



ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2562



RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND
WORK COMMITMENT OF TEACHERS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

YARDAMMARIN SIRIKHAN

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2019

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ชื่อนักศึกษา หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์
รหัสประจำตัว 58B54650110
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาลชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)
..... กรรมการ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม) (รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

GRAD VRI

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3
ชื่อนักศึกษา	หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์
รหัสประจำตัว	58B54650110
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 3) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 3,014 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .93 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเข้มแข็งขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
- ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการอุทิศตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการซึมซับ
- การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65 โดยที่สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน



Thesis Title	Relationship between Organizational Health and Work Commitment of Teachers under Secondary Educational Service Area Office 3
Student	Yardammarin Sirikhan
Student ID	58B54650110
Degree	Master of Education
Field of Study	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Suwanna Chotisukan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr.Orasa Charoontham

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study the organizational health of educational institutions under Secondary Educational Service Area Office 3, 2) to study the work dedication of teachers working under Secondary Educational Service Area Office 3, 3) compare the organizational health of schools classified by school size, 4) to compare the teachers' work commitment classified by school size, and 5) to study the relationship between the institution's health and the teachers' level of dedication. The population used consisted of 3,014 teachers from educational institutions under the Office of Educational Service Area 3. The size of the sample was determined using Krejcie and Morgan's table and was 346. The participants were selected using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire which had a consistency index of .93 and a reliability of .84. The statistics used in this research were percentage, average, standard deviation, one-way analysis of variance and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research revealed that:

1. The overall organizational health of the educational institutions was at the highest level. The aspect strength of organization, had the highest average followed by leadership of school administrators. The aspect with the lowest mean was resource support.

2. The overall level of teacher dedication was at the highest level with enthusiasm having the highest mean followed by is dedication. The lowest mean was for absorption.

3. The general comparison of the organizational health of the educational institutions classified by school size of revealed that there was a significant difference at the .05 level.

4. The general comparison of the teachers' work commitment classified by school size revealed that there were statistically significant differences at the .05 level.

5. There was a positive relationship between the organizational health of the school and the teachers' level of work commitment at the statistical significance level of .05. The correlation coefficient was equal to .65. The organizational health aspect of academic focus had the strongest positive relationship with work commitment, followed by the aspect coexistence of teachers. The weakest relationship was for leadership of executives.

Keywords: Organizational Health, Work Commitment

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงและซาบซึ้งในพระคุณตลอดจนความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจน ให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูล และคณะกรรมการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา	4
1.5.2 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
1.5.3 ขอบเขตของตัวแปร	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	8
2.1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ	8
2.1.2 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ	11
2.1.3 เกณฑ์การบ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ	12
2.1.4 มิติวัดสุขภาพองค์การ	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	37
2.2.1 ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	37
2.2.2 ความสำคัญของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	39
2.2.3 ลักษณะของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	40
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	43

สารบัญ (ต่อ)

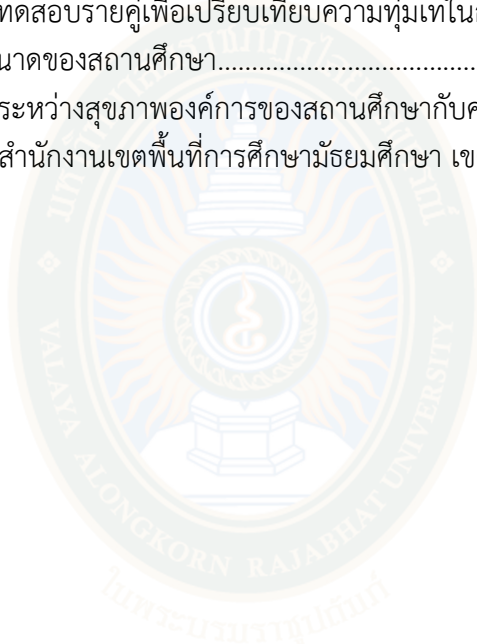
	หน้า
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	45
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.1.1 ประชากร	52
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	52
3.2 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	74
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	75
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ประวัติผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3	52
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของครู	57
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	58
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	59
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	60
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	61
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร.....	62
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู.....	63
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ.....	64
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	65
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านกระตือรือร้น.....	65
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการอุทิศตน.....	66
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการขี้นขัน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	68
4.14 การวิเคราะห์ทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	69
4.15 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	71
4.16 การวิเคราะห์ทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	72
4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	73



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาถือเป็นองค์การอีกระบบหนึ่งที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานโดยมีการรวบรวมทรัพยากรและความพยายามของทุกฝ่าย โดยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการให้บรรลุตรงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, น. 5) สอดคล้องกับ Pfifner and Sherwood (1960 อ้างถึงใน จิตาธิริย์ ตรีเหรา, 2556, น. 3) ที่กล่าวว่า ระบบการทำงานร่วมกันที่ซับซ้อนของบุคคลจำนวนมากต้องมีระบบในการทำงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การทางการศึกษาเปรียบเสมือนเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ต้องมีเครื่องจักรเล็ก ๆ ซับเคลื่อน ซึ่งเปรียบได้กับบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพ นอกจากนี้ Miles (1969 อ้างถึงใน กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2553, น. 4) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ เป็นเรื่องความต้องการที่จะพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การ โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้ สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การสถานศึกษาในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้องค์การอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนาองค์การและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นักพัฒนาองค์การได้พัฒนาแนวคิดใหม่จากนักทฤษฎีองค์กรยุคแรกเริ่มและปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน แนวคิดใหม่ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาองค์การใน 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization หรือ HPO) 2) องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) และ 3) องค์การสุขภาพดี (Healthy Organization) โดยที่สุขภาพขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับและการเชื่อถือเกิดขึ้น ช่วยให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 100) องค์การที่มีสุขภาพดี (Hoy and Miskel, 1991 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ้ง, 2559, น. 2) เนื่องจากองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้นเป็นองค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ โดยผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงสมาชิกคนทุกในองค์การจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของสุขภาพที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น คือการที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและรับผิดชอบต่อปัญหา มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะ ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์โดยเร็ว มีการแก้ไขข้อขัดแย้งโดยเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกันภายในองค์การ เรียนรู้ในความผิดพลาด แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การที่สำนึกในระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่ดีเพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าความสำนึกใน

ระเบียบ ข้อบังคับ องค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบท และสมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในอนาคตให้หมดไป (Foryer and Well, 1971 อ้างถึงใน ชมกสิณ ดรณอาภรณ์, 2546, น. 35-36) ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะภายในของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อว่าหาก องค์กรตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดง บทบาทตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่กับองค์กรได้ยั่งยืน และสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มความสามารถ แต่หากบุคลากรทางการศึกษาขาดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จะ ส่งผลให้คุณภาพของงาน รวมไปถึงผู้เรียนด้อยคุณภาพตามไปด้วย (สันติชัย อินทรอ่อน, 2550, น. 11) นอกจากความทุ่มเทในการปฏิบัติงานยังเป็นสิ่งที่ยังชี้นำถึงประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะผู้นำที่สร้างความ น่าเชื่อถือและไว้วางใจ และยังมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่องของการขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการออกจากงาน จากการศึกษาของ ธนพร แยมสุตา (2550, น. 8) พบว่า บุคลากรที่ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูง จะสามารถดำรงอยู่กับ องค์กรด้วยเหตุผลว่าอยากอยู่กับงานและองค์กร ซึ่งจะเห็นว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นส่วน สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถดำรงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบ ระดับชาติ (O-NET) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพกาย และสุขภาพจิตสังคม พัฒนาผู้เรียนให้มี ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา ให้นักเรียนทุกกลุ่ม และทุกระดับ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และพัฒนา ศักยภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยพัฒนาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ตาม มาตรฐานของสถานศึกษา และผ่านการประเมินตามการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและ ภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2560) จากนโยบายดังกล่าวจึงทำให้ บุคลากรต้องต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งานพิเศษและงานอื่น ๆ อีกทั้ง บุคลากรยังมีจำนวนน้อยกว่างาน ทำให้บางครั้งบุคลากรขาดความรับผิดชอบและความทุ่มเทในงานที่ ได้รับมอบหมาย จากปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อาจอยู่ในภาวะที่ไม่สมบูรณ์

จากปัญหาการจัดการองค์กรและการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน สถานศึกษาจึงต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สถานศึกษานั้นมีความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์กร เพราะสถานศึกษาที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิต

ที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สถานศึกษาจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในสถานศึกษา มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และยังทำให้ครูเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (กมลลาศน์ ตรีประสิทธิ์, 2553, น.3) ดังนั้นสุขภาพองค์การ และ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างสุขภาพองค์การและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

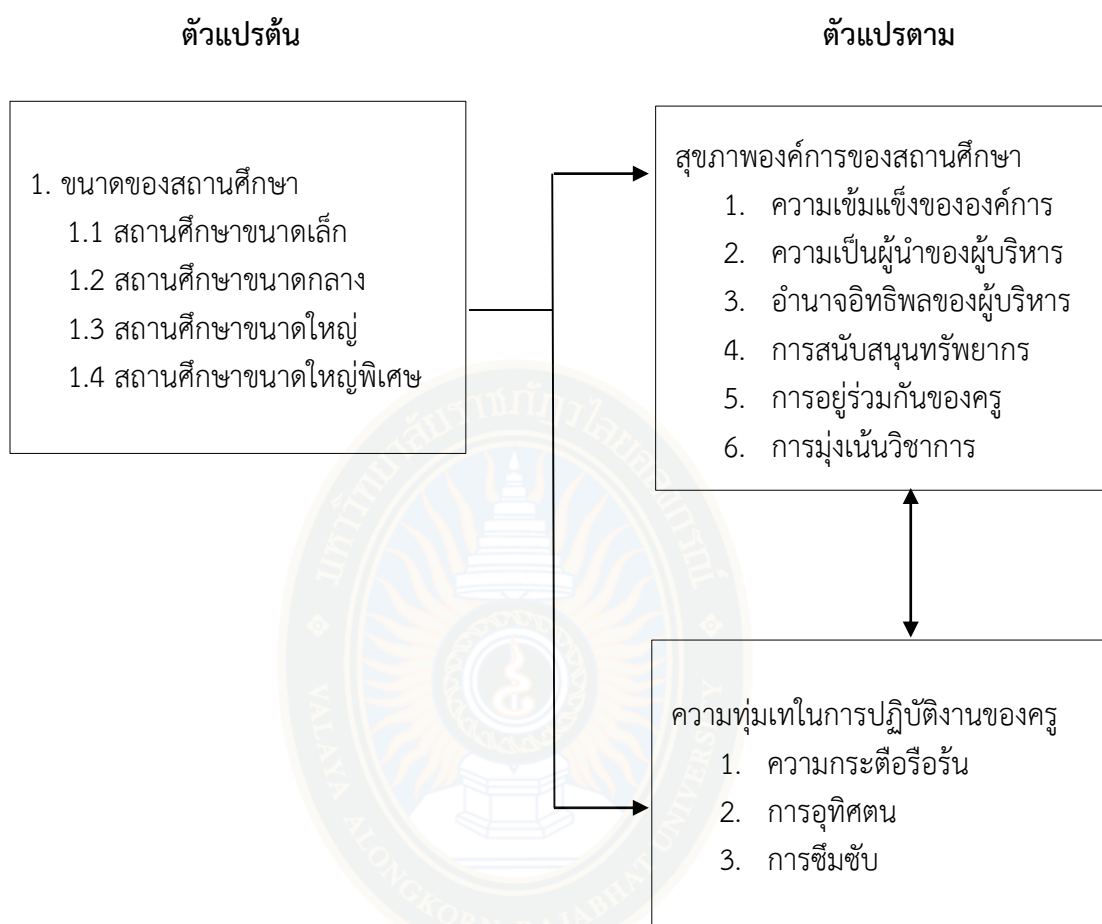
1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้ทฤษฎีสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555, น.14-21) และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูได้ศึกษาจากแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น.21) โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา แตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.3 สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เพื่อประยูร, 2555, น. 14-21) ประกอบด้วย

- 1) ความเข้มแข็งขององค์กร
- 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร

4) การสนับสนุนทรัพยากร

5) การอยู่ร่วมกันของครู

6) การมุ่งเน้นวิชาการ

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูได้ศึกษาจากแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 21) ประกอบด้วย

1) ความกระตือรือร้น

2) การอุทิศตน

3) การซึมซับ

1.5.2 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 3,014 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 42-43) ได้จำนวน 346 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.5.3 ขอบเขตของตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเข้มแข็งขององค์การ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร การอยู่ร่วมกันของครู และการมุ่งเน้นวิชาการ

2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการซึมซับ

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วยความเข้มแข็งขององค์การ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร การอยู่ร่วมกันของครู และการมุ่งเน้นวิชาการ

1.6.1.1 ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีนโยบาย แผนพัฒนาต่าง ๆ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน มีบริหารจัดการได้อย่างอิสระ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมและสนับสนุนและแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

1.6.1.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากร คือ มีการดูแลให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ให้อิสระในการทำงานแก่ครู แสวงหาแนวทางในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความคิดเห็นของครู มีความเข้าใจในปัญหาของครู ความเป็นมิตรกับครู แสวงหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครู และให้ความสำคัญต่องาน บริหารโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบของการทำงานที่ชัดเจน

1.6.1.3 อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ทั้งยังเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหารการศึกษา บุคลากรเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้วยวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจ จนทำให้งานที่ได้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ

1.6.1.4 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การในการบริหารจัดการกับทรัพยากรในด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ ตามความต้องการของบุคลากร ทำให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน พร้อมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร และมีการควบคุม กำกับ และติดตามการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.6.1.5 การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีความสามัคคีผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้นมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน นักเรียน เพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับนับถือไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน และเอื้ออาทรต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่อปัญหาสามารถควบคุมและมองเห็นคุณค่าของตนเอง

1.6.1.6 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศของห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียน การนิเทศภายใน และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง

1.6.2 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์และความสุขอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ และถือว่างานคือสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตและมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการซุ่มซ่าม

1.6.2.1 ความกระตือรือร้น เป็นคุณลักษณะของการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม

1.6.2. การอุทิศตนเป็นสภาวะความมุ่งมั่นอย่างสูงที่แสดงออกถึงความเกี่ยวข้องกับงาน โดยรู้สึกถึงความหมาย ของงาน มีความเอาใจใส่ มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกล้าหาญ ในการทำงาน

1.6.2.3 การซึมซับ เป็นลักษณะของการทำงานอย่างมีความสุข มีใจจดจ่อและหมกมุ่นอยู่กับงานของตนเอง ตลอดจนมีความยึดติดต่ออยู่จนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้

1.6.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554, น. 62)

1.6.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 301 คน

1.6.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 – 1,000 คน

1.6.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 – 2,000 คนขึ้นไป

1.6.3.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง สถานศึกษามัธยมศึกษาใน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 สถานศึกษา และจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 29 สถานศึกษา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถนำผลวิจัยสุขภาพองค์การของสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การให้สมบูรณ์แข็งแรงยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร และผลงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อประกอบในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

- 2.1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
- 2.1.2 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ
- 2.1.3 เกณฑ์การบ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ
- 2.1.4 มิติวัดสุขภาพองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

- 2.2.1 ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 ความสำคัญของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- 2.2.3 ลักษณะของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

2.1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่บุคคลเผชิญอยู่เกินกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียวจะรับได้ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องรวมกลุ่มเป็นองค์การ สังคมมนุษย์เป็นสังคมขององค์การ มีการประกอบกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งสิ้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ ดังนี้

Miles (1969 อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, น. 2) กล่าวว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง การศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมที่กระทำร่วมกันในองค์การ ด้วยการอาศัยการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อวางแผนแนวทางปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

Hoy and Forsyth (1986 อ้างถึงใน เรวัตร์ งามบุรงค์, 2558, น. 21) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การไว้ว่า เป็นภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือ

เปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การได้ด้วย โดยที่องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล

Hersey and Blanchard (1993 อ้างถึงใน วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ, 2557, น. 30) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี ซึ่งมีความชัดเจนมีความเข้าใจในหน้าที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถกระจายความคิด ความเข้าใจ หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งที่มีชีวิต องค์การจะมีการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่ชัดเจน เข้าใจ นำมาซึ่งการเปรียบเทียบที่จะสะท้อนให้เกิดการหล่อเลี้ยงในการดำเนินชีวิต ในปัจจัยต่าง ๆ เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดี

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน อริสรา อิ่มแจ่ม, 2559, น. 24) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ คือ กระบวนการของโครงสร้างที่บุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันสามารถที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลและขององค์การซึ่งจะตอบสนองซึ่งกันและกัน เป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การ ที่สามารถคงอยู่ในสังคมและดำเนินงานไปได้ด้วยดี ถ้าจะเปรียบให้เห็นชัดเจนก็คล้ายกับชีวิตมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้โดยอาศัยปัจจัย 4 ซึ่ง ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค มาหล่อเลี้ยงปัจจัยดังกล่าว เป็นเสมือนตัวป้อน (Inputs) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดภาวะกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดี คือ ร่างกายจะแข็งแรง สมบูรณ์ สุขภาพจิตดี รวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ส่วนองค์การนั้นก็จะมีระบบภายในหลายระบบ ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติการกิจหน้าที่ของตน หากองค์ประกอบแต่ละส่วนสามารถทำงานได้ดี ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันดี องค์การก็สามารถดำเนินงานสนองตอบต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ

Hoy, Tarter and Kottkamp (1990 อ้างถึงใน โชติพงษ์ ถาวรโชติ, 2559, น. 19) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาพวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานและยั่งยืน

Dive (2004 อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555, น. 2) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ (organizational health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

กอบัว ทัศนภักดี (2550, น. 26) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ผลประกอบการและการประสบความสำเร็จตามท้อง้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดย้องการต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของคนใน้องการ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของทีม โดยบุคลากรใน้องการต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

จินตนา ศุภกรธสาร (2550, น. 15) ได้ให้ความหมายสุขภาพ้องการว่า หมายถึง สภาพะของการปฏิบัติงานตามภารกิจ ้องการสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของสมาชิกใน้องการ มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงใน้องการ มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

ดวงภัทร สุนิมิต (2550, น. 16) กล่าวว่า สุขภาพ้องการ หมายถึง สภาพของ้องการที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ตอบสนองตามระบบสังคมของ้องการ เพื่อให้้องการสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงพัฒนา้องการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ปริดา จำนงจิต (2552, น. 14) ได้เสนอไว้ว่าสุขภาพ้องการ หมายถึง สภาพ้องการที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของ้องการซึ่งสามารถตอบสนองหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ การรักษาระเบียบแบบแผนของ้องการ ทำให้องการมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องการมีการพัฒนาก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, น. 50) อธิบายว่า สุขภาพ้องการ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของ้องการที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบ้องการเป็นสิ่งมีชีวิต ้องการจะมีการเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุดคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบต่าง ๆ ทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องการเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ ระบบดังกล่าวจะประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง (Structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology subsystem) ระบบงาน (Task subsystem) และระบบคน (People subsystem) ซึ่งแต่ละระบบจะมี้องประกอบภายในหน้าที่เป็นกลไกของการทำงานเช่นเดียวกับอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หาก้องประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีจะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ ้องการจะสามารถสนองตอบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หาก้องประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถนะไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวใน

การประสานทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้องค์การจะพบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดจะเสื่อมสลายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์

สรารุณี ปุริสา (2553, น. 14) ให้ความหมาย สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น มีความพร้อมที่จะเผชิญสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่มากุคคามภายในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การที่ตอบสนองการทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระบบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

ดวงเนตร ธรรมกุล (2555, น. 23) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง ผลประกอบการและการประสพผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้โดยองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) และเป้าหมาย (goal) ที่ชัดเจนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์การซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของทีม

กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555, น. 11) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่คุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นฤพันธ์ ยินดี (2556, น. 10) ให้ความหมาย สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะขององค์การที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม มีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ตลอดจนปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ดังนั้น สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ

Bennis (1971 อ้างถึงใน นาถอนงค์ เตียเจริญ, 2559, น. 18) กล่าวถึง สุขภาพองค์การ เป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระบบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Quick and Debra (2006, P. 80) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความสำคัญของสุขภาพองค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยที่องค์การที่มีสุขภาพดี ต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น มีความสามารถในการผลิตและถ้าองค์การสุขภาพไม่ดี จะมีความเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์การ

จิระประภา อัครบวร (2549, น. 100) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีว่าเป็นองค์การที่มีความสามารถในการประกอบการและเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) ซึ่งเมื่อมีปัญหาเรามารู้ไม่ว่าเป็นปัญหภายใน หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การองค์การจะยังสามารถดำรงอยู่ได้ อันเปรียบได้กับการมีสุขภาพดีของมนุษย์ที่หากแม้มีโรคร้ายไข้เจ็บมาเบียดเบียนร่างกายของมนุษย์ก็ยังสามารถรองรับหรือต้านทานโรคนั้นได้ องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นมิได้เป็นเพียงอุดมการณ์เท่านั้น หากแต่ยังพึงได้รับความสนใจในฐานะแนวคิดที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การ (Concept of Organization Development) เพื่อให้้องค์การสามารถเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้โดยประการนี้ สุขภาพองค์การจึงจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่เรียกกันว่า “การวินิจฉัยองค์การ”

ดังนั้น ความสำคัญของคำว่า สุขภาพองค์การ จึงถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์เพื่อที่จะบอกให้รู้ว่ามีสุขภาพองค์การดีหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นทิศทางที่จะช่วยในการบริหารองค์การให้ดีขึ้นและความสำคัญยิ่งกว่านั้นถ้าทุกคนในองค์การเห็นความสำคัญของสุขภาพองค์การก็จะทำให้องค์การนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เกิดผลสำเร็จอย่างมั่นคง และองค์การจะต่อสู้กับสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างดี แต่ถ้าหากผลของการศึกษาสุขภาพองค์การนั้น ๆ ออกมาไม่สมบูรณ์ประโยชน์ของการศึกษาก็จะช่วยเป็นแนวทางหรือทิศทางให้ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาองค์การของเราให้ดีขึ้นเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เช่นกัน

2.1.3 เกณฑ์การบ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ

องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์กับองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Health and Unhealthy Organizations) เป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้บ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมิน กระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดีแสดงว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานต่าง ๆ ในองค์การมีกิจกรรมร่วมกันและองค์การมีผลผลิตในระดับสูง

Quick and Quick (1984 อ้างถึงใน ญัตติธนิน โพธิ์พวง, 2558, น. 5) เสนอแนวคิดว่า องค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น และมีความสามารถในการผลิต และถ้าองค์การสุขภาพไม่ดีจะมีความเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์การ

Daft (1986 อ้างถึงใน กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์, 2553, น. 35) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้บ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดี แสดงว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพมีการทำงานที่ราบรื่นและสิ้นไหล สมาชิกในองค์การมีความสุขมี

ความพอใจในการทำงานหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การมีกิจกรรมร่วมกันและองค์การกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Owen (1991 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ เจริญผล, 2558, น. 24-25) กล่าวว่าการทำงานขององค์การจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง (Communication Adequacy) คือ องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและภายในองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัว มีความพอดีในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกที่องค์การสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พอใจ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์การมีการเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตรายงานใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

Hoy and Feldman (1987 อ้างถึงใน ญัฐธินิน โพธิ์พวง, 2558, น. 23) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้นองค์การต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2 ประการนี้ได้เป็นอย่างดี

1. ความต้องการเชิงเครื่องมือ (Instrumental Needs of Adaptation and Goal Achievement) คือ ความต้องการบุคคลขยาย ยุทธวิธี หรือวิธีการในการปรับตัวและการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

2. ความต้องการเชิงการแสดงออก (Expressive Needs of Social and Normative Integration) คือ ความต้องการมีชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Fordyce and weil (1971 อ้างถึงใน ฌ. ฌูร์ฌินิน โพร็ฟวง, 2558, น. 15) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์และองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ดังต่อไปนี้

1. องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1. สมาชิกในองค์การมีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์การและสามารถใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รวมทั้งมีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.2. สมาชิกในองค์การร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้แก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น โดยมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้โดยการร่วมแรงร่วมใจกัน

1.3. สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างเป็นกันเอง ไม่มีการกีดกันฐานะทางสังคมหรือหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวางมีการทำงานเป็นกลุ่ม

1.4. สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ

1.5. มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

1.6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารรองลงมา

1.7. นำหลักการความร่วมมือมาใช้อย่างเสรี

1.8. การพิจารณาปัญหาใดคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความ

ต้องการของบุคคล

1.9. เมื่อเกิดปัญหา ทุกคนร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ปัญหา

1.10. เมื่อเกิดความขัดแย้ง สามารถนำความขัดแย้งมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ต่อการปฏิบัติงาน

1.11. มีการให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับ

1.12. มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.13. สมาชิกทำงานอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.14. สมาชิกในองค์การมองโลกในแง่ดี มีเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

1.15. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่นต่อการปรับตัวได้อย่าง

รวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์

1.16. สมาชิกมีความไว้วางใจกัน และแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ในทางที่ถูกต้อง

1.17. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงว่าเป็นเงื่อนไขของการ

เจริญเติบโต

1.18. สมาชิกในองค์การ ยึดมั่นหลักการเรียนรู้ความผิดพลาด

- 1.19 ร่วมกันค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.20 โครงสร้างองค์การ ระเบียบแบบแผน ระเบียบข้อบังคับเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติช่วยปกป้องให้องค์การเจริญเติบโตได้ โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตของสมาชิก
- 1.21 สมาชิกสำนึกต่อองค์การส่วนรวม มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ
- 1.22 องค์การมีลักษณะพลวัต ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสถานการณ์แวดล้อม
- 1.23 สมาชิกในองค์การร่วมกันเผชิญปัญหาในสภาพการณ์ที่องค์การเกิดภาวะวิกฤต
2. องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์มีลักษณะดังต่อไปนี้
- 2.1 สมาชิกขาดการอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ อาจมีบางกลุ่ม เฉพาะผู้บริหารเท่านั้นมีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้
- 2.2 สมาชิกขาดความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา แต่กลับเอามาวิพากษ์วิจารณ์กับผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2.3 ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกต่างคนต่างแก้ปัญหา ขาดการทำงานเป็นทีม
- 2.4 สมาชิกแตกความสามัคคี ขาดการใช้ข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ
- 2.5 สมาชิกขาดความสนใจในการวางแผน ผู้บริหารเป็นผู้ผูกขาดจึงขาดความร่วมมือ
- 2.6 ผู้บริหารไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ หรือความคิดเห็นของสมาชิก
- 2.7 สมาชิกมีความคิดเห็นแตกแยกกัน ต่างคนต่างอยู่
- 2.8 สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารแข่งขันชิงดีชิงเด่น ทำให้ขาดความร่วมมือกันอย่างจริงจัง
- 2.9 สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเอาตัวรอดและถอนตัวจากการแก้ปัญหา
- 2.10 สมาชิกไม่ใช้ความขัดแย้งในการทำงานสร้างสรรค์
- 2.11 สมาชิกขาดความร่วมมือและไม่นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงงาน
- 2.12 สมาชิกหลีกเลี่ยงการให้และรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์
- 2.13 สมาชิกขาดความอบอุ่น ไม่สนใจใยดีต่อกัน ขาดความซื่อสัตย์
- 2.14 ผู้บริหารใช้อำนาจจนทำให้สมาชิกขาดอิสระและเสรีภาพในการทำงาน
- 2.15 การปฏิบัติงานขาดความยืดหยุ่น ผู้นำเป็นผู้ใช้อำนาจและไม่สนใจการเปลี่ยนแปลง
- 2.16 สมาชิกไม่กล้าเสี่ยงเกรงจะเกิดความผิดพลาด
- 2.17 สมาชิกขาดความไว้วางใจต่อกัน

2.18 ความผิดพลาดในการทำงานหรือความผิดครั้งเดียวถูกลงโทษให้ออกจากงาน

2.19 ปล่อยงานให้ผิดพลาดโดยไม่สนใจในการนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา

2.20 โครงสร้างระเบียบข้อบังคับที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ความสนใจอยู่ในระดับน้อย

2.21 ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์

2.22 สมาชิกเห็นว่าตนเองไม่มีส่วนที่จะต้องรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น เป็นองค์กรแบบเปิดที่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเสมอ ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกคนในองค์กรจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนองค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์เปรียบเสมือนคนที่เจ็บป่วย ร่างกายไม่สมบูรณ์ เป็นอุปสรรคในการทำงาน เป็นองค์กรแบบปิด ขาดสมรรถภาพในปรับตัว สมาชิกและผู้บริหารขาดความรู้สึที่ดีต่อกัน ไม่สนใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4 มิติวัดสุขภาพองค์กร

มิติต่าง ๆ หลายมิติที่เป็นตัวชี้วัด ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากมิติ ดังต่อไปนี้

Miles (1973 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559, น. 12-13) ได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์กรในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์กร และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์กรจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานโรงเรียนจำเป็นต้องมีปรัชญาของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นทิศทางในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่ยากเป็นมาก เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์กรที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน ข้อมูลสารสนเทศระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นความคิด อารมณ์ ทักษะทัศนคติ

3. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal power equalization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดีการกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งได้มาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน

4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณ

งานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้น แมื่บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าคุณต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจ จดจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

5. ความสามัคคี (Cohesiveness) การที่องค์การมีสุขภาพที่ดีนั้น สมาชิกจะต้องมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพที่ดี คือ รู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีความสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกัน จำเป็นที่จะต้องเข้าใจในตัวของตัวเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การ ต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

6. ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพึงพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจ และความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ ดังนั้น ขวัญกับการปฏิบัติงานจึงเป็นของคู่กัน และมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

7. นวัตกรรม (Innovativeness) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้ จะสามารถสร้างความเจริญงอกงามพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ และมุ่งม่งามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวันและมาตรฐานกำหนด ดังนั้นการที่จะทำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความสะดวกสบายทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

8. ความอิสระ (Autonomy) องค์การที่มีความเป็นอิสระสูงในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะองค์การที่สมบูรณ์ การที่คนจะมีสุขภาพดี โดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกันคนที่อำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้อการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่สุขภาพดีก็เช่นเดียวกัน องค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับบุคคล หมายความว่า องค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทำให้เกิดความคล่องตัว ดังนั้นในทุกสายงานผู้บริหารควรให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ลดการใช้กฎ ระเบียบ การควบคุม การกำกับติดตามที่มากเกินไป เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่เต็มความรู้ความสามารถ และเต็มใจ จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

9. การปรับตัว (Adaptation) การเปลี่ยนวิธีการหรือหลักเกณฑ์ ให้มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรีที่จะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การหรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวเข้าหากัน องค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving adequacy) ในการปฏิบัติงานคงปฏิเสธไม่ได้ว่าจะเกิดปัญหาเมื่อใด ซึ่งต้องเตรียมพร้อมที่จะพบกับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซึ่งไม่ได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหาคือต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาคือ

Tarter, Hoy and Kottkamp (1990 อ้างถึงใน โชติพงษ์ ถาวรโชติ, 2559, น. 19) กล่าวว่า ลักษณะของสุขภาพองค์การประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์

2. การสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้พอเพียงแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในงานและการได้รับการยอมรับ

4. การติดต่อสื่อสาร คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเจตคติ อารมณ์และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในกลุ่มสมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

5. ความสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมมือกันในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

Hoy and Forsyth (1986 อ้างถึงใน เรวัตร์ กระจุงค์, 2558, น. 23) กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การเป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ เพื่อให้เกิดความชัดเจนขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศขององค์การในอีกมุมหนึ่งซึ่งแบ่งออกเป็น 7 มิติดังต่อไปนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง ในระดับความสามารถของโรงเรียนนั้น ย่อมที่จะได้รับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและผลงานของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคม เพื่อให้เกิดรากฐานของการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. อิทธิพลของผู้อำนวยการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกัน ในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่าง que ผู้บริหารต้องการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนของขอบข่ายงาน

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การมีพฤติกรรมทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร มีน้ำใจ ใจกว้าง เป็นที่พึ่งของทุกคนได้ เป็นคนเปิดเผย และสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียน ได้รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำให้ผลของงานประสบความสำเร็จมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน นำพาให้องค์การไปสู่ผลสำเร็จ

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบต่าง ๆ วิธีปฏิบัติมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ได้ทั้งงานและทั้งคนที่มีประสิทธิภาพ เกิดความน่าเชื่อถือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน

5. การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน เมื่อบริการกำหนดเป้าหมายขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอะไร หรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ ซึ่งนับว่าปัจจัยในด้านต่าง ๆ ขององค์การนั้นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนของงานในชนิดต่าง ๆ เทคนิคที่จะจัดสรรทรัพยากรขององค์การมี 4 วิธี ดังนี้ 1) การทำงบประมาณ คือ การวางแผนที่เป็นตัวเลข สำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้องเป็นระบบแบบแผน 2) การกำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติ อาจมีรายละเอียดของงานบุคลากรที่รับผิดชอบ ปฏิบัติและเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน เครื่องมือที่นิยมใช้ในการกำหนดกิจกรรม คือ Gantt chart ซึ่งแกนตั้งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติ แกนนอนเป็นเวลา 3) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Breakeven analysis) คือ เครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดคุ้มทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวม 4) แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง คือ ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่อย่างจำกัด ในขณะที่เป้าหมายหรือผลที่ต้องการต้องดีที่สุด

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความรู้สึกนึกคิดในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ และมีความภาคภูมิใจในองค์การ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในการบริหารองค์การ สร้างความมั่นคงให้กับสานงานที่ทำ รวมทั้งสร้างความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น ๆ และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษามีความมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการจัดสภาพทางการเรียนการสอนที่ดี

Hoy and Feldman (1987 อ้างถึงใน ญักรุณิน โปธิ์พวง, 2558, น. 23) กล่าวว่า สุขภาพองค์การตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล องค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การ สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 7 มิติ ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา การศึกษาเรื่องความเข้มแข็งขององค์การระหว่างสถานศึกษากับชุมชนนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาโดยกำหนดมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาและเป็นการเปิดโอกาสในการการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ในการร่วมกันบริหารจัดการ พัฒนาสถานศึกษา ในมีความเข้มแข็ง ตลอดจนให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ความเข้มแข็งขององค์การจึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา

2. อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Influence) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป เป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจและ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกคนหนึ่ง โดยมีความหมาย คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในเรื่องข้อเสนอมติและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ต้องการ โดยมีเทคนิคในการบริหารงานที่ดี มีการวางแผนที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเข้าใจงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การประกอบไปด้วย

2.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์การ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือในองค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งข่าวและผู้รับข่าวสาร โดยใช้การพูด การเขียน ทำทาง

การสัมผัส และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการสื่อความหมาย เพื่อให้ผู้รับข่าวสารทราบความหมายข่าวสารที่ผู้ส่งข่าวส่งไป หลักในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพควรคำนึงถึง จัดระบบระเบียบของการสื่อสารในองค์การและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน สายการติดต่อระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ควรมีลักษณะตรงและสั้น เรื่องสำคัญควรใช้การสื่อสารแบบลายลักษณ์อักษรใช้การติดต่อแบบสองทาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งผู้ส่งและผู้รับ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญและมีบทบาทมากในการบริหารองค์การ ยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถชนะคู่แข่งได้ คือ การรู้ข้อมูลข่าวสารก่อนผู้อื่นเพราะจะสร้างความได้เปรียบ เนื่องจากข้อมูลข่าวสารนั้นจะถูกเปลี่ยนสถานะให้เป็นความรู้ และส่งผลให้เป็นองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดภูมิปัญญาในที่สุด

2.2 การประสานงาน หมายถึง การสร้างความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อขจัดความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำ ของงาน เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพในภาคราชการได้ให้ความหมายของการประสานงาน ดังนี้ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ การประสานงานมีองค์ประกอบหลัก คือ ความร่วมมือซึ่งจะต้องมีความเข้าใจหรือมีการตกลงร่วมกันมีการระดมความคิดวิธีการ เทคนิค การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

2.3 การควบคุม (Control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับมาตรฐานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จขององค์การ เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การควบคุมเป็นหน้าที่ทางการจัดการหน้าที่สุดท้าย เพื่อใช้ในการติดตามวัดผลประเมินผลและแก้ไขปัญหา เพื่อให้แน่ใจได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปประเมินผลและเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานจริงแล้วทำการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การควบคุมเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์การที่จะต้องติดตามและควบคุมกิจกรรมในด้านต่าง ๆ

2.4 การมอบหมายงาน เป็นการที่บุคคลหนึ่งมอบความรับผิดชอบในการทำงานให้กับบุคคลอื่นโดยยังคงมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้มอบให้ เป็นการกำหนดความรับผิดชอบ มอบหมายอำนาจหน้าที่ และสร้างภาระผูกพันให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหลักในการมอบหมายงาน ได้แก่ ลักษณะของกิจกรรมที่จะมอบหมาย คือ ถ้าเป็นงานประจำหรือที่มีระเบียบขั้นตอนที่แน่นอน บุคลากรจะปฏิบัติได้ไม่ยากและถ้างานนั้นไม่สำคัญ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้เองโดยตรงจะเป็นวิธีที่สะดวก แต่ถ้าเป็นงานสำคัญและยากเกินกว่าความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำได้ การมอบหมายอำนาจหน้าที่เรื่องที่ต้องระวังและทำเท่าที่จำเป็นความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูง การมอบหมายจะ

ทำได้มาก แต่ต้องพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น เวลาและความเสมอภาค ผลงานที่คาดว่าจะได้รับ หากผลงานที่คาดหวังจะได้รับมีสูง อำนาจหน้าที่ที่มอบหมายควรจะสูงตามไปด้วย และความจำเป็นของการประสานงาน กรณีที่งานมีความเกี่ยวเนื่องและมีผลกระทบต่อกันโดยตรง ความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานจะมีมาก

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตร เป็นที่ฟัง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมการทำงานบนพื้นฐานของความเชื่อถือซึ่งกันและกันให้ความสำคัญต่อความเห็นและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้ตาม คำนึงถึงขวัญและกำลังใจและมีการปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน เป็นลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เป็นการทำงานที่ได้รับความไว้วางใจและมีความเคารพต่อกัน โดยที่ผู้บริหารจะพยายามจัดกลุ่มของผู้ร่วมงานให้มีความเหมาะสมซึ่งเป็นลักษณะผู้บริหารที่เน้นผู้ร่วมงานเป็นหลัก โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ที่ให้ความสำคัญต่อคนงานโดยมีการมุ่งเน้นลักษณะที่เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความสำคัญในความสำเร็จหรือปัญหาทุกขุต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนยินดีที่จะเปิดโอกาสให้มีการทำงานที่มีอิสระในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีโดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้ร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่อาจส่งผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่ให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน และมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นมุ่งงานสำเร็จโดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่าง ๆ ได้น้อยมาก ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์จะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎ ระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นคนที่เอาใจใส่งานเป็นหลักการใหญ่ สนใจมุ่งงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการกำหนดบทบาทของผู้นำ และผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสาร ซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำ ช่างบนลงสู่ล่าง การกำหนดกระบวนการวิธีทำงาน และการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ซึ่งอาจทำได้ด้วยการเพิ่ม หรือการลดการทำให้เท่าเดิมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรได้ประโยชน์มากที่สุด เทคนิคที่จะจัดสรรทรัพยากรขององค์การมี 4 วิธี ดังนี้

5.1 การทำงานงบประมาณ คือ แผนที่เป็นตัวเลขสำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆผู้บริหารมักจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับรายได้รายจ่ายและงบประมาณรายจ่ายสำหรับอุปกรณ์เครื่องจักรที่มีราคาสูง การใช้งบประมาณทางการเงินได้รับความนิยมในทุกองค์การไม่

ว่าจะเป็นราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ เงินเดือนพนักงาน เป็นต้น องค์การจึงสามารถจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายแผนกและหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่จะเป็นการดำเนินการสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

5.2 การกำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติอาจมีรายละเอียดของงานบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติ และเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงานเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรม

5.3 การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน คือ เครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดคุ้มทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวมเป็นเทคนิคทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดสรรทรัพยากร

5.4 แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง คือ ทรัพยากรขององค์การมีอยู่อย่างจำกัดในขณะที่เป้าหมายหรือผลที่ต้องการต้องดีที่สุด

การสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องจัดการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารขององค์การ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลในองค์การที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจ ที่จะร่วมทำงานกับทีมงานหรือสมาชิกของทีมงาน ที่จะร่วมกันทำงานและนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานถ้าผลของขวัญและกำลังใจดี จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จกล่าวว่า หน่วยงานที่มีขวัญและกำลังใจดี สามารถตรวจสอบสภาพขวัญและกำลังใจของคนในหน่วยงานได้จากการพิจารณา นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ระดับความพอใจในงาน วินัยของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน โอกาสในการศึกษาพัฒนาและฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือน ความสะอาดและสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มย่อย ความภักดีต่อหน่วยงาน สิ่งอำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป ขวัญเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นชัดแต่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือในหน่วยงานเดียวกัน ขวัญยังเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น ขวัญเป็นทัศนคติ ความตั้งใจ และเป็นการกระตุ้นที่มีอยู่ในสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้น ขวัญจึงเป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ นอกจากนี้การที่บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ และมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ การที่ขวัญเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การในองค์การ ที่จะ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงจำเป็นต้องการจะต้องตรวจสอบว่า ขวัญของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างไร ซึ่งตรวจสอบและประเมินขวัญของบุคลากร จะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี จะมีพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็งอดทนและเต็มในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมักจะมีความคิดริเริ่ม ปรับปรุง พัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ พิจารณาจากอัตราการลาออกหรือการขอย้าย การที่องค์กรมีบุคคลขอย้ายเป็นจำนวนมาก ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพิจารณาจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยวิธีการวิจัย ซึ่งจะสามารถทำให้ทราบถึงระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงาน

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียน มีการบำรุงรักษาอาคารและดูแลในเรื่อง แสง เสียง อุณหภูมิ การก่อสร้างอาคารเรียนและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนก่อสร้าง และการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและให้ความร่วมมือ โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

Podgurski (1990 อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, น. 36) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามิติวัดสุขภาพองค์กรให้เหมาะสมกับโรงเรียน สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 5 ด้าน ดังนี้

1. บุรณภาพของสถาบัน หมายถึง ความเข้มแข็งของโรงเรียนในการดำเนินนโยบายการบริหารและการทำงานในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชนผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาภายนอก

2. ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ฉันทน์เพื่อนต่อข้าราชการครูในโรงเรียน เช่น มีความเอื้อเฟื้อ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน และตั้งจุดประสงค์สำหรับการประเมินงานไว้สูง แต่จะบอกให้ครูทราบในสิ่งที่ผู้บริหารตั้งจุดประสงค์

3. อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาหรือจัดการทรัพยากร สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น สามารถหาอุปกรณ์การเตรียมการสอนให้เพียงพอกับความต้องการและครูในโรงเรียนได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและเสมอภาค

4. ความผูกพันของครู หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียนและนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น

5. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ การนิเทศภายใน ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555, น. 14-21) ได้กล่าวถึงสภาพองค์การไว้ว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนซึ่งมีพฤติกรรมปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อกันอย่างสามัคคีกลมเกลียว ทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียน ตั้งเป้าหมายไว้แล้วทำสำเร็จ บรรยากาศในการเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบ นักเรียนมีผลการเรียนดีได้รับการชมเชยกย่อง ผู้บริหารมีสุขภาพที่ดี มีความเป็นมิตร ให้การสนับสนุนและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดการทรัพยากรทุก ๆ ด้านให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการ สร้างความสัมพันธ์เชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โรงเรียนที่มีภาพรวมดังกล่าวถือเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การดี ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้านดังนี้

1. บุรณภาพของโรงเรียน (Institutional Integrity) หรือความมั่นคงเข้มแข็งของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ ความเข้มแข็งของโรงเรียนจึงเป็นมิติหนึ่งจะสามารถบอกถึงสุขภาพองค์การได้

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพกันอย่างสนิทสนม เป็นกันเอง ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจสำคัญ 2 ประการคือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal Achievement) และทำให้องค์การอยู่ได้ตั้งนั้น องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประการดังนี้

3.1 ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่มการตัดสินใจ

3.2 ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา ความรู้ และการกีฬา

3.3 ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

3.4 สถานะ รวมถึงสถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น

3.5 สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุนด้านทรัพยากร บุคคล การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เห็นคุณค่า การทำงานในองค์กรของตน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรการใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างระบบระเบียบไม่ติดขัด ตลอดจนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้ บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) หมายถึง ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของครูในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกันให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร องค์กร มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและยอมรับนับถือความเก่งในด้านวิชาการของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การนิเทศ การศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้น หัวใจหลักของโรงเรียน คือการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน กรรณิการ์เพื่องประยูร, 2555, น. 14-21) มาใช้วัดสุขภาพขององค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา โดยมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย 1) ความเข้มแข็งขององค์กร 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่งทั้ง 6 ด้านนี้ เป็นตัวบ่งชี้สุขภาพขององค์กรของสถานศึกษา ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้

2.1.4.1 ความเข้มแข็งขององค์กร

Hoy & Forsyth (1986 อ้างถึงใน เรวัตกร งามบุรงค์, 2558, น. 21) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บริการชุมชนใน

ด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคม เพื่อให้เกิดรากฐานของการปฏิบัติที่ชัดเจน

Hoy and Feldman (1987 อ้างถึงใน ญัตติธนิน โปธิ์พวง, 2558, น. 23) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและองค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ ซึ่งการที่โรงเรียนจะมีความเข้มแข็งได้นั้น โรงเรียนต้องสามารถดำเนินการได้ภายใต้อิทธิพลต่าง ๆ ของชุมชน โรงเรียนต้องสามารถจัดแผนงานและโครงการตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน โรงเรียนต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบการดำเนินงานของโรงเรียน ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนไม่อ่อนไหวต่อแรงกดดันจากภายนอก

Hoy and Miskel (1991 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ้ง, 2559, น. 24) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยงและความพยายามสร้างเกราะกำบัง ผลกระทบจากภายนอก ล้วนแต่แสดงถึงความเข้มแข็งของโรงเรียน

Hoy and sabo (1997 อ้างถึงใน สวรินทร์ ชัยวร, 2559, น. 19) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความพยายามขององค์กรที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือค้ำจุนจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นหรือผู้ปกครอง

ดวงสมร บาตรโพธิ์ (2549, น. 18-19) กล่าวว่า โรงเรียนในฐานะองค์กรทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ให้บริการ (service) แก่สังคม เป็นสถาบันทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเป็นแหล่งให้การเรียนรู้และประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบแก่สมาชิกของชุมชน และตอบสนองความต้องการของชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในฐานะที่ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานทางขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เจตคติที่ดีแก่สมาชิกของชุมชนและมีความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน โดยสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนเข้ากับการเรียนรู้ที่ดำรงอยู่ในชุมชน ซึ่งจะมีผลทำให้การเรียนรู้ทั้งจากโรงเรียนและในชุมชนไม่มีความแปลกแยกจากกันและกัน แต่สามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ นั่นหมายถึงปฏิสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งนับเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่โรงเรียนต้องพยายามดึงทรัพยากรในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนมากที่สุด เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของชุมชน

แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552, น. 6) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครองขององค์กร ไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคมผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก

คณพงศ์ ดาเลิศ (2555, น. 20) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับชุมชนและได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระและมีความมั่นคงไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของชุมชน ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ครูได้รับการปกป้องจากการคุกคามของผู้มีอิทธิพลในชุมชน โรงเรียนไม่มีข้อครหาจากชุมชนและโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและความยุ่งยากจากภายนอกได้

สรุปว่า ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีนโยบาย แผนพัฒนาต่าง ๆ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน มีบริหารจัดการได้อย่างอิสระ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมและสนับสนุนและแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

2.1.4.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555, น. 14-21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของบริหาร คือ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานที่เป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่น่ามาวัดสุขภาพองค์การ

Griffith (1959 อ้างถึงใน วนิดา แก้วรักษ์, 2544, น. 40-41) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ผู้นำในฐานะผู้ผลักดัน (improver) คือ การให้โอกาสและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนางานที่รับผิดชอบจนสามารถทำงานได้ดีขึ้น ผู้นำที่มีลักษณะเหล่านี้จะต้องเป็นคนที่มีความมั่นคงในตัวเอง 2) ผู้นำในฐานะผู้ตระหนักรู้ (recognizer) ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อปัญหาของผู้อื่นหยั่งรู้ศักยภาพของแต่ละคน ตลอดจนส่งเสริมการมีความคิดริเริ่ม 3) ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (helper) คือมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในองค์การ ทั้งด้านอาชีพการงานและส่วนตัวด้วย 4) ผู้นำในฐานะนักพูดที่มีประสิทธิภาพ (effective speaker) การพูดในที่ชุมชนนี้เสมือนการวาดภาพให้ผู้อื่นเห็นภาพหรือสิ่งที่มีต่อองค์การได้ด้วย 5) ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (co-ordinator) หมายถึงการประสานงานภายในตัวเองและภายนอก การประสานงานภายในตัวเอง คือการรู้จักตัวเอง รู้ถึงทัศนคติ จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเองที่อาจทำให้คนอื่นเกิดความพอใจหรือโกรธเคืองรวมทั้งการรู้จักปรับอารมณ์ของตัวเอง ส่วนการประสานงานภายนอกคือ การรู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การและชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการของทุกฝ่าย

Hersey and Blanchard (1993 อ้างถึงใน สมศรี แจ่มบุญรัตน์, 2548, น. 19) ได้ให้ทัศนะรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้ผู้ใต้

บังคับบัญชาด้วยผู้นำจะเปลี่ยนแปลงของคนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของความเจริญวัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หมายถึงความปรารถนาความสำเร็จ ความรับผิดชอบประสิทธิภาพ และความสามารถในการทำงานความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับเคลื่อนที่ผ่าน 4 ขั้นตอนคือ 1) เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสู่องค์การเป็นครั้งแรก ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมมากที่สุด 2) เพื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสู่องค์การเป็นครั้งแรก ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานยังจำเป็นอยู่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับคนด้วย 3) เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เริ่มแสวงหาความรับผิดชอบกับงานของเขามากขึ้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานน้อยลง แต่ยังคงให้ความสำคัญกับคนต่อไป 4) เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความมั่นใจมากขึ้นสามารถสั่งการด้วยตนเองมีประสิทธิภาพมากพอผู้บริหารสามารถลดการกระตุ้นและการสนับสนุนลงได้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นตัวของตัวเองและไม่ต้องการให้ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดจากผู้บริหารอีกต่อไป

ประเวศ วะสี (2550, น. 74) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เฉื่อยชา เชื่องช้า กลักลับกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ท้าทายให้ทำตลอด กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 142) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความเป็นผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สานึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน น้ำอดน้ำทน อดกลั้น และกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ และ 9) การมีบุคลิกภาพดี

วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ (2557, น. 32) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จะดำเนินการในโรงเรียนให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือและแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงานโดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งทำงานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ให้ทำต่อไป

สรุปว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมหรือลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากร คือมีการดูแลให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ให้อิสระในการทำงานแก่ครู แสวงหาแนวทางในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความคิดเห็นของครู มีความเข้าใจในปัญหาของครู มีความเป็นมิตรกับครู แสวงหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครู

และให้ความสำคัญต่องาน บริหารโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบของการทำงานที่ชัดเจน

2.1.4.3 อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร

Hoy and Feldman (1987 อ้างถึงใน ญัตติธนิน โปธิ์พวง, 2558, น. 23) กล่าวว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้ระดับผู้ปฏิบัติงานเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอ ข้อพิจารณาและยอมรับความคิดเห็น มิติในด้านนี้ผู้บริหารต้องสามารถติดต่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารกับระดับผู้ปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน และสามารถโน้มน้าวให้เกิดการยอมรับข้อเสนอ ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ซึ่งได้ตกลงปฏิบัติร่วมกันเพื่อความเข้าใจที่ดี และให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ลักษณะการติดต่อสื่อสารในองค์การสุขภาพดี ผู้บริหารควรจะมีการติดต่อสื่อสาร 2 ลักษณะ คือ 1) การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีข้อความชัดเจน เช่น ทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน 2) การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ เช่น การปรึกษาหารือการสนทนา พูดคุยในตอนเช้าก่อนการทำงานประจำวัน เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและเกิดความเข้าใจอันดีกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน

Hoy and Tarter (1997 อ้างถึงใน อรัญญา สารีโพธิ์, 2553, น. 16) กล่าวว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีอิทธิพลต่อการกระทำของครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลมีความโน้มน้าวผู้บริหารระดับที่สูงกว่าได้รับความเห็นใจเพิ่มขึ้น และก้าวหน้าขึ้นไปโดยไม่ถูกขัดขวางจากลำดับชั้นของสายบังคับบัญชา

Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555, น. 14-21) กล่าวว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกว้างขวางได้และมีพลังอำนาจอยู่ได้โดยตลอด จำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอย่างยุติธรรม สม่่าเสมอ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เมื่อผู้ใดปฏิบัติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้ก็จำเป็นต้องมีการลงโทษเพื่อให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่นจะได้ไม่กล้าปฏิบัติเช่นนั้นอีก ในทางตรงกันข้ามก็ต้องมีการให้รางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณในโอกาสต่าง ๆ หรือเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีผลงานดีเด่น จะได้มีการแข่งขันการปฏิบัติตน

จินตนา ศุภกรธนสาร (2550, น. 23) กล่าวว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปและสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้ความหมายและความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal Achievement) และทำให้องค์การดำเนินอยู่ได้ (Group Maintenance) ดังนั้น องค์การมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แยกออกเป็น 5 ประการ คือ 1) ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญาความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่มการตัดสินใจ 2) ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา ความรู้กีฬา 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด 4) สถานะ รวมถึงสถานะ ทางสังคมและการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น

5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะ ความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงผู้บริหารจะต้องอำนาจการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

อำนาจและอิทธิพลมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ถ้าบุคคลมีศักยภาพต่ำในการใช้อิทธิพลทางสังคมกับผู้อื่น โดยให้คนอื่นทำตาม ก็หมายความว่า บุคคลดังกล่าวไม่ค่อยมีอำนาจเท่าใดนัก แต่ถ้าเขามีศักยภาพสูงพอที่จะทำให้ผู้อื่นทำตามก็แสดงว่า เขามีอำนาจมากแหล่งที่มาของอำนาจมีหลายแหล่ง อาทิ ความสามารถในการให้รางวัลหรือลงโทษความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่เป็นทางการ และเสน่ห์ส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้ 5 ประเภทดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมการกระทำของตนเอง โดยอาศัยอิทธิพลทางการเงินหรือตำแหน่งที่จะสามารถตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคลากร การให้รางวัลอาจไม่ใช่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเงินเสมอไป รางวัลอาจเป็นโอกาสการลาพักผ่อน 2) อำนาจในการบังคับ (Coercive Power) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมด้วยกำลังหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ทำตามที่ตนต้องการ เช่น การควบคุมการกระทำของตนในองค์การ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การให้หยุดงาน การมอบหมายที่ปฏิบัติไม่ชอบให้เขาทำ 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับจากตำแหน่งที่เป็นทางการของเขา จะมีการกำหนดไว้แล้วว่าเขามีอำนาจในเรื่องใดระดับใด เช่น อาจารย์ประจำวิชามีอำนาจในการตัดสินผลการเรียนรายวิชานั้น ไม่ใช่อาจารย์คนอื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ อธิบดีกรมวิชาการมีอำนาจบริหารงานวิชาการในกระทรวง เป็นต้น 4) อำนาจในการเป็นที่อ้างอิง หรือ ชื่นชอบของผู้อื่น (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับเพราะเป็นที่อ้างอิงหรือชื่นชอบของผู้อื่น เช่น ผู้บริหารระดับอาวุโสที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่า เก่งและยุติธรรม อาจได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาจากผู้บริหารรุ่นหลัง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับการที่เขามีศักยภาพทางทักษะ และความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งที่ผู้อื่นอาจจะทำไม่ได้การใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารแต่ละบุคคลมักจะไม่ใช้เพียงชนิดเดียว ในแต่ละคนสถานการณ์แต่จะมีเพียงบางครั้งที่ใช้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ ฐานอำนาจบางอย่างก็มีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจอื่น ๆ เช่น ถ้าใช้ฐานพลังอำนาจบังคับมาก ๆ จะทำให้คนอื่นไม่ชอบมากกว่าเดิม ดังนั้นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนผู้นำ ที่มีอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม

สราวุฒิ ปุริสา (2553, น. 38) ให้ความหมายว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับเชื่อถือในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชนและหน่วยงานอื่น รวมถึงเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ของผู้บังคับบัญชาาระดับสูงขึ้นไป สามารถใช้อิทธิพลของผู้บริหารไปบังคับบัญชาของค์การทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและสามารถดำเนินการอยู่ได้

สรุปว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ทั้งยังเป็นที่ยอมรับและเชื่อใจจากผู้บริหารการศึกษา บุคลากรเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้วยวิธีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจ จนทำให้งานที่ได้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ

2.1.4.4 การสนับสนุนทรัพยากร

Hoy & Forsyth (1986 อ้างถึงใน เรวัตร์ งบประมาณ, 2558, น. 23) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอะไร หรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ ซึ่งนับว่าปัจจัยในด้านต่าง ๆ ขององค์การนั้นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนของงานในชนิดต่าง ๆ เทคนิคที่จะจัดสรรทรัพยากรขององค์การมี 4 วิธี ดังนี้ 1) การทำงานประมาณ คือการวางแผนที่เป็นตัวเลข สำหรับจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้องเป็นระบบแบบแผน 2) การกำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดหรือมอบหมายกิจกรรมให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติ อาจมีรายละเอียดของงานบุคคลที่รับผิดชอบปฏิบัติและเงื่อนไขเวลาในการปฏิบัติจนเสร็จงาน เครื่องมือที่นิยมใช้ในการกำหนดกิจกรรม คือ Gantt chart ซึ่งแกนตั้งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติ แกนนอนเป็นเวลา 3) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Breakeven analysis) คือ เครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดคุ้มทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนเป็นเทคนิคที่จะกำหนดจุดที่รายได้รวม 4) แนวคิดโปรแกรมเชิงเส้นตรง คือ ทรัพยากรขององค์การที่อยู่อย่างจำกัด ในขณะที่เป้าหมายหรือผลที่ต้องการต้องดีที่สุด

Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555, น. 14-21) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ องค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารองค์การได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์การในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม เพื่อให้การจัดการทรัพยากรได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว คือ 1) มีการลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น 2) มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น คือการลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น และ 3) มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดการระบบการจัดการให้ดีขึ้นทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ็ง, 2559, น. 24) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงินและอาคารสถานที่เพื่อช่วยเหลือ ให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ซึ่งอาจทำได้โดย “การลด” “การเพิ่ม” หรือ “การทำให้เท่าเดิม” เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ 1) มีการ “ลด” ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัด

การศึกษาอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น 2) มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ “เท่าเดิม” และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการ “เพิ่มคุณภาพ” หรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนให้มากขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น และ 3) มีการ “เพิ่ม” “ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุจุดหมายของการศึกษาสูงสุด

อนูรี แก้วแว่น้อย (2548, น. 80) ได้อธิบายว่าทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานราชการ แต่ต่อมาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางสังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปทำให้ขอบเขตของทรัพยากรการบริหารกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้มีปัจจัยทางทรัพยากรการบริหารเพิ่มขึ้นจาก 4 M's เป็น 7 M's ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) ขวัญและกำลังใจ (moral) การตลาด (market) เครื่องจักร (machine) และวิธีการบริหาร (method) นอกจากนี้ยังมีอีกแนวคิดที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรการบริหารที่แตกต่างไปแนวคิดนี้ เห็นว่าทรัพยากรการบริหารควรประกอบด้วย 7 ประการ คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และที่แตกต่างออกไปคือ อำนาจหน้าที่ (authority) เวลา (time) กำลังใจในการทำงาน (will) และความสะดวกต่าง ๆ (facilities) แต่ทั้งนี้แนวคิดนี้ได้เห็นความจำเป็นของอำนาจหน้าที่และการใช้เวลา กล่าวคืออำนาจหน้าที่ที่จะทำให้การบริหารสัมฤทธิ์ผลด้วยดีและการกำหนดระยะเวลาที่พอเหมาะกับลักษณะงานก็นับเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงทรัพยากรการบริหารมักมองส่วนประกอบเป็นภาพรวมกว้าง ๆ 4 ประการ คือ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรด้านวัสดุ ทรัพยากรด้านข่าวสารข้อมูล และทรัพยากรด้านเงินทุน และในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรในส่วนที่ช่วยให้การบริหารสัมฤทธิ์ผลได้รวดเร็วขึ้นคือ ทรัพยากรที่เรียกว่า ไอที (IT = Information Technology) ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาวิเคราะห์จัดสรรข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งส่งผลให้ใช้คนจำนวนเท่าเดิมแต่ได้งานมากขึ้นและได้คุณภาพงานดีกว่าเดิม

สรารุทมิ ปุริสา (2553, น. 37) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิก ขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคลคือ ทำให้ครูอาจารย์ แต่ละคนมีความรู้สึกว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคนอีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กันจึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, น. 88) ได้กล่าวว่าทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนนั้นยังหมายถึงมวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม การเงินของสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องประกอบ สถานที่ฝึกปฏิบัติและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับหลักสูตรที่เปิดสอนและใช้งาน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน งบประมาณของสถานศึกษาเพียงพอและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานที่ฝึกปฏิบัติมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย มีการดูแลบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม เพียงพอกับการใช้งาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อมีจำนวนที่เพียงพอต่อ

จำนวนผู้เรียน มีระบบการจัดการและการบำรุงรักษาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ มีแหล่งที่มาของรายได้แน่นอนและเพียงพอต่อการดำเนินกิจการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การในการบริหารจัดการกับทรัพยากรในด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ ตามความต้องการของบุคลากร ทำให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน พร้อมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร และมีการควบคุม กำกับ และติดตามการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.1.4.5 การอยู่ร่วมกันของครู

Tarter, Hoy & Kottkamp (1990 อ้างถึงใน โชติพงษ์ ถาวรโชติ, 2559, น. 19) เสนอไว้ว่า การอยู่ร่วมกันของบุคลากรเป็นความสามัคคีของครูที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การที่มีการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานการอยู่ร่วมกันของครู เป็นการบำรุงรักษาภายในทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนและสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยอาศัยความสามัคคีหรือความกลมเกลียว เป็นการแสดงความรู้สึกพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน

Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ, 2557, น. 18) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนและต่อนักเรียน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าความสามัคคีสามารถดึงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาใช้ได้อย่างมาก และเต็มທີ່ที่บุคลากรมีอยู่ บุคคลในกลุ่มรู้สึกพอใจจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน แต่อย่างไรก็ตามความสามารถนั้นเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งของบุคคล การสร้างความสามัคคีจึงไม่สามารถกระทำได้ง่าย ซึ่งปัจจัยที่มีต่อความสามัคคีในองค์การมีดังนี้ 1) ความมีลักษณะเหมือน ๆ กันในกลุ่ม คือ ค่านิยม เจตคติ และฐานะ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวหล่อหลอมให้คนร่วมกลุ่มกันและเกิดความสามัคคี 2) สถานการณ์บางอย่างที่กดดันกลุ่ม หรือถูกแยกตัวออกมาทำให้สมาชิกมีความสามัคคีที่เหนียวแน่นขึ้น เกิดความพร้อมเพรียงเพื่อที่จะได้สถานการณ์นั้นได้ 3) ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดเล็กอาจไม่มีความสามารถในการสร้างผลงาน อาจไม่เพียงพอกลุ่มจึงไม่ดึงดูดใจสมาชิก ในทางกลับกันกลุ่มที่มีขนาดใหญ่เกินไป การติดต่อสื่อสารอาจยุ่งยากสลับซับซ้อน ขาดตอนไม่ทั่วถึง การรวมตัวเกิดขึ้นได้ยาก สมาชิกไม่มีโอกาสสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของตนเองได้ ความสามัคคีจึงไม่อาจเกิดขึ้น 4) บรรยากาศทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม หากบรรยากาศภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ถึงกันหมดในหมู่สมาชิก ความสามัคคีก็จะเพิ่มมากขึ้น ทำนองเดียวกันหากบรรยากาศภายนอกกลุ่มเป็นปรปักษ์กัน กลุ่มจะได้รับความสามัคคีลดลงด้วย 5) ผู้นำของกลุ่ม ในส่วนมีความสำคัญต่อกลุ่มมาก ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลมาก โดยปกติผู้นำกลุ่มจะทำหน้าที่สองประการ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มสั่งการหรือกำกับกลุ่ม และอีกประการหนึ่งคือทำหน้าที่ประสานความกลมเกลียวระหว่างสมาชิก ซึ่งประการหลัง เป็นสิ่งสำคัญมากหากผู้นำทำหน้าที่ได้อย่างดีแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียว

ของกลุ่มย่อมมีมากขึ้น มีความสามัคคีสูงเป็นผลจากการปฏิบัติต่อกันระหว่างสมาชิกเป็นสำคัญ 6) มีความเข้าใจอันดีต่อสมาชิกกลุ่ม เข้าใจทั้งธรรมชาติเฉพาะตัว และพื้นฐานทางจิตใจพร้อมอภัยให้กันเสมอ 7) มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดของสมาชิก โดยถือว่าความคิดแต่ละคนมีค่าควรแก่การรับฟัง ยอมรับในเหตุผลและความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ไม่ยึดมั่นในความคิดของงานฝ่ายเดียว 8) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มพร้อมให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความเต็มใจ 9) แต่ละคนมีความไวต่อความรู้สึกรับรู้และสัมผัสความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี 10) มีความเชื่อมั่นศรัทธาในกันและกัน ยอมรับความสามารถ ไม่หวั่นไหวต่อคำติฉินนินทา ใช้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจ 11) ให้เกียรติแก่กันและกัน ถึงแม้ว่าจะสนิทสนมเพียงใด แต่เมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่นต้องให้เกียรติไม่หักหน้ากัน หากแต่ละคนปฏิบัติได้ดังกล่าวแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียวจะดำรงอยู่ได้ค่อนข้างถาวร ซึ่งปรากฏผลชัดเจนขณะทำงาน

Podgurski (1990 อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, น. 36) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียนและนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น

สรุปว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีความสามัคคีผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้นมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน นักเรียน เพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับนับถือไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน และเอื้ออาทรต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่อปัญหาสามารถควบคุมและมองเห็นคุณค่าของตนเอง

2.1.4.6 การมุ่งเน้นวิชาการ

Hoy and Tarter (1997 อ้างถึงใน อรรถญา สารีโพธิ์, 2553, น. 16) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ ขอบเขตที่สถาบันได้รับแรงผลักดันให้แสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการตั้งเป้าหมายสำหรับนักเรียนไว้สูงแต่ไม่ถึงได้ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้เป็นระเบียบและจริงจัง ครูเชื่อในความสามารถบรรลุสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนและนักเรียนมีความขยันและเคารพนับถือผู้เก่งด้านวิชาการ

Hoy and Sabo (1997 อ้างถึงใน วรณพิมพ์ หนุมงกุฎ, 2557, น. 18) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและยอมรับนับถือความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรการวัดผลประเมินผล การนิเทศ การศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้น หัวใจหลักของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 16) กล่าวว่า การบริหารวิชาการถ้ามองในด้าน กระบวนการบริหาร กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การ กำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน หากมองการบริหาร วิชาการในด้านงานของสถานศึกษาจะครอบคลุมการดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัด แบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมิน มาตรฐานการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สมคิด สร้อยน้ำ (2547, น. 41) ได้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่บ่งชี้ถึงภาวะผู้นำทาง วิชาการ ที่จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎี และปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึง ความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดเป็นไปตามแผนการสอน และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการ มุ่งเน้นวิชาการนั้น ผู้บริหารหรือครูผู้สอนจำเป็นต้องร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนให้สูงเพื่อให้เกิดความเลิศทางวิชาการ และต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มา สนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนให้เป็น ผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจและมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน คือ หลักสูตร การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ การมุ่งเน้น วิชาการเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นองค์ประกอบภารกิจทางด้าน เทคนิค

วิเชียร ดอนวิชา (2550, น. 4) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ ระดับสถานะของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะใช้ภาวะผู้นำในการที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วน เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเกี่ยวข้อง กับการจัดมวลประสบการณ์ ให้เด็ก และปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

นฤพันธ์ ยินดี (2556, น. 20) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ ในสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ การนิเทศการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและ ประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, น. 20) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นภารกิจหลัก ของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็นผู้นำ ทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจและมีความรู้ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันบุคลากร

ที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนต้องใช้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน โดยนักเรียนได้รับรู้อย่างเต็มที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีมาก และพัฒนาให้สูงขึ้นไปได้ ดังนั้น การมุ่งเน้นวิชาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ และเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน

สรุปว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศของห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียน การนิเทศภายใน และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

Kahn (1992 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 17) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลผูกติดอยู่กับงานต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับโดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีพลังงานทั้งทางด้านร่างกายความคิดและอารมณ์ กล่าวคือบุคคลชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตามชอบที่จะใช้ความคิด และมีการเตรียมพร้อม ตื่นตัวอยู่เสมอมีความตระหนัก และพยายามทำความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงานโดยให้ผู้อื่นได้แสดงออกซึ่งความคิดความเชื่อค่านิยมและความรู้สึก

Robbins (1993 อ้างถึงใน อานนท์ จำปา, 2552, น. 15) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยคิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน และระดับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แสดงถึงความมีคุณค่า และภาพลักษณ์ของตนเอง

Newstorn and Davis (1993 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, น. 13) ได้นิยามถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของการให้ความสนใจ การเสียสละเวลา และพลังงานให้กับงานการให้ความสำคัญต่องานว่าเป็นศูนย์กลางของชีวิต เพราะฉะนั้น พนักงานจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

Maslach and Leiter (2001 อ้างถึงใน ชัยยุทธ กลีบบัว, 2552, น. 414) ให้ความหมายว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานบุคคลที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะรู้สึกมีส่วนร่วมในงานและมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้

Rothbard (2001 อ้างถึงใน วัชรินทร์ หนูสมตน, 2553, น. 24) ให้ความหมายว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีความสนใจ และใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับ คือมักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานโดยมีความหมกมุ่นอยู่กับการทำงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ

Schaufeli et al (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 20) ให้คำจำกัดความความทุ่มเทในการปฏิบัติงานว่า เป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ ถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยสภาวะดังกล่าวไม่ได้เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวซ้ำๆ แต่มีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งทางอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด และไม่ขึ้นตรงกับองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม แต่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตน (Self) ของบุคคลผู้นั้น ทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม และการทำงาน

สันติชัย อินทรอ่อน (2550, น. 11) ให้ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะภายในของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อว่าหากองค์การตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงบทบาทตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่กับองค์การได้ยั่งยืน และสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ

ภรรครพร เล็กขาว (2551, น. 62) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลผูกติดอยู่กับงานต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะมีพลังงานทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ชอบที่จะใช้ความคิดและมีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอมีความตระหนักและพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงาน โดยให้ผู้อื่นได้แสดงออกซึ่งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึก

ชนิษฐา ลือนาม (2554, น. 18) ให้ความหมายว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพันกับความภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป รู้สึกตื่นเต้นมีชีวิตชีวามีความสุขที่ได้อยู่กับงาน มีพลังพร้อมที่จะอุทิศตัวทุ่มเทพลังงาน พลังใจ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจแสดงออกได้ทางอารมณ์ และการพูดถึงองค์การในแง่บวก

ยุทธการ ก้านจักร (2554) ให้ความหมายว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีความใส่ใจในงานของตนเอง โดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมั่นคงทางจิตใจและเต็มใจที่จะทำงานโดยไม่เหน็ดเหนื่อย รู้สึกรักและมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งพนักงานสามารถจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ได้สรุปว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์และความสุขอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ และถือว่างานคือสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตและมีส่วนร่วมทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จคล่องไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์และความสุขอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ และถือว่างานคือสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตและมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

2.2.2 ความสำคัญของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ความทุ่มเทในงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แนวคิดและทัศนคติที่มีต่องาน รวมทั้งสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดย Brown (1996 อ้างถึงใน อานนท์ จำปา, 2552) ได้เสนอความสำคัญของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานและพฤติกรรมในการควบคุมดูแลในงาน (Job Characteristics and Supervisory Behavior) บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะเห็นว่างานมีความหมายและท้าทาย ชอบทำงานที่ซับซ้อน และใช้ทักษะหลากหลาย และเป็นผู้ที่สามารถเห็นหนทางสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสัมพันธ์ดีกับหัวหน้างานที่ให้ความคิดเห็นหลังจากการทำงาน ซึ่งผลของคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนความต้องการความก้าวหน้าที่สูงขึ้น บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับการทำงาน โดยทั่วไปและผูกพันกับอาชีพของเขา เหมือนกับงานที่ใช้ความเฉพาะเจาะจง

2. ทัศนคติต่องาน (Job Attitudes) บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีความพอใจในงานเป็นปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพอใจในตัวเองที่ทำ ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มาจากภายในซึ่งมีผลให้บุคคลเหล่านี้พอใจในงานต่อไปถึงแม้ว่าหัวหน้างานจะไม่รับรู้ ไม่พิจารณาผลงาน ไม่มีการสื่อสารหรือไม่มีความเป็นประชาธิปไตย บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีสายสัมพันธ์กับองค์กรอย่างมาก และบุคคลเหล่านี้จะมีความคิดในเรื่องการลาออกน้อยกว่าคนอื่นทั่วไป

3. การรับรู้หน้าที่ของตนเอง (Role Perception) บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะไม่สนใจในความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงานหรือความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน หรือความต้องการให้ทำงานในหน้าที่ที่ไม่แน่นอน ความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ไม่ได้มีผลให้ความสามารถของพวกเขาในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความทุ่มเทในงานลดลง

4. บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานสูง จะได้รับผลกระทบจากการเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย จิตใจหรือทางด้านสังคมที่มาจากการทำงานน้อย บุคคลเหล่านี้จะมีระดับความเครียดความกังวล ภาวะแทรกซ้อนทางสุขภาพต่ำ และมีความขัดแย้งของครอบครัวและการทำงานน้อยถ้าหากคู่สมรสเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในงานสูงเหมือนกัน

Fawcett (2004) กล่าวว่า การเจริญเติบโตขององค์การจำนวนมาก ความจงรักภักดีของลูกค้า แรงจูงใจ และระดับความผูกพันที่กำลังเสื่อมลงในอนาคตสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานและความสามารถในการทำกำไร เรื่องความทุ่มเทต่อองค์การของบุคลากรนี้มีการพิสูจน์ถึงความเชื่อมโยงระหว่างระดับความทุ่มเทของบุคลากรกับผลดำเนินการด้านการเงิน และสามารถวัดศักยภาพขององค์การได้อย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อกล่าวถึงความทุ่มเทของบุคลากร ระดับความทุ่มเทของบุคลากรที่ความเชื่อความศรัทธาต่อบริษัท เพื่อนร่วมงานและงาน การวิจัยชี้ให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของความรู้สึกรักมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มผลิตผลและระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง การวิจัยไม่ได้ให้ความสำคัญและไม่เน้นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กร แต่บนความทุ่มเทของบุคลากรนั้นจะทำให้คนที่มีความศักยภาพสูงยอมลงทุนความพยายามส่วนบุคคลเพื่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของความทุ่มเทของบุคลากรมีการพิสูจน์แล้วว่ามีความสัมพันธ์ต่อความสามารถใน

การทำกำไร ถ้าสามารถย้ายกลุ่มบุคลากรที่มีความทุ่มเทระดับกลางไปสู่ระดับสูงได้ก็จะพบว่า มีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะต้องการอยู่กับองค์กรและลงทุนความพยายามของตนเองเพิ่มขึ้น

Ayers (2004 อ้างถึงใน ปริญา ทอสูงเนิน, 2549, น. 23) กล่าวว่า ความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากองค์กรชั้นนำทางธุรกิจ นับตั้งแต่ Gallup องค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจที่ได้กล่าวถึง ความทุ่มเทต่อองค์กร (Engagement) ไว้ในหนังสือ Break All the Rules เมื่อ 5 ปีที่ผ่านมา ความสำคัญของความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้ 1) ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น 2) ความสามารถในการรักษาพนักงาน 3) ความพึงพอใจของลูกค้า และ 4) ความสามารถในการสร้างผลกำไรที่เพิ่มขึ้น

ธนพร แยมสุตา (2550, น. 27) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์กรรวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการออกจากงาน ความทุ่มเทมีส่วนสำคัญในส่วนของการเป็นตัวช่วยในการทำนายได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทจะตอบสนององค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าพนักงานที่มีความทุ่มเททางด้านจิตใจสูง จะดำรงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่า อยากอยู่กับงานและองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าความทุ่มเทเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์กร

สรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ โดยจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการด้วยกัน ถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

2.2.3 ลักษณะของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

Kanungo (1982 อ้างถึงใน นริยุทธ ประจักษ์ธีรนนท์, 2555, น. 21) ได้แบ่งลักษณะความทุ่มเทในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่า งานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Work Involvement) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและกระบวนการทางสังคม

Lodahl and Kejner (1965 อ้างถึงใน อานนท์ จำปา, 2552, น. 26) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต รวมทั้งเชื่อว่างานจะเป็นภาพลักษณ์ของตนเองที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้ด้วย

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ การให้ความสนใจและเอาใจใส่กับงาน มีความทะเยอทะยาน กล้ารับผิดชอบและเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม

3. การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน โดยทุ่มเทเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจให้กับการทำงาน รวมไปถึงการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยบุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ

5. การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการตัดสินใจ แก้ปัญหา รวมทั้งในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรจะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ในงานอยู่เสมอ โดยมักจะเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Schaufeli et al. (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 21) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นมิติของความรู้สึกทางบวก ที่ช่วยเติมเต็มสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นสภาวะที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) และการรู้คิด (Cognitive) โดยไม่พิจารณาแบบแยกส่วน ทั้งทางวัตถวิสัย เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) เป็นคุณลักษณะของการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในขณะปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม

2. การอุทิศตน (Dedication) เป็นสภาวะความมุ่งมั่นอย่างสูงที่แสดงออกถึงความเกี่ยวข้องกับงาน โดยรู้สึกถึงความหมาย (Significant) ของงาน มีความเอาใจใส่ (Enthusiasm) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีความภาคภูมิใจ (Pride) และมีความรู้สึกท้าทาย (Challenge) ในการปฏิบัติงาน

3. การซึมซับ (Absorption) เป็นลักษณะความใส่ใจอย่างเต็มเปี่ยม และมีความสุขจดจ่อกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ในช่วงดังกล่าวจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงานก็ตาม

Tower (2003) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความหวังในอนาคตขององค์กรอย่างจริงจัง
2. มีความภูมิใจที่ทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จมาจากการงานของตนเอง
4. พุดถึงองค์กรในทางที่ดี

5. บุคลากรรู้สึกว่าการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้ดีที่สุด
6. เข้าใจว่าแผนกตนเองมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กรอย่างไร
7. เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร
8. มีแรงจูงใจที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
9. มีความพยายามที่จะให้ได้ผลงานตามที่คาดหวัง

International Survey Research (2004) ได้แบ่งความทุ่มเทในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านการรู้การคิด (Cognitive) คือ บุคลากรรับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการสนับสนุนค่านิยมหลัก และสิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ โดยใช้สติปัญญาในการคิด และไตร่ตรองถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยที่พวกเขาจะมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือ สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพูด การคิด และการแสดงออก ซึ่งการกระทำมีผลมาจากทัศนคติ โดยบุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกได้ว่าตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบุคลากรต้องการจะอยู่กับองค์กรตลอดไป

May et al. (2004) ได้อธิบายลักษณะของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าความทุ่มเทในงานนั้นประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical component) หมายถึง กำลังความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านอารมณ์ (Emotional component) หมายถึง อารมณ์ และความรู้สึกที่มีในการทำงาน โดยบุคคลจะแสดงความรู้สึกสนใจกับการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านความรู้สึก (Cognitive component) หมายถึง ความคิด และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ โดยจะหมกมุ่นอยู่กับการทำงานมากเสียจนกระทั่งลืมนึกถึงเรื่องอื่น ๆ

Bruch and Ghoshal (2004 อ้างถึงใน ชิตติกร บุญประคอง, 2550, น. 28) กล่าวว่า การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลมีระดับของความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่สูง พรารถนาให้งานออกมาดีที่สุดในทุกสิ่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหากงานที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จ หรือไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ วิตกกังวลจนเกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้น บุคคลที่มีการทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูง จะเกิดความเครียดในการทำงานสูงตาม ซึ่งลักษณะของการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นส่วนตัวภายใน ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นความกระตือรือร้นส่วนตัว มีความตั้งใจ และเอาจริงเอาจังที่จะทำงานใดงานหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ

2. ความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นการที่บุคคลทำงานโดยมีความรู้สึกถึงเป็นเจ้าของมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะให้งานออกมาดีและประสบผลสำเร็จ พยายามหาแนวทาง และวิธีการในการ

ทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา ใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ทำหน้าที่ในงานของตนอย่างดี มีความสม่ำเสมอ และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

Robinson et al. (2004 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 23) กล่าวถึงลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานนั้นจะมีลักษณะดังนี้

1. มีทัศนคติที่ดีต่อทิศทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กรและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
3. รับรู้ถึงความพยายามขององค์กรในการพยายามพัฒนาความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
4. เต็มใจที่จะทำงานเพื่อผู้อื่นในองค์กรและเป็นสมาชิกที่ดีในการทำงานเป็นทีม
5. มองเห็นภาพใหญ่ขององค์กร และพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

Crabtree (2006) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความทุ่มเทมีใจให้กับองค์กร (Engaged) คือ พนักงานกลุ่มที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเท ทั้งความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งหวังสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร
2. พนักงานที่ไม่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Not Engaged) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่จะทำงานเฉพาะงานประจำของตนเอง ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ขาดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานและพร้อมจะลาออกจากองค์กรเสมอเมื่อเจอข้อเสนอที่ดีกว่า
3. พนักงานที่ไม่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างแข็งขัน (Actively Disengaged) คือ ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ไม่มีความสุขจากงานทำงานกับองค์กร และยังแสดงออกถึงความไม่พอใจของตนเองอย่างเต็มที่ ด้วยการขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานต่อความสำเร็จในงานของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Employee Engaged)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกระตือรือร้น การอุทิศตน และการซิมซิบ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ซึ่งความทุ่มเทในการปฏิบัติงานครูจะต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในขณะที่ปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ต่องานและมีความสุขกับการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนานิเบศร์ ตำบลไทรมา อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางบัวทอง มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 18 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง สถานศึกษาขนาด

กลาง จำนวน 5 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 แห่งและ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชี อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอบางไทร อำเภอท่าเรือ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวง อำเภอเสนา อำเภอบางปะหัน และอำเภอบ้านแพรก มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 29 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 12 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 10 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมีนโยบายในการบริหารงานดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สู่มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพระดับสากล
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อ สถานศึกษา

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา
2. เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
3. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นของ สพม.3

1. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จาก การทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4
2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพกาย และสุขภาพจิตสังคม
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
4. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่ม และทุกระดับ
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ
6. พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดย พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนา สถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษา และผ่านการประเมินตามการประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งภายในและภายนอก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

สมสมัย กันสการ (2552) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การที่อยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้าน อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พิมพ์ ศรีภัทรประภา (2554) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติินวัต ภูมิ ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ทั้ง 8 มิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดีทุกมิติ โดยระดับ สถาบันอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมมีระดับความ สมบูรณ์ในระดับดี มิติด้านบูรณาภาพของสถาบันโดยรวมมีระดับความสมบูรณ์ ในระดับดี ระดับการ จัดการอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมมีความสมบูรณ์อยู่ใน ระดับดี มิติด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานโดยรวมมีระดับความสมบูรณ์ในระดับดี มิติด้านผู้นำทาง

วิชาการโดยรวมมีความ สมบูรณ์ ในระดับดีและระดับเทคนิคอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมมีความสมบูรณ์ในระดับดี มิติด้านขวัญในการปฏิบัติ งานโดยรวมมีความสมบูรณ์ในระดับดีและมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียน การสอนโดยรวมมีความสมบูรณ์ในระดับดีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ควรดำเนินการต่อไปผู้บริหารควรสร้างความตระหนักความเข้าใจว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมในองค์การ ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน เพิ่มช่องทางการสื่อสาร เน้นการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานของโรงเรียนในทุกรูปแบบ จัดตั้งศูนย์/หน่วยงานพัฒนาการใช้สื่อ พร้อมทั้งเพิ่มเติมงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอน เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ปรับปรุงในเรื่องของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน จัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน

คมขำ ศรีผดุง (2554) ศึกษาเรื่อง ระดับและแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การพันผูกของครู ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านบุรณภาพของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านอำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุตินันท์ แดงกำ (2556) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร โรงเรียนมาตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร โรงเรียนมาตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ความชัดเจนของเป้าหมาย และมีขวัญกำลังใจดีจำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อรทัย บุญเส็ง (2557) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ มิติการสื่อสาร มิติภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน มิติการกำหนดเป้าหมาย มิติขวัญในการปฏิบัติงาน มิติการเป็นผู้นำทางวิชาการ มิติการมุ่งเน้นวิชาการ และมิติบุรณภาพของสถาบัน ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสุขภาพองค์การ

ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจณี พุคคำใบ (2558) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการด้านบำรุงรักษา ความต้องการด้านภารกิจ และความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์

อริสรา อิมแจ้ (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย สังกัด คณะรักกางเขนแห่งจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย สังกัด คณะรักกางเขนแห่งจันทบุรี เมื่อพิจารณาทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุรณภาพของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการผูกพันของครู ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านอำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน 2) การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย สังกัด คณะรักกางเขนแห่งจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย สังกัด คณะรักกางเขนแห่งจันทบุรี จำแนกตามระดับชั้นในการสอนของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการผูกพันของครู ซึ่งครูที่สอนในระดับประถมศึกษา มีความผูกพันของครูสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิสันต์ เกตุคง (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การอยู่ร่วมกันของบุคลากร การมุ่งเน้นวิชาการ ความเข้มแข็งของโรงเรียน ขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มโรงเรียน และอายุการก่อตั้งโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง ควรดำเนินการดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน 2) อนุญาตให้ครูได้ศึกษาต่อด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการโครงการ 4) จัดโครงการที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 5) บุคลากรทุกคนควรได้รับสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และ 6) ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการเพื่อลดความขัดแย้ง

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ดาวเรือง จงจิตร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งและสายการสอน ด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานแลด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความทุ่มเทในการทำงานโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก 4) ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสายการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คงฤทธิ อภิวัฒน์ปัญญาบาล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เมื่อจำแนกตามรายได้ และอายุของข้าราชการครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ 4) การเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามรายได้ และอายุของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีรายได้ต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กณิกนันต์ แสงมหาชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการได้รับมอบอำนาจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความทุ่มเทให้กับงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทให้กับงาน และผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันความทุ่มเทให้กับงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การวิเคราะห์ตัวแปรแทรกกลางของความทุ่มเทให้กับงานทำให้ทราบได้ว่า ความทุ่มเทให้กับงานไม่เป็นตัวแปรแทรกกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการปฏิบัติงาน แต่ความทุ่มเทให้กับงานเป็นตัวแปรแทรกกลางเพียงบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับมอบอำนาจของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน

นศรียา อาลีดีมัน (2558) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์การและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และ 0.21 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในงาน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ 0.42, 0.40 /0.50 ตามลำดับ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในงานได้ร้อยละ 50

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

Janice (2000) ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 297 คน โดยเน้นด้านการบริหารจัดการสุขภาพองค์การ โดยใช้รูปแบบการวัดใน 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมด้านสังคมและการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการนั้นมีผลอย่างมากต่อสุขภาพขององค์การในวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านความพึงพอใจต่องานและความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัย ส่วนสิ่งแวดล้อมด้านสังคมมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัย ความพึงพอใจของงานรวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่ทำให้คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนดีขึ้นส่วนการรับรู้ด้านผลการปฏิบัติงานมีผลที่นัยสำคัญต่อความพึงพอใจของงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและสำคัญมากที่สุดคือผลการปฏิบัติงาน

Henderson et al. (2005) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรัฐเทนเนสซี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพ (Organization Health Inventory Middle Level หรือ OHI-ML) ของฮอยและฮันนัม (Hoy and Hannum) พบว่าการให้ความร่วมมือของครูในสังกัด การสนับสนุนทรัพยากร และการเน้นด้านวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้เป็นเรื่องง่ายที่จะปรับปรุงสุขภาพของโรงเรียนระดับกลางให้มีสุขภาพดีนั้นเกิดจากนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเองและครูของพวกเขา ในส่วนของครูก็ต้องมีความรู้สึกดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นเชื่อถือสูงระหว่าง ครูและผู้บริหาร ครูมี

ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน หน้าที่ของพวกเขา มีความเป็น พันธมิตรของพวกเขา ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Ahmad (2012) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จอร์แดนโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory-Secondary (OHI-S) ตามแนวคิดของฮอยและทาร์เตอร์ (Hoy and Tarter) พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำนวน 406 คนที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมในชาร์ควา รัฐจอร์แดน มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติเน้นทางวิชาการ (Academic Emphasis) สูงกว่ามิติอื่น ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สถาบัน (Institutional Integrity) โครงสร้างของสถาบัน (Initiating Structure) การพิจารณา (Consideration) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) การสนับสนุน ด้านทรัพยากร (Resource Support) และขวัญกำลังใจในการทำงาน (Morale) อยู่ในระดับปานกลางและยังพบอีกว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี ครูหญิงจะมีการรับรู้ดีกว่าครูชายโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขภาพดีขององค์การ

2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

O'Driscoll & Randall (1999) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความทุ่มเทในงานกับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในรางวัลที่ได้รับและความผูกพันในองค์การ ของพนักงานในอุตสาหกรรมนมในประเทศไอร์แลนด์ และนิวซีแลนด์จำนวน 350 คน ผลจากงานวิจัยนี้พบว่า ความทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ รางวัลจากแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงาน รางวัลจากแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงาน และรางวัลจากแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตใจ รางวัลจากแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตใจ เมื่อนำมาวิเคราะห์ถดถอยแล้วพบว่า การรับรู้ที่ได้รับสนับสนุนจากองค์การ รางวัลจูงใจภายในและรางวัลจูงใจภายนอกสามารถทำนายระดับความทุ่มเทในงานได้ร้อยละ 32

Govender and Parumasur (2010) ได้ทำการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความทุ่มเทในการทำงาน ของพนักงานสถาบันการเงินหลายแห่ง สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 145 ผลการวิจัยพบว่า เพศและอายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่มีความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และยังพบว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานและระดับผู้จัดการมีส่วนที่ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ

สรุปว่า การศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ทำให้ทราบถึงผลการวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่ง สุขภาพองค์การนั้นเป็นสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วยความเข้มแข็งขององค์การ

ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การอยู่ร่วมกันของครู และ การมุ่งเน้นวิชาการ ส่วนความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมหรือ การกระทำของครูที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มกำลังความสามารถ มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์และความสุขอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ และถือว่างานคือสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตและมีส่วนทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการซุ่มซ่าม



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,014 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 42-43) ได้จำนวน 346 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน (Stratified Random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ได้จำนวน แล้วทำการสุ่มครูตามสัดส่วนของประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สถานศึกษา	ครู (คน)	สถานศึกษา	ครู (คน)
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	10	1,377	5	158
สถานศึกษาขนาดใหญ่	9	806	4	92
สถานศึกษาขนาดกลาง	15	580	7	67
สถานศึกษาขนาดเล็ก	13	251	6	29
รวม	47	3,014	22	346

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (2560)

3.2 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.2.2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามและกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจะสร้างแบบสอบถามรวมทั้งสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบสำนวนภาษาและความถูกต้องของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน -1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

เมื่อได้ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญครบทั้ง 5 ท่านแล้ว นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 – 1.00 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.93

3.2.4 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) วิธีการของครอนบาช (Cronbach, 1974, P. 161, อ้างถึงใน มันทนา วุ่นหนู, 2551, น. 48) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลโดยดำเนินการผ่านผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages)

3.4.2 การวิเคราะห์คุณภาพองค์การ ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของสถานศึกษามีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นของสถานศึกษามีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นของสถานศึกษามีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นของสถานศึกษามีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นของสถานศึกษามีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของครู และการเปรียบเทียบระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

3.4.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2552 น. 280) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r ดังนี้

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.71 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

+ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก

- หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าสถิติแจกแจง t
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับนัยสำคัญ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
X ₁	แทน	ความเข้มแข็งขององค์กร
X ₂	แทน	ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
X ₃	แทน	อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร
X ₄	แทน	การสนับสนุนทรัพยากร
X ₅	แทน	การอยู่ร่วมกันของครู
X ₆	แทน	การมุ่งเน้นวิชาการ
Y	แทน	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู
Y ₁	แทน	ความกระตือรือร้น
Y ₂	แทน	การอุทิศตน
Y ₃	แทน	การซึมซับ

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของครู

สถานภาพ	ครู	
	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	29	8.38
สถานศึกษาขนาดกลาง	67	19.36
สถานศึกษาขนาดใหญ่	92	26.59
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	158	45.66
รวม	346	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 45.66 รองลงมาสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 26.59 และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 8.38

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	4.68	.39	มากที่สุด
2.	ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.62	.46	มากที่สุด
3.	ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	4.50	.50	มาก
4.	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.47	.49	มาก
5.	ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.57	.42	มากที่สุด
6.	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.58	.36	มากที่สุด
รวม		4.57	.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .39) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .457) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .49)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ

ข้อ	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนสามารถปรับบทบาทให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในชุมชน	4.68	.51	มากที่สุด
2.	ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน	4.64	.54	มากที่สุด
3.	ครูได้รับการสนับสนุนและความเอาใจใส่จากชุมชน	4.70	.51	มากที่สุด
4.	คณะครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน และท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.73	.46	มากที่สุด
5.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.64	.52	มากที่สุด
6.	ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับการดำเนินงานและการมีชื่อเสียงของโรงเรียน	4.68	.49	มากที่สุด
รวม		4.68	.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 คณะครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .46) รองลงมาคือ ข้อ 3 ครูได้รับการสนับสนุนและความเอาใจใส่จากชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .51) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน และข้อ 5 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .54) และ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .52)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร และเข้าพบบง่าย	4.67	.57	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.64	.58	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการบริหารและยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น	4.63	.57	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารรู้และเข้าใจถึงปัญหาของครู และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา	4.61	.57	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารพยายามแสวงหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู	4.58	.58	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.60	.57	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.59	.57	มากที่สุด
รวม		4.62	.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความเป็นมิตร และเข้าพบบง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .57) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .58) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารพยายามแสวงหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .58)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน	4.55	.61	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากรในโรงเรียน	4.40	.60	มาก
3.	ผู้บริหารได้รับการยอมรับการใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงาน	4.49	.62	มาก
4.	ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน	4.49	.63	มาก
5.	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนเป็นอย่างดี	4.53	.61	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ได้	4.55	.62	มากที่สุด
รวม		4.50	.50	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน และชุมชน ข้อ 6 และผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .61), ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .62) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .61) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .60)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ข้อ	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน	4.51	.63	มากที่สุด
2.	โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ	4.38	.66	มาก
3.	โรงเรียนมีอาคาร ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการอย่างเพียงพอ	4.45	.65	มาก
4.	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.46	.63	มาก
5.	โรงเรียนมีสื่อและอุปกรณ์ที่ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	4.50	.61	มาก
6.	ครูได้รับวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้	4.46	.61	มาก
7.	ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน	4.52	.58	มากที่สุด
รวม		4.47	.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 7 ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .58) รองลงมาคือ ข้อ 1 โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .63) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .66)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ข้อ	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีความสมัครสมาน สามัคคี กลมเกลียวกันในการปฏิบัติงาน	4.58	.55	มากที่สุด
2.	ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกันและกัน	4.60	.54	มากที่สุด
3.	ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.62	.54	มากที่สุด
4.	ครูมีความกระตือรือร้น และตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.57	.54	มากที่สุด
5.	ครูมีความผูกพัน รักใคร่อย่างแน่นแฟ้นระหว่างครูและนักเรียน	4.57	.54	มากที่สุด
6.	ครูมีความภูมิใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่องานสอน	4.55	.54	มากที่สุด
7.	ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู	4.48	.55	มาก
รวม		4.57	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .54) รองลงมาคือ ข้อ 2 ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกันและกันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .54) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .55)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ข้อ	คุณภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.60	.53	มากที่สุด
2.	โรงเรียนจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.48	.53	มาก
3.	โรงเรียนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.63	.51	มากที่สุด
4.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.55	.54	มากที่สุด
5.	ครูใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา	4.63	.46	มากที่สุด
6.	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	4.58	.55	มากที่สุด
7.	โรงเรียนจัดการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง	4.56	.53	มากที่สุด
รวม		4.58	.36	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 โรงเรียนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และ ข้อ 5 ครูใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .51), ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .46) รองลงมาคือ ข้อ 1 บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .53) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 โรงเรียนจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .53)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ข้อ	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านกระตือรือร้น	4.65	.39	มากที่สุด
2.	ด้านการอุทิศตน	4.60	.36	มากที่สุด
3.	ด้านการซุ่มซ่าม	4.54	.42	มากที่สุด
รวม		4.60	.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .39) รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการซุ่มซ่าม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .42)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านกระตือรือร้น

ข้อ	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านกระตือรือร้น	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.67	.52	มากที่สุด
2.	ท่านทำงานที่ยังไม่เสร็จกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ	4.68	.53	มากที่สุด
3.	ท่านไม่เคยย่อท้อเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน	4.70	.51	มากที่สุด
4.	ท่านทุ่มเทกำลังความคิดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.70	.50	มากที่สุด
5.	ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู	4.63	.53	มากที่สุด
6.	ท่านคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศิษย์อยู่ตลอดเวลา	4.60	.52	มากที่สุด
7.	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.55	.54	มากที่สุด
รวม		4.65	.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านกระตือรือร้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 ท่านไม่เคยย่อท้อเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน และ ข้อ 4 ท่านทุ่มเทกำลังความคิดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .51), ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .50) รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .53) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .54)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการอุทิศตน

ข้อ	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการอุทิศตน	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนในการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นอย่างดี	4.64	.52	มากที่สุด
2.	ท่านทำงานโดยไม่คิดว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ	4.52	.56	มากที่สุด
3.	ท่านใช้กำลังกายที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	4.63	.51	มากที่สุด
4.	ท่านยินดีสละทรัพย์สินบางส่วนเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.60	.54	มากที่สุด
5.	ท่านเห็นว่าอาชีพครูเป็นงานที่สำคัญที่สุดในชีวิต	4.59	.52	มากที่สุด
6.	ท่านมีความรักและผูกพันในอาชีพครู	4.61	.52	มากที่สุด
7.	ทุกลมหายใจของท่านคืองานและความสำเร็จของศิษย์	4.59	.54	มากที่สุด
8.	ท่านมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ที่สุด	4.65	.51	มากที่สุด
รวม		4.60	.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการอุทิศตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 8 ท่านมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .51) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนในการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .52) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ท่านทำงานโดยไม่คิดว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .56)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการซึมซับ

ข้อ	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการซึมซับ	n = 346		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ในบางครั้งท่านตื่นขึ้นตอนกลางคืนและนึกถึงงานที่จะต้องทำในวันถัดไป	4.55	.60	มากที่สุด
2.	ท่านอุทิศเวลาในวันหยุดของท่านให้กับงาน	4.47	.57	มาก
3.	ท่านอุทิศเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ในวันทำงานปกติ	4.58	.52	มากที่สุด
4.	ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ของแต่ละวันในการทำงานของโรงเรียน	4.52	.56	มากที่สุด
5.	ท่านทำงานโดยไม่คิดว่าเงินค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ	4.56	.54	มากที่สุด
6.	ท่านมีความสุขในการทำงานของโรงเรียน	4.58	.51	มากที่สุด
รวม		4.54	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการซึมซับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 3 ท่านอุทิศเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ในวันทำงานปกติ และข้อ 6 ท่านมีความสุขในการทำงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .52) , ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .51) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านทำงานโดยไม่คิดว่าเงินค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .54) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ท่านอุทิศเวลาในวันหยุดของท่านให้กับงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .57)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่ พิเศษ		F	P
	n = 29		n = 67		n = 92		n = 158			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความเข้มแข็ง ขององค์การ	4.51	.31	4.65	.40	4.60	.45	4.77	.34	6.676*	.000
2. ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร	4.47	.50	4.67	.42	4.53	.55	4.68	.40	3.404*	.018
3. อำนาจอิทธิพล ของผู้บริหาร	4.30	.63	4.50	.48	4.40	.54	4.59	.43	4.711*	.003
4. การสนับสนุน ทรัพยากร	4.25	.53	4.36	.58	4.40	.51	4.59	.39	7.692*	.000
5. การอยู่ร่วมกัน ของครู	4.39	.32	4.58	.44	4.45	.48	4.66	.36	7.352*	.000
6. การมุ่งเน้น วิชาการ	4.51	.26	4.56	.34	4.46	.45	4.67	.30	7.492*	.000
รวม	4.41	.29	4.55	.36	4.47	.44	4.66	.35	8.549*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .31) โดยที่ด้านความเข้มแข็งขององค์การและด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .31) , ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .26) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50) และด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .53)

สถานศึกษาขนาดกลางมีสุขภาพองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .36) โดยที่ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .42) รองลงมาคือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .40) และการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .58)

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .44) โดยที่ด้านความเข้มแข็งขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .45) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .55) และด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .54), ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .51)

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีสุขภาพองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .35) โดยที่ด้านความเข้มแข็งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = .34) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .39) และด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .43), ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .39)

ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดต่างกันมีสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งรายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านความเข้มแข็งของ องค์การ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.51	4.65	4.60	4.77
ขนาดเล็ก	4.51	-	-.14	-.09	-.27*
ขนาดกลาง	4.65		-	.05	-.12*
ขนาดใหญ่	4.60			-	-.17*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.77				-
ด้านความเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร	\bar{X}	4.47	4.67	4.53	4.68
ขนาดเล็ก	4.47	-	-.20*	-.05	-.20*
ขนาดกลาง	4.67		-	.15*	-.00
ขนาดใหญ่	4.53			-	-.15*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.68				-
ด้านอำนาจอิทธิพลของ ผู้บริหาร	\bar{X}	4.30	4.50	4.40	4.59
ขนาดเล็ก	4.30	-	-.19	-.09	-.29
ขนาดกลาง	4.50		-	.09	-.10
ขนาดใหญ่	4.40			-	-.19*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.59				-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	4.25	4.36	4.40	4.59
ขนาดเล็ก	4.25	-	-.11	-.15	-.35*
ขนาดกลาง	4.36		-	-.03	-.24*
ขนาดใหญ่	4.40			-	-.20*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.59				-
ด้านการอยู่ร่วมกันของ ครู	\bar{X}	4.39	4.58	4.45	4.66
ขนาดเล็ก	4.39	-	-.18	-.06	-.27
ขนาดกลาง	4.58		-	.13	-.09
ขนาดใหญ่	4.45			-	-.21*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.66				-
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	\bar{X}	4.51	4.56	4.46	4.67
ขนาดเล็ก	4.51	-	-.06	.10	-.16
ขนาดกลาง	4.56		-	.11	-.10*
ขนาดใหญ่	4.46			-	-.21*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.67				-
รวม	\bar{X}	4.41	4.55	4.47	4.66
ขนาดเล็ก	4.41	-	-.14	-.06	-.25*
ขนาดกลาง	4.55		-	.08	-.11*
ขนาดใหญ่	4.47			-	-.19*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.66				-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีคุณภาพองค์การดีกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		F	P
	n = 29		n = 67		n = 92		n = 158			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. กระตือรือร้น	4.42	.34	4.74	.31	4.47	.49	4.44	.30	16.984*	.000
2. การอุทิศตน	4.39	.31	4.70	.28	4.43	.44	4.69	.33	17.294*	.000
3. การซุ่มซ่าม	4.34	.36	4.67	.35	4.36	.47	4.58	.38	15.340*	.000
รวม	4.38	.30	4.40	.26	4.42	.42	4.68	.30	21.307*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .30) โดยที่ด้านกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .34) รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .31) และด้านการซุ่มซ่ามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .36)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดกลางภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .26) โดยที่ด้านกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .31) รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .28) และด้านการซุ่มซ่ามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .35)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .42) โดยที่ด้านกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .49) รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .28) และด้านการซุ่มซ่ามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .47), ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .51)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .30) โดยที่ด้านการอุทิศตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .33) รองลงมาคือ ด้านการซุ่มซ่าม ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .38) และด้านกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .30)

ผลการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูพบว่า สถานศึกษาขนาดต่างกันมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งรายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านกระตือรือร้น	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	4.42	4.74	4.47	4.44
ขนาดเล็ก	4.42	-	-.32*	-.05	-.02*
ขนาดกลาง	4.74		-	.27*	.30
ขนาดใหญ่	4.47			-	-.03*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.44				-
ด้านการอุทิศตน	\bar{X}	4.39	4.70	4.43	4.69
ขนาดเล็ก	4.39	-	-.31*	-.04	-.30*
ขนาดกลาง	4.70		-	.27*	-.01
ขนาดใหญ่	4.43			-	-.26*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.69				-
ด้านการซึมซับ	\bar{X}	4.34	4.67	4.36	4.58
ขนาดเล็ก	4.34	-	-.33*	-.02	-.24*
ขนาดกลาง	4.67		-	.31*	-.09
ขนาดใหญ่	4.36			-	-.22*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.58				-
รวม	\bar{X}	4.38	4.68	4.42	4.70
ขนาดเล็ก	4.38	-	-.30*	-.04	-.32*
ขนาดกลาง	4.68		-	.26*	-.02
ขนาดใหญ่	4.42			-	-.28*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.70				-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดกลาง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง

ครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สภาพองค์การของสถานศึกษา	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู (n = 346)			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
ความเข้มแข็งขององค์การ	.549*	.440*	.454*	.542*
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	.491*	.400*	.327*	.455*
อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร	.449*	.518*	.385*	.504*
การสนับสนุนทรัพยากร	.485*	.484*	.459*	.535*
การอยู่ร่วมกันของครู	.573*	.472*	.474*	.570*
การมุ่งเน้นวิชาการ	.562*	.548*	.464*	.588*
รวม	.632*	.586*	.522*	.651*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .651 โดยที่สภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($r = .588$) รองลงมาคือสภาพองค์การด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($r = .570$) และที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($r = .455$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
- 2) ศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
- 3) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
- 4) เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ
- 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 3,014 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 346 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของสุขภาพองค์การ เท่ากับ 0.84 และค่าความเชื่อมั่นของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ รองลงมาคือด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

5.1.2 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระตือรือร้น รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการซึมซับ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีสุขภาพองค์การดีกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูดีกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

5.1.5 สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .651 โดยที่สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเท่ากับ .588 รองลงมาคือ สุขภาพองค์การด้านการอยู่ร่วมกันของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเท่ากับ .570 และสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเท่ากับ .455

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ครูได้รับความคุ้มครองจากสถานศึกษาเมื่อถูกคุกคามจากอิทธิพลและการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Forsyth (1986 อ้างถึงใน เรวัตระบุงรงค์, 2558, น. 21) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ เป็นภาวะการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การได้ด้วย โดยที่องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสราวุฒิ ปุริสา (2553, น. 14) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น มีความพร้อมที่จะเผชิญสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่มาคุกคาม ภายในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การที่ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าสุขภาพองค์การ สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความเข้มแข็งขององค์การ พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คณพงศ์ ดาเลศ (2555, น. 20) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์การ เป็นความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับชุมชนและได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระและมีความมั่นคงไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของชุมชน ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ครูได้รับการปกป้องจากการคุกคามของผู้มีอิทธิพลในชุมชน โรงเรียนไม่มีข้อครหาจากชุมชนและโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและความยุ่งยากจากภายนอกได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัต ะบุรงค์ (2558, น. 82) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเข้มแข็งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน สามารถชักจูงบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ ะสี (2550, น. 74) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ และการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การ บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559, น. 62) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น มีความสามารถในการผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Forsyth (1986 อ้างถึงใน เรวัต ะบุรงค์, 2558, น. 23) กล่าวว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกัน ในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนของขอบข่ายงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาถอนงค์ เตียเจริญ (2559, น. 59) ที่ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาล

มิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานได้ดี กับผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียน

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสราวุฒิ ปุริสา (2553, น. 37) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิก ขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล คือ ทำให้ครูอาจารย์ แต่ละคนมีความรู้สึกว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคนอีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กันจึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของลาวัลย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559, น. 141) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน และผู้บริหารร่วมกับคณะครูและนักเรียนจัดสภาพแวดล้อม และภูมิทัศน์ในสถานศึกษาให้น่าอยู่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Podgurski (1990 อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, น. 36) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู เป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียนและนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสมและสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา สกุลสุทธิวัฒน์ (2559, น. 60) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนปอทอง 3 อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนปอทอง 3 อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความผูกพันกับนักเรียน รองลงมาคือ ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีการประสานคือร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพยายามที่จะให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Podgurski (1990 อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, น. 36) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ การนิเทศภายใน ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช สุริวงค์ (2559, น. 74) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมโรงเรียนมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีการเสียละ ทุ่มเทร่างกายและพลังใจให้กับงาน ใส่ใจกับการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rothbard (2001 อ้างถึงใน วัชรินทร์ หนูสมตน, 2553, น. 24) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีความสนใจ และใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับ คือมักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานโดยมีความหมกมุ่นอยู่กับการทำงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของชนิษฐา ลีอนาม (2554, น. 18) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน คือการที่จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับงาน เป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพันกับความภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป รู้สึกตื่นตัวมีชีวิตชีวามีความสุขที่ได้อยู่กับงาน มีพลังพร้อมที่จะอุทิศตัวทุ่มเทร่างกาย พลังใจ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจแสดงออกได้ทางอารมณ์ และการพูดถึงองค์การในแง่บวก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

ด้านกระตือรือร้น พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านกระตือรือร้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานดังกล่าวมีความหมายและความท้าทาย ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของสันติชัย อินทรอ่อน (2550, น. 11) กล่าวว่า หากองค์การตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงบทบาทตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่กับองค์กรได้ยั่งยืน และสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 21) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นเป็นคุณลักษณะของการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในขณะปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม

ด้านการอุทิศตน พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการอุทิศตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต รวมทั้งเชื่อว่างานจะเป็นภาพลักษณ์ของตนเองที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (1996 อ้างถึงใน อานนท์ จำปา, 2552, น. 41) กล่าวว่า บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีความพอใจในงานเป็นปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพอใจในตัวเองที่ทำ ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มาจากภายในซึ่งมีผลให้ บุคคลเหล่านี้พอใจในงานต่อไปถึงแม้ว่าหัวหน้างานจะไม่รับรู้ ไม่พิจารณาผลงาน ไม่มีการสื่อสารหรือไม่มีความเป็นประชาธิปไตย บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีสายสัมพันธ์กับองค์กรอย่างมาก และบุคคลเหล่านี้จะมีความคิดในเรื่องการลาออกน้อยกว่าคนอื่นทั่วไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 21) กล่าวว่า การอุทิศตน เป็นสภาวะความมุ่งมั่นอย่างสูงที่แสดงออกถึงความเกี่ยวข้องกับงาน โดยรู้สึกถึงความหมายของงาน มีความเอาใจใส่ มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน

ด้านการซึมซับ พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการซึมซับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา จึงทุ่มเท แรงกาย แรงใจเพื่อสถานศึกษา ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002 อ้างถึงใน กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558, น. 21) กล่าวว่า การซึมซับเป็นลักษณะความใส่ใจอย่างเต็มเปี่ยม และมีความสุขจดจ่อกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ในช่วงดังกล่าวจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงานก็ตาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ขนิษฐา ลีอนาม (2554, น. 18) การที่บุคคลมีจิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งเกี่ยวกับงาน เป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพันกับความภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป รู้สึกตื่นเต้นมีชีวิตชีวามีความสุขที่ได้อยู่กับงาน มีพลังพร้อมที่จะอุทิศตัวทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจแสดงออกได้ทางอารมณ์ และการพูดถึงองค์กรในแง่บวก

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาแต่ละขนาดมีบรรยากาศองค์กรและสภาพที่ตั้งแตกต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา สกุลสุทธิวัฒน์ (2559, น. 61) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนในกลุ่ม

โรงเรียนปอทอง 3 อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขฤทัย ขอพรงกลาง (2556, น. 80) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา จันทร์หอม (2561, น. 98) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ผลการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง ปริมาณงาน บุคลากรและจำนวนนักเรียนเป็นสำคัญ ถ้าครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงจะมีความต้องการที่จะอยู่ในสถานศึกษา และรักษาผลประโยชน์ให้สถานศึกษามากกว่าบุคคลที่มีความทุ่มเทน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของคงฤทธิ อภิวัฒน์บุญญบาล (2549, น.73) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเสนาะ มนต์วิเศษ (2549, น. 83) ที่ได้ศึกษาลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ครูทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ โดยครูได้มุ่งกับการจัดการเรียนการสอน มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อจัดทำแผนการสอนที่สามารถใช้ปฏิบัติได้จริง ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Fordyce and weil (1971 อ้างถึงใน ญัฐธนนิน โปธิ์พวง, 2558, น. 15) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ว่าองค์การมีความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาขององค์การ ส่วนองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์มีลักษณะตรงข้ามกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ คือ สมาชิกขาดการอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ อาจมีเพียงกลุ่มผู้บริหารเท่านั้นที่มีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของพิไล ภีบาลกุล (2547, น. 97) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านการสนับสนุนทรัพยากรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นทันสมัยที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและจัดสรรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ด้านการชิมชั๊ปเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการเวลาทำงานของครูให้เหมาะสม ไม่กระทบต่อช่วงเวลาคำเนินชีวิตเพื่อให้ครูมีความทุ่มเทในการทำงานส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทด้วยการชมเชย หรือให้รางวัล มอบหมายงานหรือกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถของครู เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้นำไปสู่สุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรขยายผลการศึกษาวิจัยไปยังครูในองค์กรอื่น ๆ เพื่อช่วยกันส่งเสริมให้สถานศึกษามีสุขภาพองค์การที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพขององค์การของสถานศึกษา และ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กาญจณี พุคำใบ. (2558). **สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กณิกนันต์ แสงมหาชัย. (2558). **ความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถม**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณิการ์ เพ็องประยูร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กอบัว ทศนภักดี. (2550). **องค์การสุขภาพดี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนิษฐา ลือนาม. (2554). **รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คงฤทธิ อภิวัดน์ปัญญาบาล. (2549). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- คมขำ ศรีผดุง. (2554). **ศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณพงศ์ ดาเลิศ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จินตนา ศุภกรธนสาร. (2550). **สุขภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชติพงษ์ ถาวรโชติ. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ชัยยุทธ์ กลีบบัว. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน. วารสาร วิธีวิทยาการวิจัย. 22(3): 411-426.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์ลิเคชั่น.
- ชิตกร บุญประคอง. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการ พัฒนاتตนเอง : ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัท อิงเกรส ออโต้ เวนเจอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชุตินันท์ แดงกำ. (2556). สุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ บุคลากร โรงเรียนมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชเมกสิณ ดรณอาภรณ์. (2546). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ฐิตารีย์ ตรีเหรา. (2556). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธินิน โปธิ์พวง. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 6(1): 1-10.
- ดวงภัทร สุนิมิต. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดวงสมร บาดรโพธิ์. (2549). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ดาวเรือง จงจิตร์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนพร แยมสุตา. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต. วารสารนาวิกศาสตร์. 90(3). สืบค้นจาก <http://www.navy.mi.th>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ผู้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.
- นครिया อาลีตีมัน. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงนุช สุริวงค์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นริยธร ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นฤพันธ์ ยินดี . (2556). มิติสภาพองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). สภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดา จำนงจิต. (2552). สภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปริญญ ทอสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ประเวศ วะสี. (2550). การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน
- พิมพ์ ศรีภัทรประภา. (2554). สภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทมิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพศาล วรคำ. (2552). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). **จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). **ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มันทนา รุ่งหนู. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุทธการ ก้านจักร. (2554). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธนา สุกุลสุทธิวัฒน์. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เรวัตร์ ะบุรงค์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลาวัญญ์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). **การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วัชรินทร์ หนูสมตณ. (2553). **การวิจัยผลานวิธี: ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วนิดา แก้วรักษ์. (2544). **มิติสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ. (2557). **สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- วิเชียร ดอนวิษา. (2550). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิสันต์ เกตุคง. (2559). สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการ
ประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บางกอก.
- สรารุณี ปุริสา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันต่อองค์การ. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 3(1): 3-13.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมสมัย กันสการ. (2552). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้วเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สมศรี แจ่มบุญรัตน์. (2548). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวนันท์ ชัยวร. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุกฤทัย ขอพรกลาง. (2556). สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- เสนาะ มนต์วิเศษ. (2549). ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2560. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.

- อรรถัย บุญเส็ง. (2557). **สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อริสรา อิมแจ็ง. (2559). **สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย สังกัด คณะรักกางเขน แห่งจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานนท์ จำปา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนูรี แก้วแวนวน้อย. (2548). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม**. กรุงเทพฯ : ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Ahmad, A. (2012). **Organizational Health at Jordanian Secondary Schools**. Zarqa, Jordan: Hashemite University.
- Crabtree, S. (2005). Engagement keeps the doctor away. **American Journal of Sociology**. 66(6): 32-40.
- Fawcett, J. (2004). **The Relationship of Theory and Research**. Connecticut: ACC.
- Govender, S. and Parumasur, S. B. (2010). The Relationship between Employee Motivation and Job Involvement. **SAJEMS NS**. 13 (3): 237-253.
- Henderson, C. and Blanchard K. H. (2005). **Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools**. Tennessee: the University of Tennessee.
- International Survey Research. (2004). **The power of federal employee engagement**. Washington, DC: Author.
- Janice, T. H. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. **Intenu-umnal Journal of Educational Management**. 14(2): 194-203.
- May, D. R, Gilson, R. L. and Harter, L. M. (2004) The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of The Human Spirit at Work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 77(2004): 11-37.

- Nelson, D. L. and Campbell, Q. J. (2006). **Organizational Behavior**. USA : South-Western, Thomson Corporation.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational commitment. **Applied Psychology: An International Review**. 48(2): 197-209.
- Quick, J. and Debra, N. (2006). **Organization Behavior: Foundations, Lealties and Challenges**. Ohio: R.R. Donnelley. Under Thomson Corporation.
- Tower P. (2003). **Working today: Understanding what drives employee engagement**. the 2003 Towers Perrin talent report. Vancouver, Canada: Author.





ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ขนาดสถานศึกษา
ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การ
ตอนที่ 3 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้มุ่งศึกษาโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะโปรดตอบแบบสอบถามตามความจริงซึ่งผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวมโดยจะไม่จำแนกรายละเอียดของแต่ละโรงเรียนแต่อย่างใด
3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามเพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปรายงานผลการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ

นางสาวหยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ขนาดสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

ขนาดของสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก
 สถานศึกษาขนาดกลาง
 สถานศึกษาขนาดใหญ่
 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการให้ท่านประเมินระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

สุขภาพองค์การของโรงเรียนตามสภาพที่เป็นจริง

5 หมายถึง โรงเรียนมีสุขภาพองค์การในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง โรงเรียนมีสุขภาพองค์การในระดับมาก

3 หมายถึง โรงเรียนมีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

2 หมายถึง โรงเรียนมีสุขภาพองค์การในระดับน้อย

1 หมายถึง โรงเรียนมีสุขภาพองค์การในระดับน้อยที่สุด

สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเข้มแข็งขององค์การ					
1. โรงเรียนสามารถปรับบทบาทให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในชุมชน					
2. ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน					
3. ครูได้รับการสนับสนุนและความเอาใจใส่จากชุมชน					
4. คณะครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
6. ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับการดำเนินงานและการมีชื่อเสียงของโรงเรียน					
ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน					
1. ผู้บริหารมีความเป็นมิตร และเข้าพบง่าย					

สภาวะองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
3. ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการบริหารและยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น					
4. ผู้บริหารรู้และเข้าใจถึงปัญหาของครู และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา					
5. ผู้บริหารพยายามแสวงหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู					
6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์					
7. ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน					
1. ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน					
2. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากรในโรงเรียน					
3. ผู้บริหารได้รับการยอมรับการใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงาน					
4. ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนเป็นอย่างดี					
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ได้					
การสนับสนุนทรัพยากร					
1. โรงเรียนมีครูเพียงพอ และครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอนในโรงเรียน					
2. โรงเรียนมีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ					
3. โรงเรียนมีอาคาร ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการอย่างเพียงพอ					
4. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
5. โรงเรียนมีสื่อและอุปกรณ์ที่ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
6. ครูได้รับวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้					
7. ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน					
การอยู่ร่วมกันของครู					
1. ครูมีความสมัครสมาน สามัคคี กลมเกลียวกันในการปฏิบัติงาน					

สภาวะองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกันและกัน					
3. ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
4. ครูมีความกระตือรือร้น และตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5. ครูมีความผูกพัน รักใคร่อย่างแน่นแฟ้นระหว่างครูและนักเรียน					
6. ครูมีความภูมิใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่องานสอน					
7. ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู					
การมุ่งเน้นวิชาการ					
1. บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
2. โรงเรียนจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
3. โรงเรียนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
4. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5. ครูใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา					
6. โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง					
7. โรงเรียนจัดการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง					

ตอนที่ 3 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการให้ท่านประเมินระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูตามสภาพที่เป็นจริง

5 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก

3 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1 หมายถึง ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความกระตือรือร้น					
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
2. ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ					
3. ท่านไม่เคยย่อท้อเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน					
4. ท่านทุ่มเทกำลังความคิดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
5. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู					
6. ท่านคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศิษย์อยู่ตลอดเวลา					
7. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
การอุทิศตน					
1. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนในการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นอย่างดี					
2. ท่านทำงานโดยไม่คิดว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ					
3. ท่านใช้กำลังกายที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ					
4. ท่านยินดีสละทรัพย์สินบางส่วนเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					
5. ท่านเห็นว่าอาชีพครูเป็นงานที่สำคัญที่สุดในชีวิต					
6. ท่านมีความรักและผูกพันในอาชีพครู					
7. ทุกลมหายใจของท่านคืองานและความสำเร็จของศิษย์					
8. ท่านมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ที่สุด					
การขี้นขับ					
1. ในบางครั้งท่านตื่นขึ้นตอนกลางคืนและนึกถึงงานที่จะต้องทำในวันถัดไป					
2. ท่านอุทิศเวลาในวันหยุดของท่านให้กับงาน					
3. ท่านอุทิศเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ในวันทำงานปกติ					
4. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ของแต่ละวันในการทำงานของโรงเรียน					
5. ท่านทำงานโดยไม่คิดว่าเงินค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ					
6. ท่านมีความสุขในการทำงานของโรงเรียน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวหยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด 28 กรกฎาคม 2525
สถานที่เกิด 135 หมู่ 12 ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120
ที่อยู่ปัจจุบัน 84 หมู่ 4 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ.2559 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2552-2553 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน ครู โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ข้าราชการครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์
ติดต่อสื่อสาร 84 หมู่ 4 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-271010

รางวัลหรือทุนการศึกษาที่ได้รับ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “หนึ่งแสนครูดี” ประจำปี 2558

GRAD VRU