การที่มีลักษณะสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) และองค์การที่มีลักษณะสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization) ซึ่งมีลักษณะความสมบูรณ์และความไม่สมบูรณ์ดังนี้

1) ลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีลักษณะต่างๆ ดังนี้ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและรับผิดชอบต่อปัญหา มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะ ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์โดยเร็ว มีการแก้ไขข้อขัดแย้งโดยเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกันใ้องค์การ เรียนรู้ในความผิดพลาด แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การที่สำนึกในระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่ดีเพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าความสำนึกในระเบียบ ข้อบังคับ องค์การต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบท และสมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในอนาคตให้หมดไป

2) องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ จะมีผลทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ลักษณะขององค์การที่ไม่สมบูรณ์พอสรุปได้ดังนี้ คือ สมาชิกส่วนใหญ่จะไม่อุทิศตนให้กับองค์การ บุคลากรปกปิดปัญหาและข้อผิดพลาด แต่จะนำไปเปิดเผยในสถานที่ที่ไม่สมควร มีอิทธิพลจากภายนอกองค์การเข้ามาทำความยุ่งยากในการดำเนินงาน ผู้บริหารในตำแหน่งสูงใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการมากเกินไป ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่มุ่งหวัง เนื่องจากมีระเบียบ นโยบายต่าง ๆ มากเกินไป หรือ

ผู้บริหารยึดมั่นในตนเองสูง ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากเกินไป ไม่มีความยุติธรรม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเกิดความท้อแท้ ไม่ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน หรือไม่พอใจกัน จึงเกิดปัญหาแตกความสามัคคี ความขัดแย้งจะถูกเก็บไว้ในใจ หรือไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารไร้ความรู้ความสามารถ หรือเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าความสำเร็จขององค์กร และไม่ใส่ใจไม่เสี่ยงไม่อุทิศตนต่อหน้าที่การงานของตน ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน ขาดการนิเทศ ขาดการประเมินผล สัมพันธภาพเกิดขึ้นโดยไม่จริงใจ ถูกจำกัดวงในการทำงาน ดังนั้นองค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จึงทำให้การดำเนินงานในองค์กรประสบปัญหามานับประการ การดำเนินติดขัดไม่ราบรื่น ทำให้สมรรถภาพการทำงานสูญเสียไป ในที่สุดจะนำมาซึ่งความไม่มีประสิทธิผลขององค์กร

มิติวัดสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Miles (1973: 437-441 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ 2551:526) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้เป็นมิติสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย 3 ระดับ 8 มิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับสถาบัน (Institutional Level) ประกอบด้วย มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อม พลังชุมชนและกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสถานศึกษา ได้แก่

1.1 การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนวิธีดำเนินงานสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น กรมสามัญศึกษา (2521 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2543: 3)

นคร แสงนิล (2546: 22) กล่าวว่า เป้าหมายขององค์กร คือ ความมุ่งหวังของบุคคลแต่ละหน่วยงานที่จะต้องมีการกำหนดขึ้นไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปสู่การบรรลุผลที่ต้องการ

ประทุม รอดประเสริฐ (2539 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงสุภาวิวัฒน์ 2547: 26) กล่าวว่า

วัตถุประสงค์กับเป้าหมายมีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งมาดปรารถนาในระยะยาวของบุคคลและหน่วยงาน ส่วนเป้าหมาย หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีระยะเวลาสั้น ในการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น และเป้าหมายที่ดีต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีคุณค่าต่อองค์กร คือ ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกของหน่วยงาน สร้างความคาดหวังซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยและหน่วยงานอื่นและเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับตัดสินใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์กร

Granger (1964: 63-74 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 35) ได้กล่าวถึงลักษณะของเป้าหมายที่ดี ประกอบด้วย

- 1) จะต้องเป็นเครื่องชี้ทิศทางในการดำเนินงาน ที่ดี
- 2) จะต้องเป็นข้อแนะนำที่ชัดเจนต่อประเภทหรือชนิดของการปฏิบัติ
- 3) จะต้องเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิภาพได้
- 4) จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ท้าทายต่อการกระทำและมีความเป็นจริงอย่าง

พอเพียง

- 5) จะต้องยอมรับโอกาสและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากทั้งภายในและ

ภายนอกหน่วยงาน

- 6) จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับสูงของหน่วยงาน
- 7) ระดับแห่งความสำเร็จจะต้องมีคุณภาพ
- 8) เน้นเวลาแห่งความสำเร็จ
- 9) จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ กลยุทธ์ของหน่วยงาน
- 10) จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายอื่นๆ

เป้าหมาย เป็นลักษณะที่พึงประสงค์หรือจุดหมายปลายทางของการดำเนินการขององค์กร ซึ่งมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่ได้คาดหวังไว้ซึ่ง ไมล์ (Miles) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน สำหรับองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์เป้าหมายขององค์กรจะต้องชัดเจน มีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมาย จึงเป็นประเด็นที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในระดับสถาบัน ที่ทำ

หน้าที่เป็นสื่อหรือเครื่องมือ ที่จะนำไปสู่การกระทำตามภาระหน้าที่ของระบบ คือ การทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)

ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายจึงเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดคุณภาพองค์การของสถานศึกษาในระดับสถาบัน โดยผู้วิจัยกำหนดนิยามของมิติด้านการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายของสถานศึกษาโดยเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ปรากฏในแผนงาน มีความสอดคล้องตามหลักการของปรัชญาการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนนโยบายจากต้นสังกัด เพื่อมุ่งแก้ปัญหาของสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ เพื่อให้เข้าใจอย่างทั่วถึง

1.2 การกระจายอำนาจ (Decentralize) สถานศึกษานับเป็นองค์กรหนึ่ง ที่ให้บริการแก่สังคมในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา สถานศึกษาจึงทำหน้าที่บริการ (Service) โดยเป็นแหล่งให้การเรียนรู้และประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบแก่สมาชิกของชุมชน และตอบสนองความต้องการของสังคม สถานศึกษากับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในฐานะที่ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า และมีความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยบุคคลสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบสถานศึกษาเข้ากับการการเรียนรู้ที่ดำรงอยู่ในชุมชน ซึ่งจะผลทำให้การเรียนรู้ทั้งจากโรงเรียนและในชุมชน ไม่มีความแปลกแยกจากกันและกัน และสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ นั่นคือ ปฏิสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน สถานศึกษาจึงต้องอาศัยชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นับเป็นภารกิจหนึ่งของสถานศึกษาที่จะต้องพยายามดึงทรัพยากรในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากสังคมการดำเนินการจึงจะดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ

Gorton (1976: 343 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ 2551: 394) กล่าวว่าสถานศึกษามีที่ตั้งอยู่โดดเดี่ยวและแปลกแยกจากชุมชน ความจริงแล้วสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่สถานศึกษาและชุมชนต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน และในทัศนะของกอร์ดอนนั้นชุมชนอาจจะหมายถึงประชาชนที่อยู่รอบสถานศึกษาและครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยตรง คือ ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาศึกษาในสถานศึกษาแห่งนั้น

Gallagher, Bagin และ Moore (2005: คำนำ) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนว่าในช่วงห้าสิบปีที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ

ชุมชนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารกับชุมชนต้องสื่อสารและทำความเข้าใจระหว่างกันให้ดี สารสำคัญคือการหาความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้ปกครองได้หันมาใส่ใจและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสรุปว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนนั้นควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นวิถีชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติต่อกัน และกับนักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและประชาชนในชุมชน
 - 2) เป็นแผนและกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักต่ออุดมการณ์การศึกษา ความต้องการหลักสูตรและการสอน และความสำเร็จของสถานศึกษา
 - 3) เป็นแผนและกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นความคิดและแรงจูงใจให้ประชาชนได้ตระหนักเห็นความสำคัญด้านการศึกษาของบุตรหลาน
 - 4) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและให้โอกาสการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจ การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- กิตติมา ปรีดีดิลก (2532: 254-255 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ 2551: 395) ได้ประมวลและสรุปแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนไว้พอสรุปได้ดังนี้

- 1) การเชิญผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนมาที่สถานศึกษาใน โอกาสและวาระต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น งานสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น
- 2) การรายงานเกี่ยวกับผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบว่านักเรียนมีความเป็นอยู่อย่างไร การเรียนเป็นอย่างไร ความประพฤติโดยทั่วไปเป็นอย่างไร และสุขภาพเป็นอย่างไร เป็นต้น
- 3) การให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เช่น การพัฒนาชุมชน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และการร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในการให้บริการชุมชน เป็นต้น
- 4) การขอให้ชุมชนมีส่วนช่วยเหลือสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือทั้งด้านแรงงาน สื่ออุปกรณ์ ความรู้ความคิด วิทยากร ตลอดจนการเงินหรือทรัพยากรอื่น ในกรณีที่ชุมชนพอที่จะให้ความช่วยเหลือได้

5) การให้บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่แก่ชุมชน เช่น ให้ชุมชนได้ใช้หอประชุมของสถานศึกษาในโอกาสต่าง ๆ การใช้สนามในการแข่งขันกีฬาชุมชน การใช้ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ของชุมชน เป็นต้น

6) การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนรู้ของบุตรหลาน เช่น ให้หิน ดินแร่ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

7) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานบุญประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น

8) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานและกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เป็นต้น

สมาน อัสวกุล (2551: 397) กล่าวว่า งานความสัมพันธ์ชุมชนเป็นการงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีจุดเน้นสำคัญคือการทำให้ชุมชนเข้าใจและร่วมมือกับสถานศึกษา ขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ให้บริหารชุมชนและให้ความร่วมมือกับชุมชนทั้งในด้านการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

จะเห็นได้ว่าชุมชนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาดังนั้นสถานศึกษากับชุมชน ต้องสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักว่าสถานศึกษาไม่สามารถจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน แต่สถานศึกษาก็ต้องมีอิสระในการดำเนินงาน มีความสามารถในการปรับตัวการแก้ปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งกล่าวได้ว่าสถานศึกษาต้องสร้าง “บูรณาภาพของสถาบัน” ให้เกิดขึ้น เพื่อให้ทำหน้าที่ด้านบูรณาการ (Integration) ตามหน้าที่ของระบบสังคม ในระดับสถาบัน (Institutional Level)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านการกระจายอำนาจ (Decentralize) จึงเป็นมิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของมิติด้านการกระจายอำนาจ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างอิสระและมั่นคง ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับชุมชนที่ดี สามารถปรับตัวและแก้ปัญหามาตามความต้องการของชุมชนได้โดยปราศจากการแทรกแซงขององค์คณะบุคคล หรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

2. ระดับการจัดการ(Managerial Level) ประกอบด้วยมิติที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน(Collegial Leadership) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญในการการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อผู้ร่วมงาน ได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ดังนี้

Hoy และคณะ (1991: 95-96 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ 2547: 32) กล่าวถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เช่น มีความเอื้อเฟื้อต่อกันแสดงออกถึงความใจกว้าง และมีความเสมอภาค จากความหมายนี้ ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงานจะเป็นกระบวนการของผู้ที่จะชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งในเรื่องของการตั้งจุดประสงค์นั้นผู้บริหารควรตั้งเกณฑ์การประเมินไว้และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อพวกเขา

ธีรพนธ์ คงนาวัง (2543: 73) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงสภาพที่โรงเรียนมีบุคคลระดับหัวหน้างานต่างๆ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถโน้มน้าวเจรจาต่อรอง หรือ ประสานให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการการใช้อิทธิพลในกิจกรรมต่างๆ ชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ร่วมทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้โดยใช้ กระบวนการติดต่อสื่อสารในการสื่อความหมายเข้าช่วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่มีความสามารถเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin (1970 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 49) คือ

1) มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแนวนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าหากยึดสถานการณ์เป็นหลักถ้าสถานการณ์เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำก็มีประสิทธิผลมาก ถ้าหากสถานการณ์ไม่เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลน้อย

Reddin (1970 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 49) จึงเป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบภาวะผู้นำจันทน์เพื่อนร่วมงานการวิจัยครั้งนี้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 รูปแบบ โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นลักษณะของผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่งให้ความสำคัญต่อคนงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลักหรือมุ่งความสัมพันธ์มีลักษณะสำคัญ คือ

- 1.1) มีความมั่นคงในการเป็นผู้นำ และเห็นคุณค่าของคนงานเสมอ จะสนใจในความสำเร็จและทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชาของตน
- 1.2) จะไม่ทำตนเป็นผู้คอยขัดขวาง หรือรบกวนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงข้ามกลับจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเจือจุนและสนับสนุน
- 1.3) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและยินดีเปิดโอกาสให้ ผู้บังคับบัญชาได้มีอิสระเต็มที่ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 1.4) พยายามเสริมสร้างให้คนงานมีความจงรักภักดี ด้วยการใช้วิธีให้คนงานมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดต่างๆ และให้ความร่วมมือในการตัดสินใจในปัญหาที่จะมีผลกระทบ หรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในส่วนของเขา

2) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ลักษณะเป็นผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่งให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก หรือมุ่งงาน โดยมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแผนนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีลักษณะสำคัญ คือ

- 2.1) แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติอย่างชัดเจน
- 2.2) นำความคิดใหม่ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน
- 2.3) ปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด
- 2.4) ดำเนินการทำงานที่บกพร่อง
- 2.5) พุดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่เกรงขาม
- 2.6) มอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ
- 2.7) ทำงานโดยไม่มีวางแผนไว้ล่วงหน้า
- 2.8) วางมาตรการในการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างแน่นอน
- 2.9) เน้นการทำงานให้ทันเวลา

- 2.10) ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวในการปฏิบัติงาน
- 2.11) ย้ำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวเองในหน่วยงาน
- 2.12) ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
- 2.13) แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อ

ผู้ร่วมงาน

- 2.14) สอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล

ละบุคคล

- 2.15) สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก โดยผู้นำ จะมีการสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงานและจัดระเบียบแบบแผนมีการเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ส่วนภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนเป็นหลัก โดยผู้นำจะแสดงออกถึงความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำจันทที่เพื่อนร่วมงาน จึงเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสร้างคน และสร้างงานที่ผู้บริหารองค์การมุ่งสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านภาวะผู้นำจันทที่เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) จึงเป็นมิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของ มิติด้านภาวะผู้นำจันทที่เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในสถานศึกษาโดยปฏิบัติตัวเสมือนเพื่อนร่วมงานที่สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) องค์การทุกองค์การต้องมีผู้นำ เป็นผู้กำหนดวางแผนควบคุมดูแลให้องค์กรนั้นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงมีความสำคัญที่เปรียบได้กับกัปตันเรือ กัปตันเรือ มีความสำคัญกับเรือฉันใด ผู้นำก็มีความสำคัญกับองค์กรฉันนั้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543: 6) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรทางการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษานี้จะต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่

รุ่ง แก้วแดง (2540 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2543: 4) กล่าวถึง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ว่า“ผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำทาง

วิชาการ(Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีผู้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการและบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน สรุปได้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35 อ้างถึงใน ชัชชนม์ เพชรรัตน์ 2551: 36) งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ(2545: 26) กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่งสรุปได้ว่างานวิชาการนั้นเป็นงานหลัก มีลักษณะคล้ายกับส่วนที่เป็นร่างกายของเด็ก หรือร่างกายของผู้เรียนเป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ โรงเรียนซึ่งจะคิดพลาดไม่ได้เป็นงานที่เป็นหัวใจ โดยหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของงานวิชาการ เป็นหลักที่ใช้กำกับการจัดระบบการทำงานของโรงเรียนและใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโรงเรียน ให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานทางวิชาการของ โรงเรียน คือให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนดีที่เป็นคนที่สมบูรณ์ งานวิชาการจึงเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของงานบริหาร โรงเรียน

Trusty (1986 อ้างถึงใน พิทยา หาญพรหม 2543: 53-54) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
- 3) สร้างความเชื่อมั่น ว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
- 5) มีการวางแผนร่วมกับคณะครูที่เกี่ยวข้องกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
- 6) ส่งเสริมให้ครูได้นำโครงการวิชาการไปปฏิบัติ
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของสถานศึกษา

- 8) ติดต่อกับสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้าน
มาตรฐานทางวิชาการ
- 9) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของ
นักเรียน
- 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
- 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
- 12) ให้ความร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ใน
การแก้ไขปัญหาด้านวินัย
- 13) ร่วมมือกับนักเรียน ให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ไข
ปัญหาด้านวินัย
- 14) ร่วมมือกับคณะครู ให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ไข
ปัญหาด้านวินัย
- 15) มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
- 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
- 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทาง

วิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของ
สถานศึกษาจะต้องมีบทบาทรับผิดชอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เสริมสร้างคุณภาพของงาน
แนะนำประสานงาน ควบคุมและสนใจในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในการ
บริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำ
ด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โยบายใน
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กระทรวงศึกษาธิการ (2544 ก : 38-39) ในด้าน
การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการ
กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง
ส่งเสริมให้เอกชนร่วมจัดการศึกษาและให้มีความอิสระในการบริหารว่าด้วยคณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เป็นหลักสูตรที่กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการบริหาร
วิชาการ การบริหารจัดการ และการใช้หลักสูตรเป็นกระบวนการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

1) จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 2) เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
 4) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
 5) สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 6) จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ
 7) ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
 ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ จึงต้องใช้กลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับครู เพื่อให้บรรลุผลในด้านประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและผลออกมา คือด้านคุณภาพของผู้เรียน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) จึงเป็นมิติหนึ่งในการวัดคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของมิติด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ มุ่งมั่นที่จะบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า มีการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ เพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษابรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนสามารถทำให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.3 การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสาร นับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งภายในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจที่ต่อกัน ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและความสำคัญในการติดต่อสื่อสารไว้หลายท่านสรุปได้ดังนี้

Hoy และ Miskel (1982 อ้างถึงใน พรณี สุวดี 2537: 71) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึคนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนผู้ปกครอง และผู้สนใจเกี่ยวข้องอื่นๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 423 อ้างถึงใน สมเกียรติ พ่วงรอด 2546: 102) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความเห็นหรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

กรีซ สีสันธิ (2538: 64-66 อ้างถึงใน อัจฉรา พวงศุกวิวัฒน์ 2547: 38-39) ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดที่ไม่หยุดนิ่ง มีการรับรู้และได้ตอบการถ่ายทอดสาระ ข่าวสาร ข้อมูล ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก จะเป็นไปตามทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และกล่าวถึง การสื่อสารในองค์การว่า คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคลตลอดจนสาระเรื่องราว และวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร และได้กล่าวถึงความสำคัญในการติดต่อสื่อสารในองค์การว่า การสื่อสารในองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติงานหลายประการ คือ

1) เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารจะช่วยให้การบริหารงานคล่องไปได้โดยตลอด เป็นเครื่องช่วยตรวจสอบความเข้าใจผลงาน ฯลฯ การสื่อสารในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ทักษะในการสื่อสารเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตนเองพอๆ กับทักษะในการบริหารงาน

2) เป็นเครื่องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่าย การสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นำมาซึ่งความสนิทสนม ความไว้วางใจ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และกับพนักงานโดยส่วนรวม

3) ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดีขึ้น กล่าวที่จะถามที่จะออกความคิดเห็นทั่วถึง และช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากยิ่งขึ้น

4) ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจของทุกหน่วยงานทุกส่วนเป็นไปได้อย่างประสานกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงานทำให้ทุกหน่วยงานทำหน้าที่ของตนอย่างสอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ สะดวกมากขึ้นสำหรับผู้จัดการในการบริหารองค์การ และความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว ความต้องการของหน่วยงานอื่นๆ จะทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

5) ช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรขององค์กรทุกระดับสามารถสื่อสารได้อย่างเสรี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกล้าที่จะสื่อสาร ย่อมนำไปสู่การเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดที่จะนำองค์กรไปสู่ความเจริญ การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ว่าคนผู้นั้นจะอยู่ในระดับใดขององค์กร ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจ คนเรานั้นเมื่อพูดอะไรหรือสื่อสารอะไรออกไป ก็ต้องการให้มีผู้รับฟังแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม

ซวรัตน์ เชิดชัย และนรา สมประสงค์ (2547:51-52 อ้างถึงใน ปรีดา จันทจิต 2552: 29) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น ไปส่วนมากจะเป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อรับนโยบาย คำสั่ง ข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะ และเพื่อเสนอข้อมูล รายละเอียดชี้แจงผลการดำเนินงานหรือเพื่อขอการสนับสนุน เป็นต้น

2) การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสั่งงาน มอบหมายงาน สอนงาน วางแผนงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรายละเอียดต่างๆ ในการทำงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือให้การสนับสนุน ให้ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจนการให้การช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวบางประการ และรับทราบข้อมูลบางอย่าง การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง เป็นต้น

3) การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ทั้งในหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นความจำเป็นประการหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อการประสานงาน การขอความร่วมมือ การสร้างความเข้าใจอันดีถูกต้องตรงกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) การติดต่อสื่อสารกับนักเรียน เป็นไปเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ สอน แนะนำให้คำปรึกษาหารือ รับทราบข้อมูลรายละเอียดต่างๆ การร้องทุกข์ ร้องเรียน การเจรจาต่อรองและการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

5) การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองชุมชน เพื่อเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ การสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตลอดจนรับทราบและแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล รายละเอียดต่างๆ ที่จะมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ผู้บริหารมีส่วนรับผิดชอบและช่วยให้ทราบปัญหาและความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอีกด้วย

6) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั่วไปและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปมีประสิทธิภาพเพื่อทราบปัญหาและความต้องการ ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการสร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของบุคคลทั่วไปและหน่วยงานอื่นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกิจกรรมการบริหารงานประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้การติดต่อสื่อสารในหลายๆ รูปแบบ กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่ง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การตีความ หรือ การชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านการติดต่อสื่อสาร(Communication) จึงเป็นมิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของมิติด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติ ตลอดจนอารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ระดับเทคนิค (Technical Level) ประกอบด้วย มิติที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษา ได้แก่

3.1 การมุ่งเน้นวิชาการ(Academic Emphasis)ในการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ครู อาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครอง สถานศึกษาและชุมชนจะต้องมีหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่สุด โดยมีภารกิจหลัก คือ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรืองานวิชาการ และมีภารกิจรองลงมา คือ งานสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา เป็นต้น

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551: 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพรวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545: 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลายๆด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล การเรียนตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อสอบเพียงอย่างเดียว

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 ข: 71 -74) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนางานวิชาการไว้ให้ทุกสถานศึกษา ทุกระดับ และทุกสังกัดที่เข้าโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 12 ด้าน ดังนี้ คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนั้น ภารกิจหลักอันดับแรกของสถานศึกษา ก็คือ การมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่งทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ส่งเสริมงานวิชาการ เพื่อให้การดำเนินการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับสูง นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้และการเรียนรู้เพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย ดังนั้น การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ การวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษา มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการอีก มิติหนึ่งตามทฤษฎีระบบสังคม ซึ่งมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการนี้เป็นภารกิจทางด้านเทคนิค (Technical Level) แสดงออกโดยใช้เครื่องมือหรือสื่อต่างๆ ที่จะบอกถึงหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) จึงเป็น มิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของมิติด้านการมุ่งเน้น วิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ การนิเทศภายใน ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้อำนาจให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3.2. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ หรือ การปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย โดยที่จะมีผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น

ขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการดำเนินงาน ดังนั้นความรู้สึกร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขณะปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ นั่นก็คือขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้นจึงมีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ทัศนะในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน สรุปได้ดังนี้

Adam และ Dicky (1966 อ้างถึงใน นคร แสงนิล 2546: 29) ได้ให้ความหมายขวัญในการปฏิบัติงานของครู ว่าเป็นสภาพทางจิตใจและทัศนคติของครูที่มีต่องาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่างๆ ที่มีต่องานของครู

Good (1973 : 373 – 374 อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง 2549: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 134) ได้กล่าวว่า ขวัญ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพสิ่งแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อหน่วยงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545 : 228) ได้กล่าวถึงขวัญไว้ว่า ขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงาน ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4) สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรค ทั้งหลายขององค์กรได้

5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติ อยู่ และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน

อุทัย หิรัญโต (2531 : 126 อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง 2549:17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนา มาตลอดเวลานับเนื่องมาจากกรวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครอง บังคับบัญชาที่ดีและการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนถึงแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ ความสามารถของคน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย ระบบวัดผลความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน อายุสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับ ความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลางาน คำร้องทุกข์และบัตร สนทณฑ์ การวิพากษ์วิจารณ์งานของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้คือตัวบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขวัญเป็นเรื่องของจิตใจ ที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ทำให้ เกิดความมั่นใจและความมั่นคงในการทำงาน จนก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรที่มี สุขภาพสมบูรณ์ ขวัญจะแสดงออกในรูปของการที่สมาชิกมีความเป็นอยู่ดีมีความสุขในการทำงาน พอใจที่จะอยู่และทำงานได้ตลอดไป

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) จึงเป็นมิติหนึ่ง ในการวัดสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านความการแสดงออกถึงการยอมรับต่อ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความศรัทธาในวิชาชีพ และความผูกพันต่อสถานศึกษา

3.3 การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน (Instructional Activity) สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม มีความจำเป็นต้องจัดการศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพและมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอนให้กว้างขวางทั้งในห้องเรียนปกติและนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนปกติ นั่นก็คือ “กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน” หรือ “กิจกรรมนักเรียน”

กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ (2538 : 38 อ้างถึงในนคร แสงนิล 2546: 34) อธิบายว่า กิจกรรมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนร่วมกันจัดทำขึ้นนอกเวลาเรียนและนอกเหนือจากหลักสูตรที่โรงเรียนกำหนดไว้ในเวลาเรียนปกติ ทั้งนี้ด้วยความสมัครใจของนักเรียนเองและความช่วยเหลือเอื้ออำนวยความสะดวกของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ และอย่างบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก: 73) มีแนวปฏิบัติในการส่งเสริมกิจการนักเรียน ดังนี้ วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัด และความสนใจของนักเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

สมาน อัสวภูมิ (2551: 388) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนเป็นงานบริหารของสถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อให้บริการแก่ผู้เรียนทั้งในส่วนที่เป็นงานธุรการที่เกี่ยวข้อง และงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการกิจอย่างหนึ่งของบุคลากรทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนานักเรียนนอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติ โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนของนักเรียนทุกคน ให้ก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ และมุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนในสถานศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี อันจะมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดของนักเรียนแต่ละคน และเป็นประโยชน์แก่ตัวเอง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง

เป็นสุข การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน จึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยให้ผู้เรียน มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการปรับตัว (Adaptation) และการบูรณาการ (Integration) ตามหน้าที่ ของระบบสังคมในระดับเทคนิค (Technical Level)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ มิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน (Instructional Activity) จึงเป็นมิติหนึ่งในการวัดคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนด นิยามของมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูป โดยจัดหาทรัพยากรด้านการเงินการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมี การควบคุมการให้บริการด้านอาคารสถานที่เพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Goines (1995 อ้างถึงใน นิภา แสงรัตน์ 2544 : 37-38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างมิติตุลาองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึก จะส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การดีกว่า ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดและการตัดสินใจตามความรู้สึก ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดย สัตยชาตญาณจะปรากฏให้เห็นในมิติด้านบูรณาการของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภททำตาม ความคิด และการตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. มิติตุลาผู้นำ ด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็น มากกว่าผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัตยชาตญาณ ทำ ตามความคิดและตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกันกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏ ให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกหรือทำตามความคิด
3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัตยชาตญาณจะปรากฏ ให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด ประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทางทรัพยากร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัตยชาตญาณจะ ปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก
4. มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัตยชาตญาณจะปรากฏให้ เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็น มากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกและประเภทรู้สึกได้โดยสัตยชาตญาณ

ศุภมิตร ศิริกัณฐะมากุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสุขภาพองค์การของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การในแต่ละด้านของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมี 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยที่สุด ดังนี้ คือ ความสมดุลของการใช้อำนาจ ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนของเป้าหมาย ขวัญและกำลังใจ ความสามัคคี การปรับตัว ความเป็นอิสระ ความเพียงพอในการแก้ปัญหา การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และน้อยที่สุด คือ การนำนวัตกรรมมาใช้ 2) ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การในแต่ละด้านของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา ในแต่ละด้านโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านมี 2 ด้านแตกต่างกัน คือด้านความชัดเจนของเป้าหมายและด้านการปรับตัว สุขภาพองค์การด้านความชัดเจนของเป้าหมายของกองการศึกษาเทศบาลและศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอมีสุขภาพองค์การสูงกว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และกองการศึกษาเทศบาลมีระดับสุขภาพองค์การสูงกว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและระดับสุขภาพองค์การด้านการปรับตัวของกองการศึกษาเทศบาล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สูงกว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

สมชัย เสร็จกิจ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีสุขภาพสมบูรณ์ระดับมาก 4 องค์ประกอบคือ 1. ด้านบูรณาภาพของสถาบัน (Institution Integrity) 2. ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) 3. ด้านอิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร (Resource Influence) และ 4. ด้านความผูกพันของครู (Teacher Affiliation) และมีสุขภาพสมบูรณ์ระดับปานกลาง 1 องค์ประกอบคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) 2) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการซึ่งควรส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาครูผู้สอน จัดปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดตั้งเครือข่ายชุมชน และเร่งรัดพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการนำความรู้สู่ชุมชน

สมพร พักแก้ว (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง

เขต 1 จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมทั้ง 5 อำเภออยู่ในระดับมาก และเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อำเภอเขาค้อ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภอลองหาด และอำเภอวังสมบูรณ์ 3) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริดา จันทจิต (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม ทุกระดับและทุกมิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับดี 2) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติการมุ่งเน้นวิชาการมีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน ส่วนสุขภาพองค์การตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ พบว่า มีสุขภาพองค์การแตกต่างกัน และสุขภาพองค์การตามที่ตั้งของสถานศึกษา ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล พบว่า มีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง ควรจัดให้สถานศึกษาเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนและผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การในสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง