

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอแนะนำเสนอประเด็นหลัก ดังนี้คือ) องค์การและสุขภาพองค์การ

2) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา

3) การวิจัยแบบผสมผสาน 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์การและสุขภาพองค์การ

ความหมายขององค์การและสุขภาพองค์การ

เรื่องสุขภาพองค์การ (Organizational Health) นับได้ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่ได้รับคามสนใจในช่วงเวลาที่ผ่านมา และได้ถูกนำมาพิสูจน้อย่างกว้างขวางทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยเฉพาะในแวดวงการวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา

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

ตามความหมายจากพจนานุกรม คำว่า “ สุขภาพ ” (Health) หมายถึงความสุขปราศจากโรค ความสบาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531) แต่ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกปี 1948 (The World Health Organization : WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “ สุขภาพ ” หมายถึงภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยมิใช่เพียงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพเท่านั้น(มินิษา แซ่งเฟ็ด, 2548 อ้างถึงใน สมพร พักแก้ว 2550)

Miles (1973 อ้างถึงใน พรธณี สุวดี 2537) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของอวัยวะในร่างกายหรือร่างกาย อยู่ในขั้นที่เรียกว่ามีอาการป่วยเกิดขึ้นแสดงว่าอวัยวะบางอย่างไม่มีสมรรถภาพที่จะทำงานจนถึงที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

ส่วนคำว่า“องค์การ” (Organization) นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านสรุปได้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้กล่าวถึง องค์การ ว่าเป็นหน่วยงานสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกชัดเป็นเอกเทศได้ โดยเวลาเดียวกันก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งที่จะให้บรรลุในเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน

นคร แสงนิล (2545) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่าองค์การหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

Robbins (1994 อ้างถึงใน เบญญา แจ่มกระจ่าง 2546) กล่าวถึงความหมายของคำว่า องค์การ (organization) ไว้ว่า องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีบทบาทประสานสัมพันธ์กันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายขององค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การเป็นกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้นเมื่อนำความหมาย ของคำว่า“สุขภาพ” และ “องค์การ” มารวมกัน จึงได้คำว่า สุขภาพองค์การ(Organizational Health) ซึ่งเป็นคำใหม่โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายไว้หลายคน สรุปได้ดังนี้

Hoy และคณะ (1991) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม ด้านการปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ(Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ(Latency) ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลาง

สิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรอยู่รอดเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

พรณี สุวดี (2537) ได้ให้ความหมายของคำว่า“สุขภาพองค์การ” หมายถึงภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดีหากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมี การเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างมาหล่อเลี้ยง อาทิ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน(Input) ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ(Process) ในการทำงานของอวัยวะต่างๆอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่างๆสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ แล้วองค์การมีระบบภายในหลายระบบ ทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายมนุษย์เช่นกันระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงานเช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่างๆของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้องค์การก็สามารถสนองตอบต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้สำเร็จแต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เอง องค์การก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดของค์การนั้นก็เสื่อมและตายไป เช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์

นุสินธุ์ รุ่งเดช (2545) ได้ให้คำจำกัดความของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาว่า หมายถึงสภาพของสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์ และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงใดๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะยาวนาน

ชร สุนทรายุทธ (2551) ได้นิยามถึงสุขภาพองค์การ(Organizational Health) ในสถานศึกษาว่า หมายถึง แนวคิดที่จะทำให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษา(Hoy and Feldman, 1987; Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991; Hoy and Sabo, 1997) ความคิดในเรื่องสุขภาพองค์การ ที่มีความ

เป็นไปได้มีใช้เรื่องใหม่ แต่เป็นเงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาสิ่งที่ดีขวาง พลวัตสุขภาพองค์กร

ในระบบของสังคม ถ้าต้องการให้เกิดความเจริญงอกงามแล้ว จะต้องพัฒนาปัญหา พื้นฐาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ 4 ประการ คือ 1) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง 2) การบรรลุ เป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) ปัญหาซ่อนเร้น (Parsons, Bales and Shills, 1953) ในทางตรงกันข้ามองค์กรจะต้องแก้ปัญหาก็บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งปัญหาจะต้องดำเนินการแก้ปัญหา ดังนี้ คือ

- 1) ปัญหาความต้องการทรัพยากรที่พอเพียงและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ของ องค์กร
- 2) ปัญหาการกำหนดและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) ปัญหาการรักษาความสามัคคีในหมู่คณะหรือภายในระบบ
- 4) ปัญหาการสร้างและการปกป้องคุ้มครองค่านิยม ที่เป็นเอกลักษณ์ของหมู่คณะ หรือภายในระบบ

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป สุขภาพองค์กร (Organizational Health) หมายถึง สภาพ หรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆที่มากุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกใน องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

มิติวัดสุขภาพองค์กร

สุขภาพองค์กรเป็นเกณฑ์หนึ่งบ่งชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร เป็นการประเมิน กระบวนการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร องค์กรสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิก ในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระบบงานย่อยในองค์กรมีกิจกรรม ร่วมกัน และสานสัมพันธ์กันดี และองค์กรมีผลผลิตในระดับสูง จากความหมายของ กรมี สุขภาพดีขององค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ระบุเกณฑ์บ่งชี้้องค์กรที่มีสุขภาพดีไว้ ดังนี้

Miles (1973 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551) เสนอสุขภาพองค์กรเกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะหรือความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ ได้แก่

- 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และก้าวไปสู่ความสำเร็จได้
- 2) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน
- 3) มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

2. ความต้องการด้านการบำรุงรักษา ได้แก่

- 1) มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ
- 2) สมาชิกมีความสามัคคี รักใคร่ สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี
- 3) สมาชิกมีขวัญ และความพึงพอใจในงานดี

3. ความต้องการด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์

- 1) มินวัตกรรมและวิธีการใหม่ ที่นำไปสู่การการจัดตั้งเป้าหมายใหม่
- 2) มีอิสระในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน
- 3) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำ
ให้พัฒนาได้
- 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใช้พลังงานน้อย
และมีกลไกที่แข็งแรง

Hoy และ Feldman (1987) กล่าวว่าสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 7 มิติ ได้แก่

- 1) ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การ ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครอง องค์การไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา ยุ่งยากจากภายนอก
- 2) อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ภารกร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

- 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่ให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน และมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 5) การสนับสนุนของทรัพยากร หมายถึง การที่องค์การหรือสำนักงาน มีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
- 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน
- 7) การเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ระบบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนมีความนับถือ และยอมรับในความเก่งในด้านการศึกษาของเพื่อน

แนวคิดของ Hoy และ Sabo (1997) กำหนดมิติสุขภาพขององค์การ ทั้งหมด 6 มิติ ดังนี้

1. บูรณาการของโรงเรียน (Institutional Integrity) หรือความมั่นคงเข้มแข็งของโรงเรียน Hoy และ Miskel (2008) อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งจะบ่งชี้ว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยง และความพยายามสร้างเกาะกำบังผลกระทบจากภายนอก Hoy และ Feldman (1987) ว่า ความเข้มแข็งขององค์การ คือความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ ความเข้มแข็งของโรงเรียนจึงเป็นมิติหนึ่ง จะสามารถวัดถึงสุขภาพองค์การได้

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้า เพราะผู้บริหาร

จะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่น่ามาวัดสุขภาพขององค์กร

3. อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal Achievement) ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ (Group Maintenance) ดังนั้น องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

- 1) ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ
 - 2) ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา ความรู้ และการกีฬา
 - 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด
 - 4) สถานะ รวมถึง สถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น
 - 5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม
- จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) ทรัพยากรในการบริหาร องค์กร หมายถึง องค์กรประกอบด้านการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารองค์กรได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอำนาจทำได้โดยการลด หรือ “การเพิ่ม” หรือ “การทำให้เท่าเดิม” เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ

- 1) มีการ “ลด” ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น
- 2) มีการใช้ ทรัพยากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ “เท่าเดิม” และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการ “เพิ่มคุณภาพ” หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กรมากขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น
- 3) มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติสูงสุด

การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์แวดล้อม แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ การดำเนินการเพื่อให้สมาชิกในองค์กร มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และสมาชิกในองค์กรมีสุขภาพอนามัย และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ Miles (1971) ได้กล่าวว่า หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากรคือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาไม่รับภาระหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่ จะต้องคุ้มค่า และมีให้สมาชิกในองค์กรใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานที่มีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งปริมาณจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) เป็นการบำรุงรักษาภายในทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยอาศัยความสามัคคีหรือความกลมเกลียว ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน Hoy และ Sabo (1997) กล่าวว่า เป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกันให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วยซึ่งหมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร องค์กร มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและยอมรับนับถือความเก่งในด้านการศึกษาของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล การนิเทศ การศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้น

หัวใจหลักของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

โรงเรียนที่มีสุขภาพดีและไม่ดี

Hoy และ Feldman (1987) ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (Healthy School) ว่าเป็นโรงเรียนที่มีระดับคะแนนสูงในทุกมิติสุขภาพองค์การกล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน โดยไม่มีการต่อต้านหรือการผลักดันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไม่มีเหตุผล คณะกรรมการการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดีที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุน เข้าใจและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือเพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการ ได้แก่ การของบประมาณเพิ่มเติม การขออัตราค่าจ้างเพิ่มเติม การขอวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่มเติม เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียนได้แก่ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ ยานพาหนะ เป็นต้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน มีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยมีเป้าหมายที่จะรักษาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้แต่ละปีมีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและกระตุ้นให้นักเรียนขยันหมั่นเพียรและสนใจในการเรียน ทำที่สุดผลการเรียนจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจในขณะที่โรงเรียนที่มีสุขภาพไม่ดี (Unhealthy School) เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพดี โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ เป็นโรงเรียนที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลจากความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครองจนขาดความเป็นอิสระผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่ำไม่ค่อยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครูอีกทั้งไม่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือเป็นผลให้ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารและคณะครูทำงานด้วยความห่างเหินและขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันและกันครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานขาดการทุ่มเทพลังกายและใจในการสอน เป็นผลให้การมุ่งเน้นในวิชาการต่ำและนักเรียนไม่ค่อยสนใจเรียน เป็นผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออกมาในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับชร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (Healthy School) นั้น จะมีการป้องกันความกดดันที่ไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง

คณะกรรมการบริหารจะต้องต่อต้านความพยายามที่คับแคบในผลประโยชน์ของกลุ่มที่เข้ามา มีอิทธิพลกับนโยบายของสถานศึกษา หัวหน้าสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี จะมีภาวะผู้นำที่เป็นพลวัต (Dynamic Leadership) กล่าวคือ เป็นภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำจึงมีลักษณะที่เป็นการสนับสนุนส่งเสริม และยังทำหน้าที่ในการชี้แนะและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงไว้ ยิ่งไปกว่านั้น หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความสามารถในการคิด และการดำเนินงานที่เป็นอิสระ ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีจะมีความผูกพันอยู่กับการเรียนการสอนที่ตั้งอยู่ โดยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย ครูจะรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สูง และเรียนรู้สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระเบียบแบบแผน และมีระบบ นอกจากนี้การทำงานทางวิชาการอย่างหนักของนักเรียน ยังจะเป็นการจูงใจที่ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ในความสำเร็จทางวิชาการ การเสริมด้วยวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียนก็เป็นอีกส่วนหนึ่ง ที่ทำให้บรรยากาศสถานศึกษามีสุขภาพดี กล่าวโดยสรุป ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีต่างรักใคร่ชอบพอกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตน ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่ดี (Unhealthy School) นั้น จะมีความเปราะบาง ต่อภัยอันตรายที่มาจากภายนอก ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะถูกประณามอย่างไม่มีเหตุผลจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาจะถูกโจมตีอย่างรุนแรงจากสาธารณชน หัวหน้าสถานศึกษาไม่ดำเนินการตามบทบาทภาวะผู้นำ มีการสั่งการเพียงเล็กน้อย มีข้อจำกัดในความเป็นมิตรและการให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ครู และเป็นหัวหน้าสถานศึกษาที่ไม่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ระดับสูงอย่างแท้จริง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำ คณะครูมีความรู้สึกที่ไม่ค่อยดีต่อกัน และรู้สึกไม่ดีต่องานของตนอีกด้วย มีความห่างเหิน หวาดระแวง และต่อต้าน กล่าวโดยสรุป การบีบบังคับ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการมีข้อจำกัด ทุกคนอยู่กันอย่างง่าย ๆ ไม่สนใจใคร หรือต่างคนต่างอยู่

รายการสุขภาพสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จะมีรูปแบบรายการสุขภาพที่แตกต่างกัน พื้นฐานความคิดจะเหมือนกันทุกด้าน แต่ประเด็นหรือมิติที่นำมาใช้วัดสุขภาพในสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ตามขนาดของสถานศึกษา (Hoy, Tarter และ Kottkamp, 1991 ; Hoy และ Sabo, 1997)

รายการสุขภาพในองค์การของสถานศึกษาขนาดเล็ก (Organizational Health Inventories For Elementary School : OHI – RE) (Hoy และ Tarter, 1997 ; Hoy และ Sabo, 1997) มีการตรวจวัดรายการเช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งก็คล้ายกับ OHI แบบดั้งเดิมของสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ เครื่องมือวัดทุกขนาด มีความเชื่อมั่น (Reliable) และมีความเที่ยงตรง (Validity) ที่เชื่อถือได้ โดยทั่วไปแล้วความแตกต่างในการวัดจะเป็นเรื่องของความแตกต่างที่เป็นองค์ประกอบปลีกย่อยเท่านั้น

ถ้าเปรียบเทียบกันระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดเล็ก แล้วทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างง่าย ๆ ดังนี้ ถ้าสถานศึกษาหนึ่งเปลี่ยนสภาพจากสถานศึกษาขนาดเล็กไปเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง และไปเป็นขนาดใหญ่ แล้วมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามสภาพ ความซับซ้อนของโครงสร้าง สุขภาพของสถานศึกษาทั้ง 3 ระดับ มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ของสถาบันด้วยการให้ความสำคัญกับวิชาการและขวัญกำลังใจหรือการยอมรับเข้าใจสมาชิก และในขณะเดียวกันภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษา ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการมีภาวะผู้นำในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปเป็นภาวะผู้นำขนาดกลาง และเป็นไป การมีภาวะผู้นำในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่สุด ในสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีภาวะผู้นำเพียง ๕ มิติ แต่สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จะจำแนกออกเป็น 4 มิติ อิทธิพลของทรัพยากรจะมีส่วนเข้าไป จำแนกอิทธิพลของหัวหน้าสถานศึกษาด้วย และกระสนับสนุนช่วยเหลือทางด้านทรัพยากรจะเปลี่ยนแปลงจากการให้การช่วยเหลือกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือ สถานศึกษาขนาดกลาง และเป็นการให้สนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษาขนาดใหญ่ และพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) ได้จำแนกออกเป็นภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากสถานศึกษาขนาดกลางไปเป็น สถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังนั้น ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ มิตรสัมพันธ์ อิทธิพลของหัวหน้าสถานศึกษา และการสนับสนุนช่วยเหลือทรัพยากรมี ความสัมพันธ์กับการจำแนกมิติพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษา

ในทางตรงกันข้ามแบบแผนของหัวหน้าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง จะมีการเข้าถึงภาวะผู้นำที่มีความสมบูรณ์ได้มากกว่า กล่าวคือ ในสถานศึกษาขนาดเล็กอิทธิพลของหัวหน้าสถานศึกษาและการสนับสนุนช่วยเหลือทรัพยากรจะเป็นบทบาทหนึ่งที่มีความสมบูรณ์ และสถานศึกษาขนาดกลาง พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ จะถูกนำเข้ามาผสมผสานกันเป็นภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงานที่นำมาใช้ในการทำงานของครู จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความ สลับซับซ้อนมากกว่า และมีความยากมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตาราง 1 รายการการเปรียบเทียบสุขภาพโรงเรียนตามขนาด

| ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------------------|---|--|
| ความสมบูรณ์ของสถาบัน | ความสมบูรณ์ของสถาบัน | ความสมบูรณ์ของสถาบัน |
| ภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน | ภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน | กิจสัมพันธ์ มิตรสัมพันธ์ |
| อิทธิพลของทรัพยากร | การสนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของหัวหน้า สถานศึกษา | สนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของหัวหน้า สถานศึกษา |
| การรับครูเข้ามาเป็นสมาชิก | การรับครูเข้ามาเป็นสมาชิก | ขวัญและกำลังใจ |
| การให้ความสำคัญ | การให้ความสำคัญ | การให้ความสำคัญ |
| ด้านวิชาการ | ด้านวิชาการ | ด้านวิชาการ |

ที่มา : ธร สุนทรายุทธ (2551)

เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร

OHI เป็นเครื่องมือใหม่ที่งานวิจัยนำมาใช้อย่างจำกัด มีการใช้ OH (Organizational Health) เป็นเครื่องมือใน 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบของสถาบันที่มีขนาดเล็ก 2) รูปแบบของสถาบันที่มีขนาดกลาง 3) รูปแบบของสถาบันที่มีขนาดใหญ่ OH เป็นเครื่องมือวัดมิติที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพองค์กรในสถานศึกษา ยิ่งไปกว่านั้นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในแนวคิดยังคงต้องดำเนินการต่อไปด้วย

การค้นพบของงานวิจัย OH เป็นการค้นพบที่นำไปสู่การสนับสนุน ทั้งนี้เพราะเป็นความคาดหวัง เป็นพลังขององค์กรที่มีสุขภาพที่ดีกว่า เป็นการยกระดับการไว้วางใจของคณะครูที่มีต่อหัวหน้าสถานศึกษา ความเป็นเพื่อนร่วมงาน และความเป็นตัวของตัวเองขององค์กร (Tarter และ Hoy, 1998 ; Hoy และคณะ, 1992) ไม่ใช่เรื่องแปลกที่มีการเปิดกว้างของสถานศึกษากับสุขภาพของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กัน โดยที่สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีนั้น จะมีความไว้วางใจสูงมีจิตใจสูง และมีการปลดออกต่ำ (Hoy และ Tarter, 1992) สรุปคือ สถานศึกษากับสุขภาพของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาของตน สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความผูกพันกัน (Tarter และคณะ, 1989 ; Tarter และคณะ, 1990)

การค้นพบของงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าสุขภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการของนักเรียน กล่าวคือ บรรยากาศของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดีกว่า คะแนนผลสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ และการอ่าน ของนักเรียนสูงขึ้น (Hoy และ Tarter, 1992) และบรรยากาศของสถานศึกษาขนาดกลางจะมีสุขภาพที่ดีกว่า ถ้าผลการสอบคณิตศาสตร์ การอ่าน และการเขียนของนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐาน ก็จะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วย (Hoy และ Hannum, 1997 ; Hoy และคณะ, 1998 ; Hoy และ Sabo, 1997 ; Goddard และคณะ, 2000) การศึกษาของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของสถานศึกษาที่มีสุขภาพดีจะมีการพัฒนาประสิทธิภาพของครู นั่นคือสุขภาพขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนด้วย (Hoy และ Woolfolk, 1993) จากผลงานการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สุขภาพของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นตัวแปรขึ้นที่มีความสำคัญของสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่นมีความสัมพันธ์กับสิทธิมนุษยศาสตร์ การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งของสถานศึกษา และการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาประเทศต่าง ๆ สรุปได้ว่าสุขภาพของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับการทำให้นักเรียนเกิดความแตกแยก อัตราการออกกลางคันต่ำ และมีความผูกพันกันสูง

ดังนั้น สุขภาพของสถานศึกษาสามารถหาความเชื่อมั่นได้ โดยการใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น ความเคลื่อนไหวในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใช้ชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ไม่เป็นเพียงมีแต่ความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายของตนเองเท่านั้นแต่ยังใช้ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความผูกพันกับองค์กร และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีสุขภาพดี คณะครูจะมีความผูกพันและไว้วางใจต่อกันและกัน รวมทั้งมีความไว้วางใจต่อหัวหน้าสถานศึกษาที่ยึดถือมาตรฐานทางวิชาการสูง และเปิดกว้าง นักเรียนประสบความสำเร็จในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาวิชาชีพของครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษابرลุเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดและดัดแปลงเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร (OHI) ของ Hoy และ Sabo (1997) เพื่อนำมาใช้วัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 6 มิติ คือ 1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4. การสนับสนุนทรัพยากร 5. การอยู่ร่วมกันของครู 6. การมุ่งเน้นวิชาการ ทั้ง 6 มิตินี้ Hoy และ Sabo กล่าวว่า จะนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จในสุขภาพองค์กร หรือประสิทธิผลของ

องค์การ ถ้าองค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้้องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้าม ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหาร้องค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งรายละเอียดแต่ละมิติมีดังนี้

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) หรือความเข้มแข็งของ

องค์การ คือ ความสามารถของ้องค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอด และสามารถที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครองได้ โรงเรียนมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอดและต้องพัฒนาต่อไปอย่างยาวนาน ถ้าโรงเรียนปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนแล้ว ในที่สุดโรงเรียนก็ต้องตายไปจากชุมชน ซึ่งธงชัยสันติวงศ์ (2540) ให้ทัศนะว่าการปรับตัวของ้องค์การให้เหมาะสมเป็นสิ่งปรารถนาของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะหมายถึง การอยู่รอดและมีลักษณะเป็น้องค์การที่มีทรัพยากรเข้มแข็งมั่นคงพร้อมที่จะรับความกดดันอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ การปรับตัวจะทำให้ดีในภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เร็วและมากจนเกินไปเพื่อรักษาความสมดุลและการเจริญเติบโตของ้องค์การ นอกจากนี้ Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy และ Miskel, 1987) ได้อธิบายว่า ความสามารถของ้องค์การในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่า้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเล็งและพยายามสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอกที่ดี เป็นการแสดงถึงเกียรติศักดิ์ศรี หรือความเข้มแข็งของ้องค์การซึ่งสอดคล้องกับ Hoy และ Sabo (1997) กล่าวว่า เกียรติศักดิ์ศรีคือความเข้มแข็งของ้องค์การ คือ ความสามารถของ้องค์การที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นของตนเองเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีหรือความเข้มแข็งของโรงเรียน

โดยสรุปแล้วเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน หมายถึง สถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสถานภาพของโรงเรียนให้สมดุลกับอำนาจ หรืออิทธิพลของชุมชน ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง

กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ผู้นำ(Leader) หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม(DuBrin, 1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ในขณะที่ วิภาดา คุปตานนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545)

โดยสรุปแล้ว ผู้นำ(Leader) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในกลุ่มมีความสามารถในการนำหรือประสานการทำงานของสมาชิก ให้สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ในส่วนของภาวะผู้นำ เป็นทั้งกระบวนการและคุณสมบัติ กระบวนการของภาวะผู้นำก็คือการใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อที่จะอำนวยการ และประสานงานกิจการต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้ตั้งไว้ในแง่ของคุณสมบัติของภาวะการณืเป็นผู้นำ คุณสมบัติจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับ ทองใบ สุคชารี(2548) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในขณะที่ วิภาดา คุปตานนท์ (2551) ที่ให้นิยามของภาวะผู้นำว่าหมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกในองค์การทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่างๆ ในองค์การ

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มหรือกระบวนการซึ่งผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพลด้านอื่นๆ ของตนกับสมาชิกในกลุ่มให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Owen, 1981 และ McCorkle และคณะ, 1982 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549)

ลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

1. จะต้องมีฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญา โดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ ถึงแม้จะไม่แตกต่างกันมาก เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ต้องการที่จะติดต่อกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกที่เป็นผู้ตามเขา และจะต้องเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่นที่ติดต่อกับเขา ดังนั้นบุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่กล่าวมาได้ (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544) ในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องดูแล รับผิดชอบต่อความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ จึงควรต้องมีความรู้ความสามารถในการตรวจและนิเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น (ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว 2542)

2. จะต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Breadth) คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทน ต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคมหรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตัวเอง (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544) วางตัวน่ายกย่องและศรัทธา อีกทั้งเป็นผู้ที่น่าเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพและการแต่งกายสง่างามแลดูน่าเลื่อมใส มีจิตใจที่โอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว 2542)

3. จะต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation & Achievement Drive) ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจภายในสูง และจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จ อยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่ง

หนึ่งสำเร็จ ก็ต่อภารที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องทำงานหนักเพื่อความพึงพอใจของตนเองมากกว่าสิ่งตอบแทนจากภายนอก ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544) ทำงานด้วยอุดมคติ เสียสละ อุทิศตนทุ่มเทกับการทำงานอย่างแท้จริง(ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว 2542)

4. จะต้องมีเจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์(Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นเขาอมรับอยู่เสมอว่างานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับผู้อื่นและจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับผู้อื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับคนอื่น (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544)

5. เป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย(Policy Maker) เนื่องจากการบริหารที่ดี จะต้องมีการกระจายอำนาจและหน้าที่ เพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมอบหมายภาระกิจการงานจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม นโยบายการทำงานควรจะมี ความชัดเจนและเป็นรูปธรรม(ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว 2542)

ดังนั้นความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงสถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความเข้าใจและสนับสนุนครูให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น กำหนดมาตรฐานและระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence)

อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามที่จะทำให้อื่นได้รับผลกระทบตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตามอิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคม จนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์กรต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิด

อิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการชี้นำให้องค์การก้าวไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ในขณะที่การปรับเปลี่ยนให้องค์การก้าวหน้าไปนั้น จำเป็นต้องใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางให้เป็นไปตามที่ตนเองประสงค์ หากกระแสการเปลี่ยนแปลงตั้งอยู่บนกรอบที่สอดคล้องกับกระแสของโลกแล้ว การใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงย่อมเป็นไปได้สะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องรู้จักการใช้อำนาจ เพราะอำนาจไม่แตกต่างกับอาวุธที่มีอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น หรือในกรณีที่คุณอำนาจตกอยู่ในอุ้งมือมาร หรือคนที่ขาดคุณธรรม ย่อมนำความหายนะมาสู่องค์กร ในทางกลับกัน ถ้าผู้ที่ใช้อำนาจเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีความสามารถ ย่อมจะใช้อำนาจให้เป็นดาบคุณธรรมนำ ค้านศัตรูมาสู่ตนเอง องค์กร และสังคม ได้เป็นอย่างดี (ทองใบ สุคชารี, 2548)

อำนาจ(Power) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล และวิธีการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือเป็นวิธีการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง (ทองใบ สุคชารี, 2548)

อำนาจในองค์กรแบ่งออกเป็น 5 อย่างคือ (เสนาะ ดิเชาว์, 2543)

1. อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย(Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ให้ได้ตามโครงสร้างขององค์กร คนที่ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรจะใช้อำนาจและถูกใช้อำนาจนั้น ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งจะใช้อำนาจนั้นต่อบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอำนาจสั่งการอย่างเป็นทางการ (Formal authority) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังอำนาจนั้นเพราะผู้สั่งเป็นผู้บังคับบัญชา หากไม่เชื่อฟังอำนาจนั้นผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินสิ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารทุกคนมีอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

การมีเพียงอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายไม่ได้ทำให้เป็นผู้ นำได้เลย คนที่ยอมเชื่อฟังอำนาจนี้เพราะเป็นอำนาจตามสายการบังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้ตามกฎข้อบังคับและนโยบายขององค์กร หากผู้บริหารที่ใช้อำนาจนี้ไม่เป็นไปตามข้อบังคับและนโยบายที่กำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ปฏิเสธได้หรือทำแบบซังกะตาย

2. อำนาจในการให้รางวัล(Reward Power) เป็นอำนาจที่จะทำให้สิ่งมีค่าใด ๆ หรือสิ่งที่ดี ๆ ให้กับคนที่ทำตามอำนาจนั้นและรวมถึงการไม่ให้รางวัลด้วย เช่น คนที่ทำตามสิ่งใดได้ผลงานระดับหนึ่งจะได้รับรางวัล แต่ถ้าผลงานต่ำกว่ามาตรฐานก็ไม่ได้รางวัลนั้น รางวัลต่อ

แทนที่ให้ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง ค่าชมเชย การยอมรับ การมอบหมายงาน และผลประโยชน์อื่น โดยทั่วไปยิ่งจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารจะให้มากเท่าไรและคมสำคัญของรางวัลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีมากเท่าไร อำนาจของผู้บริหารก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

หากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพราะเห็นแก่รางวัลตอบแทนที่ให้อย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งมีคุณค่า ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ใช่ผู้นำ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพราะต้องการรับค่าชมเชย การยอมรับ การให้เกียรติเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารคนนั้นก็เป็นผู้ นำด้วย

3. อำนาจในการลงโทษ(Coercive Power) เป็นอำนาจบังคับให้คนยอมรับหรือยอมทำตามด้วยการขู่จะลงโทษทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางจิตวิทยา โดยทั่วไปจะใช้การลงโทษทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด เช่น การตำหนิตัววาจา การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร การลงโทษทางวินัย การปรับลดตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน ผู้บริหารบางคนใช้การลงโทษที่รุนแรง การคุกคามและการบังคับจิตใจเป็นอำนาจเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งแน่นอนว่าเป็นเรื่องไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมทางการบริหาร ยิ่งใช้การลงโทษมากขึ้นเท่าไร อำนาจการลงโทษย่อมมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งผู้บริหารใช้อำนาจการลงโทษมากขึ้นเท่าไรการไม่ยอมรับในอำนาจและความรู้สึกเป็นศัตรูของผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่ใช้อำนาจการลงโทษมากแสดงว่ามีความเป็นผู้ นำน้อย

4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ(Expert Power) เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น เพราะว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการมีความรู้ มีข้อมูล และมีวิธีการใช้ความรู้และข้อมูลนั้นที่ที่คนอื่น ไม่มีหรือทำไม่ได้ ยิ่งความรู้และข้อมูลมีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร โดยทั่วไปผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญอย่างมากในศาสตร์ของตน

5. อำนาจอ้างอิง(Referent Power) เป็นอำนาจที่คนอื่นอยากจะทำตามหรือเลียนแบบ อำนาจอ้างอิงเกิดจากความดึงดูดใจระหว่างบุคคล(Interpersonal attractiveness) ทัศนคติมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับคนอื่นจึงทำบุคคลชื่นชมและยอมรับนับถือ อำนาจอ้างอิงเป็นนามธรรมที่มีพื้นฐานมาจากการเลียนแบบ อยากทำตัวให้เหมือน เพราะผู้ตามชอบบุคลิกภาพ ทัศนคติหรือความเป็นมาของคนนั้นในทางใดทางหนึ่ง โดยผู้ตามจะมีพฤติกรรมในการ

แต่งตัว การใช้เครื่องประดับอย่างเดียวกัน การมาทำงานในเวลาเดียวกันและการยึดถือปรัชญาและแนวคิดทางการบริหารแบบเดียวกัน

การใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารแต่ละบุคคลมักจะไม่ใช่เพียงชนิดเดียวในแต่ละสถานการณ์ แต่จะมีเพียงบางครั้งที่ใช้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ฐานอำนาจบางอย่างก็มีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจอื่น ๆ เช่น ถ้าใช้ฐานพลังอำนาจบังคับมาก ๆ จะทำให้ผู้อื่นไม่ชอบมากกว่าเดิม ดังนั้น การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนผู้นำที่มีอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม

โดยสรุปแล้วอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง สภาพหรือลักษณะการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปและสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support)

ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วย การจัดการ บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้ โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม ในเวลาอันรวดเร็ว คือ

1. การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น
2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และ วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น คือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น
3. การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็นและจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด

การสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้ บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (อุทัยวรรณ อุปถัมภ์ 2546) มีหลักการหรือกระบวนการในการบริหารกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่เราต้องการทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องกระทำหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้วจะต้องพิจารณาว่าในการดำเนินกิจกรรมนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ ก็วิเคราะห์ออกมาว่าจะต้องใช้คนเท่าใด ต่อวัน หรือต่อเดือน แล้วแต่ลักษณะของงาน และยังต้องการทรัพยากรอื่น ๆ อีกหรือไม่ เช่น ทรัพยากรเงินเป็นค่าใช้จ่ายสอยเท่าใด ต้องการวัสดุอุปกรณ์อะไรบ้างโดยพยายามจำแนกทรัพยากรออกมาเป็นหมวดหมู่ และกำหนดว่าจะใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อใด เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การจัดตั้งงบประมาณ ขอกจากทางราชการ การขอความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือระดมจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น จัดสรรตามความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

5. ควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับจัดสรรจะนำไปใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินเป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่ และมีปัญหาประการใดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น หรือปรับปรุงต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง สถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงิน อาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพียงพอ

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) เป็นการบำรุงรักษาภายในทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยอาศัยความสามัคคีหรือความกลมเกลียว ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน Hoy และ Sabo (1997) กล่าวว่า เป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกันให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เพิ่มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วยซึ่งหมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร องค์กร มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

ครูที่มีศักยภาพสูงจะต้องตระหนักและรู้ว่าตนเองมีศักดิ์ศรีมีคุณค่า มีคนยกย่องนับถือ มีความคิดและเจตคติที่ดี มีอิสระเสรีและควบคุมตนเองได้ และจะต้องเข้าใจและรู้ว่าจะต้องปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างไร นั่นคือจะต้องปฏิบัติให้ดีที่สุดในภาระหน้าที่ตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ตัวเองเป็นบุคคลสำคัญหรือมีความหมายต่อบุคคลอื่น การเข้าใจและรู้จักตนเองนั้นทำให้สามารถวิเคราะห์ตนเองได้ว่าตนเองต้องการอะไร มีความสนใจและมีชีวิตอยู่ในโลกให้มีความสุขได้อย่างไร Combs (1965 อ้างถึงใน สมพร พักแก้ว, 2550) ได้ศึกษาลักษณะของคนที่เข้าใจและรู้จักตนเอง ดังนี้

1. มีเจตคติที่จะร่วมมือหรือร่วมงานกับคนอื่นมากกว่าที่จะแยกตนเอง
2. ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ต่อสู้และพยายามแก้ไขปัญหามองอุปสรรคนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้
3. ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ไม่หวาดระแวง เป็นคนมีเหตุผล มีวินัยในตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. เป็นที่ต้องการของคนอื่น เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคม น่านับถือ
5. มีคุณค่า มองเห็นว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า มีเกียรติ มีความสำคัญ

Combs (1965 อ้างถึงใน สมพร พักแก้ว 2550) ยังได้กำหนดลักษณะของการเข้าใจและรู้จักบุคคลอื่นที่ครูจำเป็นต้องทำ ความเข้าใจและสะสมให้มีในตนเอง กล่าวคือ

1. โดยทั่วไปแล้วมองคนอื่นในแง่ดี ซึ่งจะต้องแสดงออกมาในลักษณะ ดังนี้

- 1.1 มีความกระหายที่จะติดต่อยุ่ร่วมมือประสานงานกับบุคคลอื่น
 - 1.2 ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม ไม่มองในแง่ร้ายหรือใช้อารมณ์ตัดสิน มองเห็นคุณค่าและศักยภาพของเพื่อนมนุษย์
 - 1.3 เข้าใจและมองเห็นเจตนาของคนอื่น โดยเฉพาะทัศนคติของบุคคลอื่น
 - 1.4 มีความเข้าใจธรรมชาติของบุคคลอื่น อาจเหมือนหรือต่างกันและเข้าใจ พฤติกรรมที่แสดงออกของเพื่อนมนุษย์
 - 1.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ต้องเข้าใจว่าตนเองนั้นต้องมีความเกี่ยวข้อง เกี่ยวพันกับบุคคลระดับต่าง ๆ ตลอดจนเข้าใจถึงพฤติกรรมโต้ตอบของบุคคลเหล่านั้นเพราะบุคคล ไม่ใช่สิ่งของหรือวัตถุ จะต้องเข้าใจภูมิหลังความเป็นมาของผู้เกี่ยวข้อง
2. จะต้องเฝ้าหาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ในกระแสความคิด ความรู้สึก ความเชื่อและความเข้าใจ ไม่เอาเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเป็นข้อกำหนดในการประเมินคนอื่น จำเป็นต้องมองคนอื่นให้ลึกซึ้ง
 3. ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งหมายความว่า คนเราจะต้องทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิดทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน จะต้องร่วมมือกับบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน รวมถึงความสามารถที่จะจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความสบายใจ เพราะการทำงานนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยตัวเราฝ่ายเดียว แต่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากคนหลายฝ่าย ประสิทธิภาพของคนจึงจะเกิดขึ้น
- สรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง สถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงาน ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างครูกับงานของโรงเรียนต่อสภาพหรือลักษณะที่พึงประสงค์ สภาพการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟังเคารพ สรีทธาต่อผู้บริหาร ตลอดจนการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีของครูที่มีต่อกัน การให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อกัน และรวมถึงความผูกพันของครูหรือบุคลากรในโรงเรียนต่องานสอนและรวมถึงความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อนักเรียน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการงานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวาง มีองค์ประกอบคือ หลักสูตร การเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู โดยผู้บริหารต้องรับผิดชอบโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) แต่การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ ต้องเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540) ตลอดจนต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อำภาบุญช่วย (2537) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดสอดคล้องกับ วิชิตบุญเลิศ (2543) สรุปว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนการสอนที่มุ่งผลสูงสุดให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(2543) ได้เสนอแนะขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเอาไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. งานวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. งานประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. งานพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. งานส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ในส่วนขององค์ประกอบสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง ควรทราบองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ ดังนี้

1. คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
2. การจัดสาระการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ ผลการเรียนรู้จักสาระการเรียนรู้และทักษะ/กระบวนการเรียนรู้จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีและมี ความสุขในการเรียนรู้
3. แหล่งการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายและเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่ง ค้นคว้าหาความรู้ตามความถนัด ตามความต้องการและตามความสนใจของนักเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือ เกื้อกูลห่วงใยซึ่งกันและกัน
5. ผู้เรียนมีความศรัทธาต่อผู้สอน สาระการเรียนรู้และกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่าง กัน
6. สาระการเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับเหตุการณ์สิ่งแวดล้อม รอบตัวผู้เรียน ผลจากการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง
7. กระบวนการเรียนรู้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ครอบครัว ชุมชน และ สังคม เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกันให้เกิดการเรียนรู้และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ สูงสุด

การที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ และมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพนั้น บุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้ความมุ่งหวังสำเร็จคงจะไม่พ้นฝีมือของครูทุกคน ครูจึงต้องตระหนักใน ความสำคัญ และควรผนึกกำลังกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพครู ต้องมี ความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถทางวิชาการ การมุ่งเน้นวิชาการจึงหมายความว่าความถึงการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในการ

เรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วย แนวการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

จากที่ได้กล่าวมาโดยสรุปแล้ว การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง สถานภาพหรือ ลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดบรรยากาศ ห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

สำนักงานการศึกษาเอกชน

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2551 รับทราบรายงานผลการประชุม คณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้(กพต.) ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2551 ในเรื่องการบูรณาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีมติให้จัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการโดย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์) ได้ลงนามประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2552 โดยมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับ เร่งรัด นิเทศและติดตามการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชน สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในการจัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ตัดโอนอัตรารองผู้ อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ที่รับผิดชอบงานการศึกษาเอกชน) และอัตรานุเคราะห์ของกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนบุคคลให้เป็นไปตามความสมัครใจและมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการ ดังนี้

1. พิจารณาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการดำเนินการเรื่องการจัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอเพื่อพัฒนาคุณภาพ และกำกับดูแล โรงเรียนเอกชน สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา) และศึกษาแนวทางการตัด

โอนอัตรากำลังของข้าราชการครูช่วยสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทั้งหมดซึ่งในปัจจุบันนี้อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกลับไปคืนสู่สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมต่อไป

2. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สั่งให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

2.2 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

2.3 ให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) สนับสนุนงบประมาณครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเบื้องต้นกว่ากระทรวงศึกษาธิการจะจัดตั้งงบประมาณเพื่อการนี้ได้

3. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์) ได้ลงนามประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2552 จัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา พร้อมทั้งจัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอในทุกอำเภอของจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา จะนะ นาทวี และสะบ้าย้อย) มีฐานะเป็นสำนักภายในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 ประสานการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการการศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ นโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ เร่งรัด นิเทศและติดตาม การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนสถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา)

3.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียนเอกชนทุกประเภท สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด(ตาดีกา)

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนกับหน่วยงานอื่นหรือตามที่ได้รับ

มอบหมาย

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาจัดตั้งขึ้นตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2552 รับผิดชอบการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยหน่วยงานย่อยในสังกัดได้แก่ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทั้ง 9 อำเภอ นั่นคือ อำเภอเมือง อำเภอขี้เหล็ก อำเภอขามเฒ่า อำเภอรัตนวาปี อำเภอศรีนครินทร์ อำเภอรัตนวาปี อำเภอเวียง อำเภอสุโขทัย อำเภอสุโขทัย อำเภอระแงะ อำเภอจะนะและอำเภอจะนะไอร่องมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบรวมหรือล้มเลิก ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในระบบ (โรงเรียนเอกชนสามัญ และ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม) และสถานศึกษาเอกชนนอกระบบ (โรงเรียนเอกชนสถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา)) โครงสร้างการบริหารสำนักงานประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารการเงิน อุดหนุนและสวัสดิการ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาในระบบ และกลุ่มส่งเสริมอิสลามศึกษาและการศึกษานอกระบบ

วิสัยทัศน์

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพมาตรฐาน โดยมุ่งการพัฒนาการศึกษาให้มีความรู้คู่คุณธรรมเน้นการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเอกชน ได้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ
- ยกกระดับคุณภาพการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาให้ได้มาตรฐาน
- พัฒนาสนับสนุน บุคลากรสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

ความเป็นเลิศ

- จัดระบบบริหารจัดการภายในที่เด่นชัด เข้มแข็งเป็นระบบ

เป้าประสงค์

ต่อเนื่อง

- นักเรียน บุคลากรและ โรงเรียนเอกชน ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบและ
- มีระบบข้อมูลสารสนเทศและติดตาม ประเมินผลสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา
- นักเรียนบุคลากรและ โรงเรียนทุกประเภทมีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นไปและ

เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

- บุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
- สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา มีระบบและกลไกการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาสารสนเทศทางการศึกษาเอกชนให้เป็นระบบ
- ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชน
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา
- พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา
- พัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาเอกชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการสอนอิสลามศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้เริ่มเข้าสู่ประเทศไทยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยมีจุดเริ่มต้นแถบภาคใต้ของประเทศไทยปัจจุบัน มีการอบรมสั่งสอนเผยแพร่ศาสนา

อิสลามจนเป็นที่ยอมรับว่า ปัตตานีเป็นศูนย์กลางของการศึกษาศาสนาอิสลามในภูมิภาคเอเชีย ผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสนาอิสลาม จะได้รับการยกย่องให้เป็น“โต๊ะครู” โดยที่โต๊ะครูจำนวนมากจะทำการสอนศาสนาอิสลามในสถาบันของตนเรียกว่า“ปอเนาะ” ต่อมาในปี พ.ศ.2503 กระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้จัดประชุมสัมมนาเพื่อให้“ปอเนาะ” จดทะเบียนและแปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์ ตาม พ.ร.บ. โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้การส่งเสริมและอุดหนุน โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามหรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตลอดมานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2509

ความสำคัญของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามต่อการจัดการศึกษา

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนชาวไทยมุสลิมตลอดมานับตั้งแต่ในยุคสมัยที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ“ปอเนาะ” เรื่อยมาจนกระทั่งได้รับการจดทะเบียนและแปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์ ตาม พ.ร.บ. โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 และในที่สุดก็ได้ได้รับการพัฒนามาจนเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในยุคปัจจุบัน ซึ่งตลอดเวลาที่ผ่านมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ทำให้ชาวมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ศึกษาเล่าเรียนมากขึ้น จบการศึกษาแล้วได้เรียนต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้นดังนั้นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม และมีความศรัทธาต่อศาสนาอิสลามอย่างมาก การดำเนินชีวิตจึงอยู่ในกรอบแห่งศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด ดังนั้นเยาวชนมุสลิมส่วนใหญ่จึงต้องได้รับความรู้พื้นฐานทางด้านการศรัทธาและศาสนบัญญัติ เพื่อจะได้เติบโตเป็นมุสลิมที่ดีตามเจตนารมณ์ของศาสนา และด้วยเหตุนี้เองโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจึงเป็นทางเลือกอันดับแรกของชาวมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตลอดมา(ฟาริด เตะมาหมัด 2550)

สภาพและปัญหาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จึงมีวิถีชีวิตที่เน้นการเรียนเรื่องศาสนาควบคู่กับการเรียนวิชาสามัญ แม้จะมีโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่จำนวนมาก แต่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถาบันศึกษาเอกชนหรือโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่า โดยโรงเรียนดังกล่าวจะสอนควบคู่วิชาสามัญถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่สี่ ซึ่งสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 12 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรายงานว่ามีจำนวนนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากกว่าโรงเรียนของรัฐในสัดส่วนประมาณ 70 : 30 แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบันยังไม่ดีนัก ด้วยปัญหาที่เกิดจากโรงเรียนเองรวมทั้งอุปสรรคที่โรงเรียนได้รับจากสังคมภายนอกนิละเอะ แวกูเซ็ง และคณะ (2552) ได้ทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามประเภท 15(1) ที่ได้รับเงินอุดหนุน ร้อยละ 60 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โรงเรียนมีปรัชญาและวิสัยทัศน์ คือ เพื่อผลิตผู้เรียนที่มีการพัฒนาบุคลิกภาพในทุกมิติตามหลักศาสนา และเพื่อความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาทั้งภาคศาสนาและสามัญ โรงเรียนได้กำหนดโครงสร้างการบริหาร หลักสูตร และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีรายได้หลักมาจากเงินอุดหนุนการศึกษาของรัฐ มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง ผลผลิตทางการศึกษาควรได้รับการทบทวนเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนนอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541) ได้ทำการประเมินเรื่องการให้เงินอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนการกุศลและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของมัธยมหรือมูลนิธิ ผลการประเมินพบว่า คุณภาพการบริหารและการจัดการของโรงเรียนอยู่ในระดับพอใช้แต่ยังมีบางสิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้แก่ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ความพร้อมทางการจัดการเรียนการสอน สภาพและภาระหน้าที่ของครูในเรื่องอัตราส่วนครูต่อนักเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้อง การสอนไม่ตรงตามสาขาวิชา ครูบางส่วนได้รับเงินไม่ตรงตามวุฒิ รวมถึงการใช้จ่ายงบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สอนอย่างคุ้มค่าและจากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(2542) ได้สรุปสภาพและปัญหาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้อีกว่าผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ขาดครูผู้ชำนาญการในการสอน และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เต็มที่ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณภาพทางการศึกษาค่ำ ปัญหาและอุปสรรคหลายประการอาจมีสาเหตุมาจากสภาพท้องถิ่นและขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน เขตเมือง เขตสุขาภิบาล หรือเขตเทศบาลมีการคมนาคมสะดวกกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตชานเมือง หรือชนบทห่างไกล ด้านขนาดโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรและนักเรียนมากกว่าย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหาร ได้มาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2543)

แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นจากองค์ประกอบที่เกิดจากกลุ่มตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนให้มีความสมดุลทางเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกิดจาก(1) การสร้างความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานทรัพยากรและความสามารถของโรงเรียน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารต้นทุน การบริหารบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลและการพัฒนาภาพลักษณ์สถานศึกษา (2) การสร้างความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทางการศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามวิถีอิสลามอย่างสอดคล้องกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมท้องถิ่นและสภาการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างสันติสุขและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมืออาชีพ การดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล(3) การสร้างความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของท้องถิ่นและสากล จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทุกองค์ประกอบข้างต้นเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปปรับใช้ในการจัด

การศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกขนาดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (นินาวาลย์ ปานากาเซ็ง แมงกาจิ, 2550) จากรายงานวิจัยของ Sungtong และคณะ (2010) ได้กล่าวไว้ว่า สถานการณ์ความรุนแรงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในหลายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องต้องปฏิรูปการศึกษาเป็นการเฉพาะอย่างเร่งด่วนเพื่อจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นและด้วยเหตุดังกล่าวการบริหารจัดการสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทที่มีความซับซ้อนการนำแบบมีกลยุทธ์โดยใช้แนวคิดทางพุทธวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำที่ต้องนำแนวคิดดังกล่าวเพื่อไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและความต้องการของสังคม (เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2552)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

นราธิวาส

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดอยู่ในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสมี โดยจะแบ่งการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษาเอกชน ประจำอำเภอ ได้ดังนี้ คือ อำเภอเมืองจำนวน 10 โรงเรียน อำเภอช้างจำนวน 7 โรงเรียน อำเภอบาเจาะจำนวน 8 โรงเรียน อำเภอรีโอเสาะจำนวน 4 โรงเรียน อำเภอศรีสาครจำนวน 1 โรงเรียน อำเภอตากใบจำนวน 3 โรงเรียน อำเภอแว้งจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอสุไหงปาดีจำนวน 2 โรงเรียน อำเภอสุไหงโกลก 2 โรงเรียน อำเภอเจาะไอร้องจำนวน 3 โรงเรียน และอำเภอระแงะจำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 48 โรงเรียน

การวิจัยแบบผสมผสาน

โกศล มีคุณ (2551) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันการทำวิจัยโดยใช้รูปแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพแบบใดแบบหนึ่ง อาจไม่สามารถให้คำตอบทางการวิจัยที่เป็นทั้งความครอบคลุมพร้อมกับความละเอียดได้ นักวิชาการสมัยใหม่จึงได้มีการใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมมากขึ้น โดยใช้รูปแบบวิจัยที่ผสมผสานระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ Leedy และ Ormrod (2005) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในเชิงเปรียบเทียบสรุปสาระสำคัญได้ว่า โดยทั่วไปงานวิจัยเชิงปริมาณใช้เพื่อตอบคำถามที่เป็น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีเป้าหมายที่จะอธิบาย ทำนายและควบคุม สถานการณ์ต่าง ๆ (ที่สนใจ) วิธีการนี้บางครั้งเรียกว่า traditional, experimental หรือ positivist approach ในด้าน งานวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ใช้เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่ซับซ้อน มักใช้เพื่อ เป้าหมายในการสร้างความเข้าใจหรือบรรยายปรากฏการณ์จากทัศนระของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ วิธีเชิง คุณภาพนี้อาจเรียกว่าเป็น interpretive, constructive หรือ post positivist approach

การวิจัยเชิงปริมาณ มักจะเริ่มต้นด้วยการมีสมมติฐานที่ต้องทดสอบ มีตัวแปรที่ สนใจศึกษาชัดเจน มีการควบคุมตัวแปรภายนอกไม่ให้นำมาเกี่ยวข้องกับผลวิจัยที่กำลังศึกษา ใช้ วิธีการมาตรฐานในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในรูปแบบต่าง ๆ ใช้วิธีการทางสถิติในการ วิเคราะห์ และหาข้อสรุปจากข้อมูล ส่วนทฤษฎีเชิงคุณภาพ มักเริ่มต้นด้วยคำถามวิจัยทั่ว ๆ ไป มากกว่าจะเป็นสมมติฐานที่เฉพาะเจาะจง ทำการรวบรวมข้อมูลที่เป็นคำพูดบรรยายจากผู้ร่วม เหตุการณ์ซึ่งเป็นกลุ่มขนาดเล็กจัดการกับข้อมูลในลักษณะหาความสอดคล้อง ติความ เพื่อหา คำอธิบายสถานการณ์ที่ศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ มักจบลงด้วยการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ ทดสอบ ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมักจบลงด้วยคำ ตอบที่เป็นแนวโน้ม หรือข้อเสนอสมมติฐาน ที่ต้องการทดสอบต่อไปด้วย การทำวิจัยเชิงปริมาณ ในแนวทางดังกล่าววิธีเชิงปริมาณ และเชิง คุณภาพ จึงมีลักษณะของการเสริมเติมเต็มในกระบวนการวิจัยซึ่งกันและกัน

Leedy (1993) รายงานว่า ในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 การวิจัยทางจิตวิทยาใช้วิธีเชิง คุณภาพมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ เพราะในช่วงนั้นการวัดเชิงปริมาณของตัวแปรต่าง ๆ ยังไม่เจริญ จน หลัง ค.ศ. 1960 วิธีการวัดเจริญมากขึ้น การวิจัยเชิงปริมาณจึงเป็นที่นิยมมากจนปัจจุบัน จึงอาจกล่าว ได้ว่าการวิจัยเชิงปริมาณเกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1960 นั้นเอง ตั้งแต่นั้นมา วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกับ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณจึงปรากฏควบคู่กัน

การวิจัยเชิงคุณภาพได้รับความสนใจมากขึ้นก็เพราะนักวิจัยเริ่มตระหนักว่า มิใช่ ทุกปัญหาวิจัยจะหาคำตอบได้ด้วยวิธีเชิงปริมาณ บางปัญหาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอาจหาคำตอบได้ ดีกว่า การวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดเด่นอย่างน้อย 5 ประการ ตามที่ Kerlinger และ Lee (2000) ระบุไว้ ได้แก่

ประการแรก ใช้การสังเกตโดยตรง หรือการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างใน การศึกษากับสภาพการณ์จริง

ประการที่สอง นักวิจัยค้นหาความเชื่อมโยงทางสังคม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเหตุการณ์

ประการที่สาม กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีโครงสร้างน้อยกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ จึงสามารถยืดหยุ่นได้มากกว่า

ประการที่สี่ นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจทำการปรับวิธีการได้ตลอดช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประการที่ห้า นักวิจัยยังอาจพัฒนาสมมติฐานขึ้นได้ระหว่างกระบวนการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมีความเป็นธรรมชาติ เน้นการมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับการตีความตามแนวความคิดของนักวิจัยที่มีประสบการณ์ (Creswell, 1998 ; Glesne และ Peshkin, 1992 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) เห็นว่า การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีความเหมาะสมสำหรับการตอบคำถามที่ต่างกัน ในแง่ของการแสวงหาคำตอบ เราได้ความรู้ที่กว้างขวางขึ้นเมื่อเราใช้ 2 วิธีการ คือ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในงานวิจัยหนึ่ง ๆ มากกว่าที่เราจะจำกัดตัวเองอยู่เพียงวิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว ฉะนั้นถ้านำวิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพมาเสริมกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ก็น่าจะทำให้งานวิจัย มีพลังในการแสวงหาคำตอบได้มากยิ่งขึ้น

เหตุผลที่ต้องมีการเสริมกันระหว่างวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ (การวิจัยแบบผสมผสาน)

เหตุผลประการแรก ก็เพราะทั้งสองวิธีการต่างมีความสำคัญ ซึ่ง Datta (1994 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) เห็นว่ามีอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) ได้มีการใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพมานานแล้ว 2) นักวิจัยและนักประเมินจำนวนมากใช้ทั้งสองวิธีดังกล่าว 3) แหล่งทุนได้ให้การสนับสนุนทั้งสองวิธี 4) ทั้งสองวิธีต่างมีอิทธิพลในเชิงนโยบาย และ 5) มีการสอนกันมากทั้งสองวิธีในสถาบันต่าง ๆ

เหตุผลประการที่สอง เพราะทั้งสองวิธี ต่างก็มีข้อจำกัดในตัวเอง (Tashakkori & Teddlie, 1998 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) กล่าวคือ จุดอ่อนของการวิจัยเชิงปริมาณก็คือบางครั้งดำเนินการในห้องทดลอง หรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้น แม้จะมีการควบคุมอย่างดีแต่บางครั้งผลไม่อาจสรุปอ้างอิงไปยังสภาพที่เป็นธรรมชาติได้ ในทางตรงข้ามการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาในสภาพธรรมชาติ ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นลักษณะเฉพาะเจาะจงเสียจนไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปสู่บริบทอื่นได้

ด้วยข้อแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพดังกล่าว ทำให้ไม่มีเหตุผลที่จะทำให้นักวิจัยต้องเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อการศึกษาในแต่ละครั้ง นักวิจัยอาจเลือกทั้งสองวิธีการประกอบกัน ซึ่งอาจเรียกว่าเป็น a mixed method design จึงเป็นไปได้ที่บางครั้งนักวิจัยเชิงปริมาณจะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพ ขณะที่นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

ขณะที่ถ้าย้อนไปพิจารณาวงจรของการวิจัย หรือวงจรของวิธีการวิทยาศาสตร์ จะเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างวิธีการแสวงหาความรู้ โดยหลักของ วิธีอุปนัย(inductive) กับ วิธีนิรนัย (deductive) ดังนี้

การแสวงหาความรู้โดยหลักอุปนัย ซึ่งเป็นแนวทางของวิธีเชิงคุณภาพในขณะที่การแสวงหาความรู้โดยหลักนิรนัย ซึ่งเป็นแนวทางเชิงปริมาณ เมื่อมีการดำเนินการอย่างครบวงจรของการวิจัยดังกล่าว ก็เท่ากับว่าได้ใช้ทั้งหลักการของการวิจัยทั้งวิธี ประกอบกัน

กล่าวได้ว่าทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพต่างมีความสำคัญ ต่างมีจุดเด่นและมีข้อจำกัดของตนเอง ถ้าได้นำมาเสริมกันจะช่วยเพิ่มจุดเด่นและลดจุดอ่อน เพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัย และความครอบคลุมชัดเจนของผลการวิจัยยิ่งขึ้น

การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึงการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เทคนิคแนวทางความคิดรวบยอดหรือภาษาผสมผสานร่วมกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องเดียวกัน มีการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือเป็นลำดับขั้นตอนก่อนหลังก็ได้ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นอันดับแรกและเกี่ยวข้องกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดใดจุดหนึ่งของกระบวนการวิจัย (Ivankova, Creswell และ Stick, 2006 อ้างถึงใน จัตรสุนน พฤทธิญาณ โณ 2553)

Padgett (1998 อ้างถึงใน Kerlinger และ Lee, 2000) ได้ออกแบบการวิจัยที่ผสมผสานระหว่าง 2 วิธี เป็น 3 แบบ การผสม 2 วิธีที่เป็นเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เรียกว่า วิจัยแบบพหุวิธี (multi methods) โดยสาระสำคัญคือ

วิธีที่ 1 เริ่มต้นด้วยวิธีเชิงคุณภาพแล้ว ดำเนินการด้วยวิธีการเชิงปริมาณ แล้วกลับไปใช้เชิงคุณภาพอีก วิธีเชิงคุณภาพใช้เพื่อสำรวจ กำหนดความคิด สมมติฐาน และตัวแปร ที่อยู่

ในกรอบความคิดของนักวิจัย ซึ่งทำได้โดยใช้การสังเกต สัมภาษณ์ หรือ focus group จากความคิดรวบยอดที่ได้จากการศึกษาส่วนของเชิงคุณภาพนี้ สามารถศึกษาต่อได้ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและทำการทดสอบสมมติฐาน จากนั้นอาจเชื่อมโยงผลขั้นสุดท้ายกับสภาพที่เป็นจริง ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

วิธีที่ 2 ใช้วิธีเชิงปริมาณในขั้นแรก และตามด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ผลจากส่วนการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพต่อไป Padgett (1998 อ้างถึงใน Kerlinger และ Lee, 2000) เห็นว่าการศึกษาเชิงปริมาณจำนวนมากสามารถใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ วิธีการเชิงคุณภาพสามารถตอบคำถามบางคำถามที่ไม่อาจตอบได้โดยการศึกษาระดับปริมาณ ตัวอย่างการศึกษาเชิงปริมาณที่ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ นักวิจัยพบว่ามีส่วนของความแปรปรวนที่ไม่อาจอธิบายได้ เช่น คะแนนการสอบเข้าศึกษา กับความสำเร็จในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.50 ซึ่งแสดงว่า เพียง 25 เปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนทั้งหมดของความสำเร็จในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเท่านั้น ที่อธิบายได้โดยคะแนนสอบเข้า ขณะที่ 75 เปอร์เซ็นต์ไม่สามารถอธิบายได้ ณ จุดนี้ อาจใช้วิธีการเชิงคุณภาพแสวงหาว่าจะยังมีตัวแปรใดอีกบ้างที่มีบทบาทร่วมในการอธิบายดังกล่าว ซึ่งอาจศึกษาเอกสารเพิ่ม สัมภาษณ์เจาะลึก หรือ focus group

วิธีการที่ 3 ของการวิจัยพหุวิธี คือ ดำเนินการไปพร้อมกันทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ โดยที่ในช่วงใดที่เชิงปริมาณเด่น เชิงคุณภาพก็ลดบทบาทลง ไป ถ้าเชิงคุณภาพเด่นเชิงปริมาณก็ลดบทบาทลง

การผสมวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันในงานวิจัยทำให้นักวิจัยนั้นเพิ่มเติมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนซึ่งกันและกัน(Complement) นักวิจัยอาจหาคำตอบโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีการหลักตามด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพื่อช่วยอธิบายและตีความหมายข้อค้นพบที่ได้รับจากวิธีการเชิงปริมาณหรือใช้วิธีการเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลักตามด้วยวิธีการเชิงปริมาณเพื่อช่วยศึกษาหาข้อค้นพบและสรุปอ้างอิงไปสู่สากลทั่วไป(Reichardt และ Rallis, 1994 ; Creswell, 2003 ; องอาจ นัยพัฒน์ 2548 อ้างถึงใน ฉัตรสุมน พงศ์ภิณูญ 2553)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นเทคนิควิจัยที่นำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์กรในประเทศไทยพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้

พรรณี สุวดี (2537) ได้ทำการวิเคราะห์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเขตที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน และเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างโรงเรียนที่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นพบว่า

1. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา มีคุณภาพด้านความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในสูงเท่ากับ 0.979 และด้านความตรงตามโครงสร้างประกอบด้วยตัวประกอบที่แสดงมิติสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน คือ (1) ภาวะผู้นำชั้นเพื่อนร่วมงาน (2) ขวัญในการปฏิบัติงาน (3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (4) การกำหนดเป้าหมาย (5) การมุ่งเน้นวิชาการ (6) บุรณภาพของสถาบัน (ในที่นี้คือ ความมีศักดิ์ศรีของสถาบัน) (7) การจัดการกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และ (8) การติดต่อสื่อสาร
2. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและนอกเขตอำเภอเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษานาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษามีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระหว่างที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

5. โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์และกลุ่มที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

6. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร (4) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสุขภาพองค์การและความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานครพบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีสุขภาพสมบูรณ์ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการกำหนดเป้าหมายสูงเป็นอันดับแรกและอันดับท้ายสุดเป็นมิติการใช้วัตรธรรมทางการศึกษา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงานและอันดับท้ายสุดเป็นด้านนโยบายและการบริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ สุขภาพองค์การด้านมิติภาวะผู้นำกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ สุขภาพองค์การด้านมิติบูรณาการของสถาบัน (ในที่นี้คือความมีศักดิ์ศรีของสถาบัน) กับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสุขภาพองค์การและความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิภา แสงรัตน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพ องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามขนาดและประเภทโรงเรียน พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทุกมิติ
2. เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนโรงเรียนขนาดอื่น มีสุขภาพองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายมิติพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพดีด้านการบริหารแบบมีตรสัมพันธและดีกว่า ทุกขนาดอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีสุขภาพดีด้านการมุ่งเน้นวิชาการและ ดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ
3. เมื่อพิจารณาตามประเภทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ได้รับและไม่ได้รับรางวัล พระราชทาน มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางและสุขภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

วราพร จันทร์เดช(2548) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู (2) เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านเกียรติศักดิ์ของ โรงเรียน ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง
2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ระหว่างความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยกับระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

สมพร พักแก้ว (2550) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต จำแนกตามสถานที่ตั้งในเขตอำเภอต่างกัน พบว่า

1. สภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพองค์การที่อยู่ในระดับมากเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ส่วนด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต ระหว่างความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเขตที่ตั้งอำเภอแต่ละอำเภอ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพองค์การในต่างประเทศพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้

Hoy และ Woolfolk (1993) ได้ร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นของครูกับบรรยากาศสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนประถมศึกษาของมลรัฐนิวเจอร์ซีย์จำนวน 179 คน จาก 37 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศสภาพองค์การเป็นตัวนำไปสู่การพัฒนาความเชื่อมั่นของครูต่อองค์การและผู้บริหาร โรงเรียนเมื่อครูมีความเชื่อมั่นแล้วก็จะเป็ผลดีต่อการเรียนรู้อของนักเรียน

Hoy, Hunnum และ Tschannem (1998) ได้ร่วมกันทำ การวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา กลุ่มประชากรคือโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 86 โรง ผลจากการวิจัยพบว่า ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนอันได้แก่ความกดดันของสิ่งแวดล้อมแบบภาวะผู้นำ ความเป็นมืออาชีพของครู ความกดดันของโรงเรียน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่ได้เสนอตามลำดับมาแล้วพอจะสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารเป็นสำคัญและยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สำคัญอื่นๆ ได้แก่ ครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน ผลขององค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นผลให้เกิดการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็วท้ายที่สุดก็จะเป็นตัวนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์การ

Prince of Songkla University
Pattani Campus