

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพจิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 3) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วิชชัย เปรมปรีดี (2542, หน้า 88) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและ

ผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรม
ต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ (2542, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรม
ต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่
บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความ
ต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย
ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม
ที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า
การทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครู ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการ โดยรัฐให้นักเรียน
ได้รับประโยชน์สูงสุด และการใช้สิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งก็คือนักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม
สู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนที่สองซึ่งได้แก่ครูในฐานะตัวแทนดำเนินการให้
วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง
การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้
กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่
กำหนดไว้

ภาวีกา อนันต์นารี (2555, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นกิจกรรม
ของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และได้สรุปว่าการบริหารการศึกษาอาจพิจารณาว่า เป็นกิจกรรม
ประเภทหนึ่งหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก
เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคม ในทุกๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม
ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดี และมี
ประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบ โรงเรียนและ
นอกระบบโรงเรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของ การบริหารการศึกษาได้
ว่า หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด
ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์

สรุปได้ว่า การบริหาร โรงเรียน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลในโรงเรียน ร่วมมือกัน
ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้

ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมมีความเป็นคนสมบูรณ์ และให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด

1. ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน

ในการจัดการศึกษาและการดำเนินงานของโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขอบข่าย และขอบเขตให้ชัดเจน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ มีนักวิชาการ ได้กำหนดขอบข่ายและขอบเขตไว้ดังนี้

วันทนา เมืองจันทร์ (2543, หน้า 45-46) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภารกิจในการบริหาร โดยแบ่งขอบข่ายการบริหารงานออกเป็น 6 งาน

(1) งานด้านวิชาการ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การจัดทำโครงการสอน การเตรียมการสอน สื่อการเรียน วิธีสอน การนิเทศ ตลอดจนการประเมินผลการเรียนของนักเรียน

(2) งานบุคลากร ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้บุคลากรในโรงเรียน คือ ข้าราชการครู นักการภารโรง และคนงานภารโรงได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) งานกิจการนักเรียน ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎหมาย พระราชบัญญัติการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ซึ่งได้แก่ การสำรวจจำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียน การเกณฑ์นักเรียนเข้าเรียน การยกเว้นเด็กเข้าเรียน การปฐมนิเทศ การบริการด้านสุขภาพอนามัย โครงการอาหารกลางวัน การแนะแนว เป็นต้น

(4) งานธุรการ การเงิน และพัสดุ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานสถิติและข้อมูล งานทะเบียน การจัดตั้งงบประมาณ การจัดซื้อและการจ้าง

(5) งานอาคารสถานที่ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนความต้องการ อาคารเรียน อาคารประกอบ การตกแต่งสถานที่ การดูแลรักษาอาคารเรียน บริเวณโรงเรียน ตลอดจนการดูแลรักษาซ่อมแซมครุภัณฑ์ของโรงเรียน

(6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ กิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนสมาคมศิษย์เก่า สมาคมครูและผู้ปกครอง การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้ทราบกิจกรรมของโรงเรียน ให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนถึงกิจกรรมที่โรงเรียนจะสามารถช่วยเหลือชุมชนได้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 69-70) กล่าวว่า คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ การวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจในภารกิจที่เป็นงานสำคัญ และงานประจำของการบริหาร

จัดการในสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนี้

(1) ด้านวิชาการ ได้แก่ อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัด และประเมินผลของสถานศึกษา อนุมัติให้เอกชนดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่ หนังสือ แบบเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรท้องถิ่นที่สถานศึกษาจัดทำหรือพัฒนาขึ้น อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประจำปีของสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

(2) ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ พิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษาตามที่ผู้บริหารเสนอ ได้แก่ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณา ความดีความชอบ การให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็นในการโอน ย้าย บุคลากร

(3) ด้านงบประมาณ ได้แก่ อนุมัติการจัดตั้งและบริหารงบประมาณในส่วนของสถานศึกษา อนุมัติการบริหารงานการเงินและพัสดุของสถานศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุนโดยระดมจากประชาชน องค์กร และสถาบันต่างๆ ในชุมชน/สังคม ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

(4) ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง ของสถานศึกษา แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 30-32) ได้กล่าวไว้ว่า ภารกิจในการบริหาร การศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา โดยทั่วไปจำแนกออกเป็น 5 ประเภทด้วยกัน คือ

- (1) การบริหารงานวิชาการ
- (2) การบริหารงานธุรการ
- (3) การบริหารงานบุคคล
- (4) การบริหารงานกิจการนักเรียน
- (5) การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ขยายความงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทดังนี้

(1) การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการสอนซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อ การสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดี ได้จะต้องมีการเรียนการสอน หรือต้องมีการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพนั่นเอง การบริหารงานวิชาการ

จึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ในสถาบันการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่างๆ จะมีผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ซึ่งจะเรียกชื่อต่างๆ กันไป เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

(2) การบริหารงานธุรการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานซึ่งสนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่น งานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่ มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีสื่อการสอนต่างๆ มีงานบริการให้ความสะดวก ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทของการบริหารงานธุรการนั่นเอง การบริหารงานธุรการจึงมีส่วนช่วยให้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมากเช่นกัน ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานฝ่ายธุรการในมหาวิทยาลัย ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายบริหาร (หรือ “ฝ่ายธุรการ”) ส่วนในโรงเรียนทั่วไป คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายธุรการ เป็นต้น

(3) การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การแสวงหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การชำระรักษาและสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมากเช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงานถ้าสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้น ไป ย่อมจะสอนให้นักเรียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั่นเอง ในมหาวิทยาลัยผู้บริหารที่รับผิดชอบทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลโดยตรง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับรองอธิการบดีฝ่ายบริหารในโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการอาจร่วมกันกำกับส่วนงานบุคลากรและการบริหารงานบุคคล บางโรงเรียนมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลดูแลงานดังกล่าว เช่น การสรรหาบุคคลมาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

(4) การบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรมการศึกษา และการบริการต่างๆ เป็นต้น การบริหารกิจการนักเรียนถือว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่สมบูรณ์ได้อย่างมากเช่นกัน เช่น การปกครองให้เด็กมีระเบียบวินัย การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมศาสนา กิจกรรมวิชาการ การจัดบริการแนะแนว เหล่านี้ล้วนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง คนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในมหาวิทยาลัยจะมีผู้บริหารที่กำกับโดยตรง

คือ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต หรือรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ในโรงเรียนต่างๆ ไปจะมี ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียนหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายกิจการนักเรียน

(5) การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการบริหารที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียน ไปใช้ที่บ้านหรือที่ชุมชน และเผยแพร่แก่คนรอบข้างในชุมชนด้วยการช่วยแก้ปัญหาในชุมชน เช่น การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้เช่นกัน เพราะการที่นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านและในชุมชนจะมีคุณภาพดีกว่าการเรียนเพื่อรู้อย่างเดียว การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชน มาให้ความรู้แก่นักเรียน หรือการให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน ย่อมทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น แสดงว่าการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีส่วนพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ส่วนบุคลากรที่ดำเนินงานด้านนี้ย่อมมีหลายฝ่ายด้วยกัน ทั้งฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร/วิชาการ และฝ่ายกิจการนักเรียน ซึ่งอาจประกอบเป็นทีมงานในโครงการ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย คือพัฒนาคน คือ นักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่งเป็นคน โดยสมบูรณ์นั่นเอง และถือว่างานวิชาการเป็นขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนที่เป็นงานหลัก ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียน ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่างๆ ซึ่งเป็นความสามารถในการบริหารโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาให้คำจำกัดความของบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ประยงค์ เนาบุตร (2547, หน้า 118-119) ได้กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

- (1) รับผิดชอบการบริหารงานภายในสถานศึกษา
- (2) เป็นตัวแทนหรือเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา ในการติดต่อกับองค์กรหรือสังคมภายนอก และเป็นผู้รักษาภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา
- (3) เป็นผู้นิเทศหรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- (4) เป็นผู้ริเริ่มงานใหม่หรือปรับปรุงงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น
- (5) เป็นผู้ตัดสินใจในระดับสูงของสถานศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน (2540, หน้า 49-50) ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงวิชาการไว้ 8 ด้าน ดังนี้

(1) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน

(2) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

(3) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน

(4) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาจัดใช้วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาสูงสุด

(5) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย

(6) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

(7) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบจัดโปรแกรมการอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

(8) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของโรงเรียน

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2544, หน้า 101-105) ได้จัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้

(1) ด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควร

(1.1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา แล้วกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายทางการบริหาร

(1.2) ระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

(1.3) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายทางการศึกษา ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ และให้ทุกคนแปรจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

(1.4) ค้นหาวิธีทางที่มีสำหรับให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

(1.5) หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรทางการศึกษา

(2) ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

(2.1) ออกรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยดำเนินการผ่านทางกร
เลือกแนวทางที่ดีที่สุด

(2.2) กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

(2.3) ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลและวิธีการ

(2.4) วางแผนสัมฤทธิ์และการปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม

(2.5) ทำงานยืดหยุ่น เพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วของ
กิจกรรมทั้งหลายของชีวิต

(2.6) ทำแผนให้สมบูรณ์

(2.7) ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ

(2.8) ทำแผนการศึกษาให้เข้ากับแผนของประเทศ

(2.9) ร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย

(2.10) ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้

(2.11) ทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน

(3) ด้านการจัดการองค์การ ผู้บริหารควร

(3.1) วางโครงสร้างของการจัดการรูปแบบของตำแหน่งและความสัมพันธ์

(3.2) กำหนดตำแหน่งของบุคลากร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย

(3.3) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร

(3.4) ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มผู้สัมฤทธิ์ผล ของวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยผ่าน
ทางการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมาย และการประเมินผล

(3.5) ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทางความสัมพันธ์
ทางการแสดงออกด้วยตนเอง และการนำตนเอง

(3.6) ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน

(3.7) ทำให้องค์การเกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย โดยผ่านทางความสัมพันธ์

อันดี

(3.8) ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผล

(3.9) คงไว้ซึ่งมิตรภาพ ความเคารพและความมั่นใจระหว่างบุคลากร

(4) ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควร

(4.1) แนะนำบุคคลว่าจะทำอะไรบ้าง

(4.2) แน่ใจว่า กิจกรรมทั้งหลายจะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

(4.3) ประสานงานองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของการทำงาน

- (4.4) ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุด โดยลงทุนน้อยที่สุด
- (4.5) เคารพความรู้ บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคน
- (4.6) ทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพอใจในตนเอง
- (4.7) ก่อให้เกิดความสามัคคีในพลังกาย สังคม และเศรษฐกิจ
- (4.8) เป็นผู้ประสานงานระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง
- (4.9) เป็นผู้ประสานงานในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน กฎ ระเบียบ บรรยากาศ

และสิ่งแวดล้อม

- (4.10) ใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมของบุคลากร
- (4.11) ทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องานที่ตัวเองทำ
- (4.12) กำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา
- (4.13) ใช้วิธีแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายของกลุ่ม
- (4.14) เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร และหลีกเลี่ยงการใช้

ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

(5) ด้านการประเมินผล ผู้บริหารควา

- (5.1) ประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยกำหนดเปรียบเทียบมาตรฐานและค่านิยม

(5.2) ค้นหาจุดอ่อนและแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว

(5.3) รู้จุดแข็งของบุคลากร

(5.4) ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร

- (5.5) ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์

- (5.6) ก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชน ให้ได้รับความสนใจ และการร่วมมือจากประชาชน

(5.7) ประเมินเจตคติของประชาชน เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

(5.8) ทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นปรนัย

(5.9) ส่งเสริมการประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเองในตัวบุคลากร

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ชี้แนะ ชี้นำ ควบคุม ดูแล ส่งเสริม ประสานงาน วางแผน ดำเนินงานและประเมินผลงาน ทั้งในด้านวิชาการ

ธุรการ งานปกครอง กิจกรรม และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่างๆ และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

1. ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียน มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้ Good (1973, p. 14) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารว่า การบริหารโรงเรียน

เป็นการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม แนะนำ จัดการเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ การกิจดังกล่าวจะต้องเกี่ยวกับครู นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน โปรแกรมการสอน หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ และการแนะแนว

Hoy Wayne K. and Miskel Cecil G. (1982, p. 116) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน

Knezevich Stephen J. (1975, p. 5) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคนต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) ของผู้บริหารทุกคน คือ ต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

Stuat and Roskin (1983 อ้างถึงใน ปรานี เพ็ชรนวม, 2548, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการศึกษามีอยู่ 4 ประการ คือ พฤติกรรมการบริหารด้านผู้นำ ด้านการตัดสินใจ การจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร

สมชาย ดำรงศิลป์ (2537, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากผู้บริหาร ทั้งที่เกิดอยู่ภายในและที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเสริฐ เสมอจิตร (2538, หน้า 6) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำที่แสดงออกในฐานะผู้บริหารโรงเรียน โดยการชักจูงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ และร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 20) อธิบายว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกหรือการกระทำของผู้นำอันจะชักจูงบุคคลต่างๆ และใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และวิธีเพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย เป้าหมายตาม นโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถปรับพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไข หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จ และผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงาน จึงสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

พฤติกรรมการบริหารตามแนวพฤติกรรมศาสตร์

James Owen (1973 อ้างถึงใน ปราณี เพ็ชรนาม, 2548, หน้า 12) การศึกษาพฤติกรรมการบริหาร แบ่งวิวัฒนาการออกได้ 3 ยุค คือ การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) ในที่นี้จะพิจารณาตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญทั้งองค์การและตัวบุคคลในองค์การ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การจะแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหารเชิงพฤติกรรม นักทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนให้มีประสิทธิภาพได้ และแนวคิดนี้ก็ได้รับการยอมรับจากนักการศึกษาและนักบริหารโดยทั่วไป ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้ตั้งทฤษฎีไว้หลายทฤษฎีด้วยกันดังต่อไปนี้

(1) พฤติกรรมการบริหารตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) Halpin (1959, p. 4) และคณะวิจัยในสถาบันธุรกิจของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้เริ่มโครงการวิจัยเพื่อหาข้อเท็จจริงที่ว่า พฤติกรรมของหัวหน้างานจะแสดงให้เห็นเพียงมิติเดียวได้หรือไม่ โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้สองมิติด้วยกัน คือ

(1.1) มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเขากับสมาชิกของกลุ่มในการสร้างรูปแบบ การจัดองค์การที่ดี การทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ นั่นคือมุ่งผลของงานเป็นสำคัญ

(1.2) มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration Dimension) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความกลมเกลียวระหว่าง

ผู้นำและผู้ร่วมงาน ผลงานวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณาในสองมิตินี้ ผู้นำบางพวกมีลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์ระหว่างผลงาน จึงเร่งกลุ่มในการทำงาน ในขณะที่อีกพวกหนึ่งมุ่งในการส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพในกลุ่มเป็นสำคัญ และบางพวกก็แสดงพฤติกรรมสูงทั้งสองมิติ ขณะที่อาจมี บางพวกที่แสดงพฤติกรรมน้อยทั้งสองมิติเช่นกัน ในปริมาณและอัตราส่วนต่างๆกัน

(2) พฤติกรรมการบริหารตามตารางการบริหาร (Managerial Grid) Blake Robert and Jane S. Moton (1964, pp. 8-12) ให้แนวคิดไว้ว่าเป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบสนใจบุคคล และผลผลิต ซึ่งพฤติกรรมนี้มีลักษณะคล้ายพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ ต่างกันคือ พฤติกรรมตามความคิดของ Blake and Mouton มีการแจกแจงรายละเอียดมากขึ้น โดยถือว่าแต่ละมิติเป็นอิสระแก่กันความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ

(3) พฤติกรรมทางการบริหารตามทฤษฎีระบบสังคม (Social System)

Jacob W. Getzels and Egon G. Guba (1957, p. 429) มีความเชื่อว่าการวิเคราะห์กระบวนการทางการบริหารเกี่ยวข้องกับมิติสองมิติ ต่อไปนี้

(3.1) สถาบันนิติ (Nomothetic) ประกอบด้วย สถาบัน (Institution) บทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งในทุกสังคมจะต้องมีการกำหนดหน้าที่และช่วงเวลาสำหรับการปฏิบัติให้สำเร็จไปตามแผน มีการกำหนดบทบาทเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามความคาดหวังขององค์กร

(3.2) บุคลามิติ (Idiographic Dimension) ประกอบด้วยบุคคล (Individual) บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการส่วนตัว (Need-Disposition) พฤติกรรมในระบบสังคมกำหนดขึ้นโดยสถาบันนิติ แต่ละคนในสังคมจึงต้องปฏิบัติตามบทบาทที่มีอยู่ให้ไปทำนองเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหวังขององค์กร ในขณะที่เดียวกันคนที่เข้าไปอยู่ในองค์กรก็มีบุคลิกภาพและความต้องการเป็นของตนเอง

(4) พฤติกรรมการบริหารตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน Likert (1967, p. 5-25) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบของความเป็นผู้นำ โดยได้ศึกษาผู้นำทั้งในกิจการอุตสาหกรรม บริษัทประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ถึงข้อมูลต่างๆที่ได้มาแล้ว ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

(4.1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (Employee Centered) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาและการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และการปล่อยให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

(4.2) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (Job-Centered) เป็นแบบที่มีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อที่จะกระตุ้นการผลิตและการกำหนดอัตราของผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น ผลการวิจัยยังพบว่า หัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับคนมักมีผลผลิตสูงกว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก ผลการวิจัยยังพบอีกว่า หัวหน้างานที่หน่วยงานมีผลผลิตสูงจะสามารถอธิบายให้คนงานเข้าใจอย่างชัดเจนว่าอะไรคือวัตถุประสงค์และอะไรที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จและให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพบว่า การควบคุมต่างๆ ไปอย่างหลวมๆ มากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวด จะทำให้เกิดผลผลิตสูงกว่า

พฤติกรรมกรรมการบริหารตามองค์ประกอบของ Likert

ระบบการบริหาร 4 ระบบ (System 4)

จากการศึกษาวิจัยของ Rensis Likert เกี่ยวกับผลผลิต (Productivity) อันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน ซึ่งมีแนวคิดมาจากการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้เขาได้เสนอสิ่งที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1: เผด็จการ (System 1: Exploitative Authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจให้ทำงาน จะบีบบังคับ หรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้น ให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายงานต่างๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2: Benevolent Authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยตรงชัด แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานแต่จริงๆ แล้ว นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (System 3: Consultative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือ หรือ

ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์กรอย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative Group)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมากมีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์กร การติดต่อสื่อสาร นอกจากจะเป็น 2 ทางแล้ว ยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย การจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การ ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันท์มิตร ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุน ความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้

จากระบบการบริหารระบบที่ 4 (System 4 : Participative Group) Likert (1967, p. 223-233) เชื่อว่าระบบนี้เป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงานทั้งน้ำใจคนและผลผลิตสูงซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ซึ่งแบบบริหารทั้งสี่ระบบนั้น แบบบริหารใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติหรือสภาพการจัดองค์การบริหารขององค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงานและ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหาร โรงเรียนมาก ผู้บริหารต้องประเมินสถานการณ์เหตุการณ์และพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้ชัดเจนว่าควรจะเลือกแบบพฤติกรรมในการบริหารแบบใด ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานจะเป็นตัวกำหนดว่าผู้บริหารจะต้องเลือกแบบใดมากแบบใดน้อย เทคนิคและศิลปะในการเลือกแบบของผู้นำจะมีความสำคัญมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

จากแนวคิดด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร Likert (1967, pp.197-211) เชื่อว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการบริหารที่ได้ทั้งงานทั้งน้ำใจคนและผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบ 8 ประการ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชานั้น แบบการบริหารใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติหรือสภาพการจัดองค์การบริหารของ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงานและ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงใด

(2) การจูงใจ (Motivation) คือ ลักษณะการใช้สิ่งจูงใจหรือ วิธีการกระตุ้นแบบต่างๆ

(3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การติดต่อเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

(4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (Interaction) หมายถึง ความสัมพันธ์และการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

(5) การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง ระดับของการตัดสินใจภายในองค์กร ผู้บริหารควรรวมอำนาจในการตัดสินใจหรือกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่บุคคลอื่นในระดับต่างๆ กัน

(6) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายขององค์กร

(7) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) หมายถึง ระดับอำนาจหน้าที่ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่มากน้อยเพียงใด

(8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance Goals and Training) หมายถึง ระดับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องการให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

4. การเป็นผู้นำ (Leadership)

คำว่า การเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ และความเป็นผู้นำ เป็นคำภาษาไทยที่มีความหมายเดียวกัน การเป็นผู้นำ ในทุกองค์กรหรือหน่วยงานย่อมมีผู้นำในการปฏิบัติงานผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับถือว่าเป็นผู้นำในหน่วยงานทั้งสิ้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดผู้นำ หรือผู้นำที่ไม่มีคุณภาพก็จะทำให้องค์กรนั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควรสำหรับการเป็นผู้นำนี้

5. ความหมายและความสำคัญของการเป็นผู้นำ

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525, หน้า 25) การเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงานผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมเป็นผู้ทำลายขวัญของผู้ร่วมงานทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพ

สมชาย ดำรงศิลป์ (2537, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างภาวะผู้นำ ขึ้นในหน่วยงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จันทนา จันท์บรรจง (2542, หน้า 163) ให้ความหมายภาวะผู้นำหรือบางครั้งเรียกว่า “ความเป็นผู้นำ” หรือ “ลักษณะผู้นำ” หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม แต่อีกนัยหนึ่ง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพลด้านอื่นๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มได้กำหนดไว้

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สมคิด บางโม (2545, หน้า 229) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ

6. ลักษณะของการเป็นผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 40) สรุปงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำของ Stogdill (1974) ซึ่งได้สรุปลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า

ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษาและสถานะทางสังคมดี

สติปัญญา ผู้นำเป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมุ่งทำงาน

ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่นมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

จากการสังเคราะห์งานวิจัย Stogdill (1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 103) พบว่า มีคุณลักษณะของผู้นำบางประการที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่ง ได้แก่

- (1) รู้จักเสี่ยง
- (2) มีความแข็งแรง
- (3) มีความคิดริเริ่ม
- (4) มีความรับผิดชอบ

- (5) มีความเพียรพยายาม
- (6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- (7) มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
- (8) มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
- (9) มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
- (10) มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

เสนาะ ดิเฮอร์ (2544, หน้า 183) ได้กล่าวถึง ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถใช้อำนาจ กระตุ้นคนอื่นให้ทำงานหนักหรือทุ่มเทให้กับงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 53) ได้สรุปลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

(1) ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอิตาเลียน โดย ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้ คือ การใช้อำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

(2) ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในกิจกรรมของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(3) ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติและเทคนิคในการปฏิบัติงาน

(4) ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ ผู้นำแบบนี้เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ

(5) ผู้นำแบบค้ำจุน ผู้นำแบบนี้แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ

(7) ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น ควรมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิงาน นอกจากนี้ ยังสามารถครองตน ครองคน ครองงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างมีความสุข

7. บทบาทของผู้นำทางการศึกษา

Knezevich (1975, p.5) ซึ่งได้เสนอบทบาทสำคัญในการบริหารงาน และสถานศึกษาของผู้บริหารไว้ 17 บทบาท ดังนี้

- (1) เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน
- (2) เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ
- (3) เป็นนักวางแผน
- (4) เป็นผู้ตัดสินใจ
- (5) เป็นผู้จัดองค์การ
- (6) เป็นผู้เปลี่ยนแปลง
- (7) เป็นผู้ประสานงาน
- (8) เป็นผู้สื่อสาร
- (9) เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง
- (10) เป็นผู้แก้ปัญหา
- (11) เป็นผู้จัดระบบ
- (12) เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน
- (13) เป็นผู้บริหารบุคคล
- (14) เป็นผู้บริหารทรัพยากร
- (15) เป็นผู้ประเมินผล
- (16) เป็นนักประชาสัมพันธ์
- (17) เป็นประธานในพิธีการ

Sergiovanni and Carver (1980, p.10) สรุปว่าผู้บริหารโรงเรียนควรจะแสดงความ เป็นผู้นำใน 3 ประการคือ

(1) พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมของ ผู้บริหารใน 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) พฤติกรรมมุ่งงาน คือ มุ่งในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ (2) พฤติกรรมมุ่งคน คือ สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ปลอดภัย การยอมรับนับถือ เป็นต้น

(2) พัฒนาการอื่น ได้แก่ พัฒนาทั้งครูผู้สอนและนักเรียน

(3) หน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทผู้นำของกลุ่มใน 2 ประการ คือ (1) บทบาทในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม (2) บทบาทในการสร้างกลุ่ม

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและ การยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนแสดงออก หรือสมควร ได้รับจากผู้อื่น ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ ในการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจเต็มใจ

ผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับถือว่าเป็นผู้นำในหน่วยงานทั้งสิ้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดผู้นำ หรือผู้นำที่ไม่มีคุณภาพก็จะทำให้องค์กรนั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร

8. การจูงใจ (Motivation)

คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดี สามารถหาคนดีมีความสามารถมีคุณธรรมและจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่นๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

8.1 ความหมายของการจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 383) ให้ความหมาย การจูงใจว่า การควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เข้าไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยการค้นหาและระบุสาเหตุแรงกระตุ้นและจุดหมายของพฤติกรรมไว้ล่วงหน้า

อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 269) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัวรวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยมีสิ่งจูงใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความร่วมมือ ทুমุ่ความพยายาม และกระตือรือร้นในการทำงาน

8.2 ความสำคัญของการจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 383-385) ได้นิยามความสำคัญของการ จูงใจประกอบด้วย

(1) ความสำคัญขององค์กร ได้แก่ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

(2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ได้แก่ ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน และเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

(3) ความสำคัญต่อบุคลากร ได้แก่ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร และมีขวัญในการทำงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 30) กล่าวว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาแทบจะกล่าวได้ว่างานแรกที่จะต้องทำคือ การกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคล การมุ่งใจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่างๆ อาจเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการมุ่งใจของผู้บริหาร คือ การกระทำที่สามารถสร้างความรัก ความศรัทธาเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้า การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย การให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งส่งผลต่อการช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรอันจะก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผลให้บุคลากรของโรงเรียนมีกำลังใจและเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร ทั้งนี้ก็เพราะทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งเสมอ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 8) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า หมายถึงกระบวนการของการถ่ายทอดสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้ส่งสารไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ

दनัย เทียนพุด (2539, หน้า 244) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ ลักษณะของความสามารถในการถ่ายทอด “ความคิด” ออกเป็น “การกระทำ” ได้ และผู้รับฟังก็สามารถปฏิบัติได้ตามนั้น อีกทั้งจะรวมถึงความสามารถในการรวมคนให้ทำงานร่วมกันได้ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและประสานงานกันให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2541 หน้า 188) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารหมายถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อความระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

เกศินี จุฑาวิจิตร (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ในการส่งและรับสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารโดยผ่านสื่อต่างๆ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในรูปของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ หรือรูปภาพ ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้รับสารโดยผ่านสื่อ

10. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

เสนาะ ดิยาว (2541, หน้า 5-7) ได้ให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารในองค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ

(1) ทำให้เกิดความหมาย คนเรียนรู้ความหมายของสิ่งต่างๆ จากการติดต่อสื่อสาร เมื่อฟังคนอื่นพูดจะได้รับความรู้ ประสบการณ์ ยิ่งได้ฟังบ่อยๆ ก็จะยิ่งเข้าใจมากขึ้น เพราะคนใช้สัญลักษณ์ในการติดต่อสื่อสารเหมาะสมกับข้อมูลและเหตุการณ์ที่ต้องการเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายอย่างเดียว

(2) ทำให้คาดคะเนความคิดได้ การที่บุคคลติดต่อสื่อสารกันโดยสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายใดๆ เป็นเวลานาน นอกจากจะทำให้เข้าใจความหมายกันได้แล้ว ยังจะทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถคาดคะเนการกระทำหรือความคิดได้ ซึ่งเมื่อมีการติดต่อสื่อสารกันในระยะแรกๆ อาจไม่เข้าใจ แต่เมื่อติดต่อสื่อสารกันนานๆ จนเกิดความคุ้นเคยกัน และเรียนรู้พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ก็จะสามารถคาดคะเนพฤติกรรมและแนวความคิดของอีกฝ่ายหนึ่งได้

(3) การติดต่อสื่อสารทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลมี 2 ลักษณะคือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารด้วยคำพูด กับสภาพของการติดต่อสื่อสารในองค์การ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกลุ่มย่อย หรือกลุ่มย่อยภายในองค์การก็จะมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 139) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้งานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีความสำคัญดังนี้

(1) ทำให้กิจกรรมการจัดระบบมีความสอดคล้องกัน

(2) ช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิดเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

(3) เป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหารทางการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก ในการบริหารของผู้บริหาร ทำให้ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถรับข้อมูลได้ถูกต้องและเกิดความเข้าใจที่ตรงกันมีระบบ สอดคล้องกัน ความหมายเดียวกัน ลดความขัดแย้ง รวมทั้งมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

11. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (Interaction-influence)

ความหมายของการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

สมยศ นาวิกาน (2524, หน้า 63) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้ต่อกัน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์กรทุกองค์กรที่การดำเนินงานต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล วิธีการที่ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำทางการศึกษาจะใช้อิทธิพลอย่างไรต่อกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

สมยศ นาวิกาน (2524, หน้า 63) ได้เสนอแนะวิธีการที่ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไว้ 4 ประการ คือ

(1) การใช้อำนาจหรือกำลังบังคับ (Force) อำนาจของผู้นำอาจได้มาหลายทาง อาจเป็นการควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงานไว้และให้มีการขออนุมัติใช้เป็นประจำอาจเป็นอำนาจโดยตรงที่เกิดจากยศหรือตำแหน่ง

(2) การใช้วิธีการแบบบิดาปกครองบุตร (Paternalism) วิธีนี้ดูเหมือนเป็นการไม่เห็นอำนาจของหัวหน้าโดยชัดเจน ผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติและวางตนให้คนเคารพนับถือเกรงใจแบบบิดาปกครองบุตร ผู้นำต้องสร้างบารมีให้ผู้อื่นจงรักภักดีและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

(3) การต่อรอง (Bargaining) วิธีนี้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อชี้ให้เห็นผลเสียและเลือกทางปฏิบัติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วิธีการนี้ผู้ร่วมงานจะได้ประโยชน์หรือมีความพอใจ ถ้าครุ น้อยเรียกร้อง สิ่ง 7 ประการจากครุใหญ่แล้ว ครุใหญ่สามารถเจรจาต่อรองให้เพียง 3 ประการก็แสดงว่าครุใหญ่มีอิทธิพลเหนือครุน้อย

(4) การหาวิธีการร่วมกัน (Mutual means) โดยวิธีการนี้ทั้งผู้นำและสมาชิกมีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน หาวิธีการทำงานร่วมกัน ร่วมกันทำงานในฐานะที่ต่างคนต่างก็เป็นเพื่อนร่วมงานกัน วิธีนี้ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจ และก็อาจเป็นวิธีที่หัวหน้ามีอิทธิพลต่อสมาชิกได้ง่ายถ้าหากร่วมกันทำงาน

สรุปได้ว่า การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน หมายถึง ท่าทีของพฤติกรรมวิธีการและความรู้สึกตอบสนองต่อพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งบุคคลในโรงเรียนมีต่อกันรวมถึงความร่วมมือการตระหนักในบทบาทและคุณค่าแห่งตนที่บุคคลพึงกันและต่อ โรงเรียน

12. การตัดสินใจ (Decision-making)

การจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและตัดสินใจได้เป็นอย่างดี ศาสตร์และศิลป์ในการตัดสินใจของผู้บริหารเกิดขึ้นได้จากการหลอมรวมความรู้ จากการศึกษาวเคราะห์หลักการและทฤษฎีการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งประสบการณ์การบริหารและการตัดสินใจเข้าด้วยกัน

12.1 ความหมายของการตัดสินใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 191-192) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกทางเลือกจากทางเลือกหลายๆ ทางที่ได้มีการถ่วงถ่วงแล้วว่าดีที่สุดในเพื่อให้ได้ทางเลือกอันหนึ่งอันใดซึ่งจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการได้มากที่สุด ในเวลาเดียวกันก็ต้องสามารถป้องกันผลเสียที่ไม่พึงปรารถนาให้มีน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

दनัย เทียนพุด (2539, หน้า 244-245) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารและการที่จะเป็นคนที่กล้าตัดสินใจได้นั้นจะต้องเป็นคนที่มีความกล้าเสี่ยงอยู่ในตัวผู้บริหาร ตลอดจนมีความสามารถในการเลือกที่จะคิดหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทางที่เป็นไปได้เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมคิด บางโม (2540, หน้า 180) ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติที่มีหลายแนวทาง เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างทางเลือกการดำเนินงานไว้หลายๆ ทางแล้วพิจารณาตรวจสอบประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินการ

อมรา รัตตากร (2546, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเลือกทางเลือกเพื่อนำทางเลือกนั้นไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์โดยมีทางเลือกหลายทาง ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจจะต้องศึกษาปัญหาหรือสถานการณ์นั้นให้เข้าใจ และสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ แล้วจึงมาพิจารณาเลือกทางเลือกใดทางหนึ่งไปใช้ หลังจากใช้แล้วจะต้องมีการติดตามประเมินว่า ทางเลือกที่เลือกไปนี้ได้ผลหรือไม่ เพื่อพิจารณาแก้ไขและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการตัดสินใจครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้บริหารเลือก เพื่อใช้ในการตัดสินใจ เป็นแนวปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างรอบคอบเหมาะสม รวมถึงผล

สะท้อนกลับไปในการจูงใจ การให้ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย อันเป็นผลเนื่องมาจากการตัดสินใจนั้นๆ

12.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

ศิริ เจริญวัย (2539, หน้า 340-341) กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง และเป็นหน้าที่อันจำเป็นสำหรับผู้บริหารมากที่สุด เพราะการตัดสินใจเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการทำงาน และเป็นเสมือนหัวใจของการบริหารงานหรือเป็นวิญญูณของผู้บริหาร

จุมพล หนิมพานิช (2543, หน้า 130) กล่าวว่า ความสำคัญของการตัดสินใจในองค์การ โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงการตัดสินใจจะหมายถึงความคิดและการกระทำต่างๆ ที่นำไปสู่การเลือกหรือการตกลงใจในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง ซึ่งการตัดสินใจเลือกทางเลือกดังกล่าวถือเป็นหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารหรือฝ่ายบริหาร เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างระมัดระวัง ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจใดๆ ของผู้นำหรือผู้บริหารมิใช่เป็นการตัดสินใจที่กระทำกันอย่างง่าย ๆ นอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และมักจะได้รับผลกระทบจากตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจและสภาพแวดล้อมต่างๆ

วิทยา ค่านธำรงกุล (2546, หน้า 37) กล่าวว่า หน้าที่หลักที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับก็คือ ต้องทำหน้าที่ตัดสินใจไม่เรื่องใดก็เรื่องหนึ่งเสมอ เพราะถ้าไม่มีการตัดสินใจแล้วจะไม่มี การกระทำใดๆ เกิดขึ้นเลย จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจของผู้บริหารถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการเลยก็เดี๋ย เพราะถ้าผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดแล้วผลเสียที่เกิดขึ้นอาจถึงกับองค์การล้มละลายได้

สรุปได้ว่า การตัดสินใจสำคัญ ผู้บริหารงานบริหารโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจเป็นสำคัญ การตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและเป็นที่ยอมรับ

12.3 กระบวนการตัดสินใจ

Hill (1980, p. 22) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

(1) การกำหนดปัญหา (Defining problem) ด้วยการรวบรวมข้อมูลและสรุปด้วยวิธีการทั้งการศึกษาเอกสาร การสอบถามและการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยประการต่างๆ

(2) การระบุทางเลือก (Identifying alternative) ด้วยการกำหนดขอบเขตทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการทำรายการทางเลือกต่างๆ

(3) การประมาณค่าทางเลือก (Assessing alternative) ด้วยการพิจารณาผลระยะสั้นและระยะยาว ระบุความเสี่ยง ระบุค่าตอบแทน เป็นต้น

(4) การนำเทคนิคต่างๆ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ (Applying decisions aids) ด้วยการนำแนวความคิด รูปแบบและเทคนิคต่างๆ เช่น ทฤษฎีเกม (Game theory) แขนงตัดสินใจ (Decision tree) ฯลฯ มาช่วยตัดสินใจ

(5) การตัดสินใจ (Decision making) ด้วยการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดทางเลือกเดียว

(6) การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implementing) ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมอบความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร การติดตามและประสานการดำเนินงาน

สมคิด บางโม (2539, หน้า 165-166) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ผิดพลาดควรจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าไรยิ่งดี เพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องไม่ผิดพลาด

(2) คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(3) การพิจารณาแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดหาวิธีการใหม่เพื่อปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัติต่างๆ ควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลายๆ ทาง

(4) เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่อาจเป็นไปได้หลายๆ ทาง โดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

(5) ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติ

(6) วัดผลการปฏิบัติโดยนำไปเปรียบเทียบกับการคาดคะเนที่ตั้งไว้

สถิต กองคำ (2547, หน้า 107 -110) การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหาร หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม สามารถแบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

(1) การพิจารณาถึงตัวปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นหลายแบบแตกต่างกันไป

(2) การพิจารณาค้นหาทางเลือก ภายหลังจากที่ได้ค้นพบปัญหาที่แท้จริงขึ้นต่อมาก็คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงทางเลือกต่างๆ ที่ใช้สำหรับแก้ปัญหา

(3) การประเมินผลทางเลือก ภายหลังจากที่ได้ทำการพิจารณาทางเลือกต่างๆ แล้ว ขั้นตอนก็คือ จะต้องทำการประเมินผลการเลือกเหล่านั้น ในการประเมินผลนี้เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด จะต้องมีการประเมินผลที่ถูกต้องตามวิธีการเพื่อให้ทราบได้ถูกต้องว่าทางเลือกใดดีกว่าทางเลือกอื่นๆ

(4) การตัดสินใจเลือกทางเลือกนำไปใช้แก้ปัญหา ขั้นสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจก็คือ ขั้นที่ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานในอนาคต

สรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจเป็นลำดับขั้นซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเลือกเพื่อใช้ในการตัดสินใจ เป็นแนวปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการจูงใจ การให้ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการตัดสินใจซึ่งมีสำคัญทางการบริหาร และถือว่าเป็นความรับผิดชอบของบริหารทุกคนและทุกระดับ การตัดสินใจจำเป็นต้องใช้สติปัญญา และข้อมูลประกอบการพิจารณาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ใช้สติปัญญา วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลตลอดจนคาดการณ์ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการตัดสินใจ

13. การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting)

การบริหารงานที่ดีจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการดำเนินงานทุกชนิด เป้าหมายของแต่ละองค์การแตกต่างกันไป ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้เหมาะสม

14. ความหมายของเป้าหมาย

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2544, หน้า 21) กล่าวว่า เป้าหมายเป็นแนวทางการทำงานที่นำไปสู่พฤติกรรมจะต้องให้ทุกฝ่ายรู้เป้าหมายและช่วยกันทำให้เป้าหมายบรรลุสำเร็จ เป้าหมายจะต้องเป็นจริง (Realistic) ทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ (Achievable) วัดได้ (Measurement) และมีความจำเพาะเจาะจง (Specific) บุคลากรจะต้องมีความรู้สึกว่าเป้าหมายเปรียบเสมือนเสาหลักสำหรับเขาในองค์กร เป้าหมายแสดงถึงปริมาณหรือคุณภาพของผลงานที่คาดหวังไว้ตามวัตถุประสงค์ ช่วยขยายให้วัตถุประสงค์มีความชัดเจนมากขึ้นว่าผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นมีปริมาณเท่าใดหรือมีคุณภาพอย่างไร การกำหนดเป้าหมายเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและ

15. ปัญหา วัตถุประสงค์และนโยบาย

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2532, หน้า 132) กล่าวว่าไว้ว่าในการกำหนดเป้าหมายนั้น ควรคำนึงถึง ดังต่อไปนี้

- (1) ระดับแห่งความสำเร็จจะต้องมีคุณภาพ
- (2) เน้นช่วงเวลาแห่งความสำเร็จ
- (3) จะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- (4) จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายอื่น
- (5) จะต้องเป็นเครื่องชี้นำทิศทางการดำเนินงานที่
- (6) จะต้องเป็นข้อแนะนำที่ชัดเจนต่อประเภทหรือชนิดของการปฏิบัติ
- (7) จะต้องเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและควบคุมประสิทธิภาพได้
- (8) จะต้องมิลักษณะที่ท้าทายต่อการกระทำและความเป็นจริงอย่างเพียงพอ
- (9) จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับสูงของ

หน่วยงาน

(10) จะต้องเป็นรับรู้เข้าใจและยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติ
สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดแนวทางการทำงาน
ความชัดเจนเข้าใจง่าย การเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ
การปฏิบัติงาน หรือเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรทุกคนรู้สึกว่ามีสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้
บรรลุเป้าหมาย

16. การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control)

ความหมายของการควบคุมการปฏิบัติงาน

Fayol (1964, p. 57 อ้างถึงใน สุพันธ์ ประสพผล, 2549, หน้า 48) ให้ความหมายว่า
การควบคุมการปฏิบัติงาน คือ การดำเนินงานเพื่อที่จะปรับปรุงให้งานนั้นเข้ากับระดับมาตรฐานที่
กำหนดไว้โดยอาศัยการรายงานเป็นเครื่องมือส่วน

Flippo (1970, pp. 329-330 อ้างถึงใน สุพันธ์ ประสพผล, 2549, หน้า 48) ให้ความหมายว่า
การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง การบังคับให้กิจกรรมเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 117) การควบคุมการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมต่างๆ ที่
สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าการทำงานต่างๆ จะสำเร็จผลตามแผนที่ตั้งไว้

สถิต กองคำ (2547, หน้า 117) การควบคุม หมายถึง กระบวนการทำงานที่ผู้บริหาร
หรือหัวหน้างานจะต้องกำกับดูแล หรือส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการให้
เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการควบคุมการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มักจะทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
การควบคุมการปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยให้แน่ใจว่าแผนงานต่างๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายของ

องค์กรผู้บริหารจึงต้องประเมินผลการปฏิบัติงานและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้น โดยใช้ระบบการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมการปฏิบัติงานที่สำคัญๆ ทุกอย่าง

17. กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน

สถิต กองคำ (2547, หน้า 220-221) กล่าวว่า กระบวนการควบคุมงานมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน
- (3) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด
- (4) การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับ

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 319-320) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการควบคุมแยกออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- (1) การกำหนดมาตรฐานที่ใช้วัด
- (2) การวัดผลงานที่ทำได้จริง
- (3) การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐาน
- (4) การแก้ไขให้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใส่ใจต่อผลการปฏิบัติงาน การเลือกใช้วิธีการในการติดตามเปรียบเทียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมชาติตามระบบที่กำหนดขึ้น เป็นมาตรการในการป้องกันความผิดพลาดอันอาจเกิดขึ้นได้ โดยต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

18. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance goals and training)

ความหมายของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2539ก, หน้า 87) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคลากรเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 51) การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่ข้าราชการทั้งหลาย เพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมให้ก้าวหน้าเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นไป

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2544, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การให้ความรู้ในรูปแบบซึ่งคนจะเรียนรู้ความรู้และทักษะ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม

19. กระบวนการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 171-173) กล่าวว่า การจะพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ทั้ง 2 ประการนั้น ควรได้รับการพิจารณาถึงกระบวนการของการฝึกอบรม ซึ่งควรเริ่มต้นด้วยการพิจารณาความต้องการ และปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรมตลอดจนสื่อหรือเครื่องมือ (Media) ที่จะใช้ในการฝึกอบรม เมื่อเตรียมพร้อมแล้วจึงดำเนินการฝึกอบรมหลังฝึกอบรมแล้วควรประเมินผลโครงการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบดูว่าบุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งหากยังมีปัญหาการแก้ไขควรจะดำเนินการใน 3 จุด คือ ประการแรกควรพิจารณาบทบาทเนื้อหาและเรื่อง หรือหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม การใช้สื่อหรือเครื่องมือเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนแปลงวิธีใดหรือสื่อชนิดไหนจึงจะได้ผลดีกว่า หากมิใช่ทั้งสองประการดังกล่าว ในบางครั้งปัญหาอาจจะอยู่ที่ตัวผู้เข้าทำการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีปัญหาเรื่องความพร้อม และไม่พร้อมในทางจิตวิทยาหรือพื้นฐานการศึกษาต่างๆ ด้วย จึงอาจจำเป็นต้องมีการเสริมหรือแก้ไขประการอื่นก่อน คือ ต้องทบทวนเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกหรือเตรียมคนที่จะเข้ารับการอบรม ให้มีระดับพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าว

สรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ชัดเจน สามารถสร้างแรงกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้การกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมคือ การให้โอกาสครูเข้ารับการศึกษา พัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ความสามารถ ความสนใจและความถนัด รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่าองค์ประกอบทางการบริหารทั้ง 8 ด้านข้างต้นจะเป็นภาพพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกต่อบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถมองเห็นได้และสัมผัสได้ด้วยความรู้สึก พฤติกรรมการบริหารหลายพฤติกรรมแสดงออกเพื่อผลักดันกระบวนการทำงานทุกระบบในองค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบต่างๆ ทุกองค์ประกอบโดยระดับของการแสดงออกหรือปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบนั้นย่อมบ่งชี้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบส่งผลถึงบรรยากาศในการทำงานความร่วมมือ ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลในองค์กรนั่นเอง ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักว่าครูแต่ละ

คนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ และอุปนิสัยแตกต่างกัน แต่ต้องทำงานร่วมกันให้ได้รับการสนับสนุน แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่ประการหนึ่งคือการทำความเข้าใจและรู้จักบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต

1. ความหมายของสุขภาพจิต

องค์การอนามัยโลก (WHO อ้างถึงใน อัมพร โอตระกูล, 2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย รวมทั้งตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ และมีได้หมายความว่าเฉพาะเพียงปราศจากอาการของโรคประสาทและโรคจิตเท่านั้น

ฝน แสงสิงแก้ว (2522, หน้า 57) กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและ” ผู้มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้สามารถปรับตนเอง อยู่ได้ด้วยความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้”

อัมพร โอตระกูล (2540, หน้า 14) สรุปว่า สุขภาพจิต คือ สภาวะชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและทางใจ สามารถปรับตัวหรือความต้องการของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เข้ากับบุคคลที่อยู่รวมและกับสังคมที่เกี่ยวข้องด้วยดีโดยไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่นทั้งยังก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์สุขแก่ตนเองอีกด้วย

จุฬารัตน์ สติปัญญา (2554, หน้า 4) สรุปว่า สุขภาพจิต คือ สภาวะชีวิตที่เป็นสุข มีอารมณ์มั่นคงสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีสมรรถภาพในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความพอใจ

กรมสุขภาพจิต (2544, หน้า 3) ให้ความหมายว่า สุขภาพจิต คือ ความสมบูรณ์ของจิตใจ สภาพจิตใจจะสมบูรณ์เพียงใดดูได้จากสมรรถภาพของจิต ซึ่งได้แก่ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ 1) การกระชับมิตร หมายถึง ความสามารถในการผูกมิตรและคงความเป็นมิตรนั้นไว้ได้ รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและเป็นสุข 2) พิชิตอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและปรับตัวให้อยู่ได้หรือก่อประโยชน์ได้ท่ามกลางความเป็นอยู่และ

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และ 3) รู้จักพอใจ หมายถึง ความสามารถในการกระทำใจให้ยอมรับในสิ่งที่อยากได้ออกเป็น อยู่ได้ด้วยความสะดวกสบายใจ

อภิชัย มงคล และคนอื่นๆ (2547, หน้า 15) ซึ่งให้ความหมายว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน

2. องค์ประกอบของสุขภาพจิต

อภิชัย มงคล และคนอื่นๆ (2547, หน้า 15) ให้ความหมายว่า สุขภาพจิตมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน

สภาพจิตใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สุขภาพจิตของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

สมรรถภาพของจิตใจ หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

คุณภาพของจิตใจ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ครอบคลุม ไปถึงความมีเมตตาและกรุณา การนับถือตนเอง ประสพการณ์ชีวิตที่มีค่าต่อจิตใจ ความเสียสละ

ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัว ชุมชน ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ตลอดจนการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

3. ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ดังนี้

สุวนิชย์ เกียวกิ่งแก้ว (2527, หน้า 27) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

(1) บุคคลจะต้องมองตนเองในด้านดี เห็นคุณค่าตนเอง ไม่ดูถูกเหยียดหยามตนเองหรือเห็นว่าตนเองต่ำต้อยไร้ค่า น่ารังเกียจ

(2) รู้จักตนเอง มีความเชื่อในความสามารถของตนเอง พึ่งตนเองได้ สามารถรับผิดชอบผลที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง และยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

(3) มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น มีความเชื่อในความสามารถของผู้อื่น

(4) ยอมรับขอบเขตความสามารถของตนเอง รู้ว่าตนเองมีจุดเด่นและจุดอ่อน ใช้ความคิดปกติที่เกิดขึ้นเป็นประสพการณ์การเรียนรู้

(5) สามารถยับยั้งความต้องการทั้งหลายได้จนกว่าจะถึงเวลาอันสมควร และไม่ขัดกับประเพณีและวัฒนธรรม

(6) สามารถสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม

(7) สามารถสร้างสัมพันธภาพอันอบอุ่นกับผู้อื่นได้

(8) สำนึกผิดชอบ ชั่วดี มีคุณธรรม

(9) ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคมได้

(10) ไม่มีความรู้สึกอิจฉาริษยาคนอื่น

(11) สามารถรับรู้ความจริงของชีวิต อยู่ในโลกของความเป็นจริง

(12) สามารถอยู่ได้โดยลำพังและรวมกลุ่มกับผู้อื่น หรือสามารถช่วยตนเองและพึ่งพาผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

(13) ยอมรับว่าภาวะเครียดและการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

(14) มีอารมณ์ขัน

(15) มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งร้าย

วีระ ไชยศรีสุข (2539, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดี มีลักษณะหลายประการ ดังนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถและเต็มใจที่จะรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับระดับอายุ

(2) เป็นผู้มีความพอใจในความสำเร็จจากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม โดยไม่คำนึงว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะมีการถกเถียงกันมาก่อนหรือไม่ก็ตาม

(3) เป็นผู้เต็มใจที่จะทำงานและรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับบทบาทหรือตำแหน่งในชีวิตของเขาแม้ว่าจะทำไปเพื่อต้องการตำแหน่งก็ตาม

(4) เมื่อเผชิญกับปัญหาที่จะต้องแก้ไขเขาก็ไม่หาทางหลบเลี่ยง

(5) จะรู้สึกสนุกต่อการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสุขหรือพัฒนาการ หลังจากที่เขาค้นพบด้วยตนเองว่า อุปสรรคนั้นเป็นความจริง ไม่ใช่อุปสรรคในจินตนาการ

(6) เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจด้วยความกังวลน้อยที่สุด มีความรู้สึกขัดแย้งในใจ และหลบหลีกปัญหาน้อยที่สุด

(7) เป็นผู้ที่สามารถอดได้ รอได้จนกว่าจะพบสิ่งใหม่ หรือทางเลือกใหม่ที่มีความสำคัญหรือดีกว่า

(8) เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถที่แท้จริง ไม่ใช่ความสามารถในความคิดฝัน

(9) เป็นผู้ที่คิดก่อนที่จะทำ หรือมีโครงการแน่นอนก่อนที่จะปฏิบัติ ไม่มีโครงการที่จะถ่วงหรือหรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ

(10) เป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเอง แทนที่จะหาข้อแก้ตัวด้วยการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง หรือ โยนความผิดให้คนอื่น

(11) เมื่อประสบผลสำเร็จ ก็ไม่ขอบคุณโอ้อวดจนเกินความจริง

(12) เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนได้สมบทบาท รู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไรเมื่อถึงเวลาทำงาน หรือจะปฏิบัติอย่างไรเมื่อถึงเวลาเล่น

(13) เป็นผู้ที่สามารถจะปฏิเสธต่อการเข้าร่วมกิจกรรมที่ใช้เวลามากเกินไป หรือกิจกรรมที่สวนทางกับที่เขาสนใจ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะทำให้เขาพอใจได้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งก็ตาม

(14) เป็นผู้ที่สามารถยอมรับที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับเขา แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะไม่ทำให้เขาพึงพอใจก็ตาม

(15) เป็นผู้ที่แสดงความโกรธออกมาโดยตรง เมื่อเขาได้รับความเสียหายหรือถูกรังแก และจะแสดงออกเพื่อป้องกันความถูกต้องของเขาด้วยเหตุด้วยผลการแสดงออกนี้จะมี ความรุนแรงอย่างเหมาะสมกับปริมาณความเสียหายที่เขาได้รับ

(16) เป็นผู้ที่สามารถแสดงความพอใจออกมาโดยตรง และจะแสดงออกอย่างเหมาะสมกับปริมาณและชนิดของสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น

(17) เป็นผู้ที่สามารถอดทน หรืออดกลั้นต่อความผิดหวังและภาวะคับข้องใจทางอารมณ์ได้ดี

(18) เป็นผู้มีลักษณะนิสัยและเจตคติที่ก่อรูปขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เมื่อเผชิญกับสิ่งยุ่งยากต่างๆ ก็สามารถจะประนีประนอมนิสัยและเจตคติเข้ากับสถานการณ์ที่ยุ่งยากต่างๆ ได้

(19) เป็นผู้ที่สามารถระดมพลังงานที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้อย่างทันทีและพร้อมเพรียง และสามารถรวมพลังงานนั้นสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อความสำเร็จของเขา

(20) เป็นผู้ที่ไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงความจริง ซึ่งชีวิตของเขาจะต้องคืนรนต่อสู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด แต่เขาจะยอมรับว่าบุคคลจะต้องต่อสู้กับตนเอง ฉะนั้นเขาจะต้องมีความเข้มแข็งให้มากที่สุด และใช้วิจารณญาณที่ดีที่สุด เพื่อจะผลจากคลื่นอุปสรรคภายนอก

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2541, หน้า 5-6) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี หมายถึง บุคคลซึ่งพอใจกับสภาพที่ตนเองได้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ รวมทั้งทำให้ผู้ที่อยู่ร่วมกันมีความสุข อบอุ่น ยอมรับผู้อื่นและเป็นตัวของตัวเอง พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาต่างๆ โดยไม่ท้อแท้ ใช้สติปัญญาอย่างสุขุมเพื่อแก้ไขปัญหา

กรมสุขภาพจิต (2544, หน้า 3) กล่าวถึงผู้มีสุขภาพจิตดีไว้ว่า ผู้มีสุขภาพจิตดีจะพึงพอใจในการกระทำที่พิจารณาแล้วว่าดี ถูกต้อง เข้าใจตนเอง แก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเองได้ มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจเอกลักษณ์ ความสามารถและสมรรถภาพต่างๆ ของตนเอง รับผิดชอบ การกระทำของตนเอง ตัดสินใจและตัดสินใจด้วยตนเอง มองโลกในแง่ดี ยอมรับความจริง ควบคุมตนเองได้ มีอารมณ์ขัน แสดงอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีเป้าหมายชีวิต สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นับถือและมีความรักต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ รู้จักสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่นและทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อส่วนรวม รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น ทำประโยชน์แก่สังคมได้ รู้จักให้และรับได้อย่างเหมาะสม มีภาวะที่ไม่ยึดติดจาก ความมีตัวตน (Self transcending)

4. ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตผิดปกติ

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตผิดปกติ มักจะแสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ อาจจะรู้สึกได้เองหรือมีอาการแสดงออกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้ อาการที่แสดงออกทางด้านร่างกาย เช่น ชักเกร็ง นอนไม่หลับ ปวดข้อ ปวดหลัง ประจำเดือนไม่ปกติ ความดันโลหิตสูง ส่วนอาการทางด้านจิตใจ เช่น ขาดสมาธิ ฟุ้งซ่าน คิดมาก กังวล ซึมเศร้า โดยมีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตผิดปกติ หรือสุขภาพจิต ไม่ดีไว้ดังนี้

เปลื้อง บัวศรี (2535, หน้า 16-19) สรุปอาการแสดงออกของผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิต ได้แก่ 1) ความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย (Somatization) เป็นกลุ่มอาการที่มีสาเหตุมาจากอารมณ์ โดยการใช้ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายเป็นทางแสดงออก เพื่อให้สังคมยอมรับ 2) การย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive compulsive) เป็นลักษณะที่มีความผิดปกติทางความคิดและการกระทำ ทำให้ย้ำคิดย้ำทำ อะไรบางประการ เพื่อลดความวิตกกังวลและความกลัวนั้นๆ 3) ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น (Interpersonal sensitivity) เป็นความรู้สึกที่หมกมุ่นอยู่ในความคิดของตน ในการติดต่อหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) ความซึมเศร้า (Depression) คือ ภาวะของจิตใจที่มีอารมณ์เศร้า มีความทุกข์ใจ กังวล หงุดหงิด หวาดกลัว วิตกกังวล ขาดความสนใจตนเอง หมกมุ่นตายอยากในชีวิต 5) ความวิตกกังวล (Anxiety) โดยมากจะเริ่มต้นจากความไม่สบายใจต่างๆ ในชีวิต ความหวาดหวั่นง่าย การชอบครุ่นคิดว่าตนเองมีปมด้อย 6) ความโกรธ ก้าวร้าว ทำลาย (Hostility) บุคคลเมื่อเกิดอารมณ์โกรธและถูกเก็บซ่อนไว้ภายใน (Suppression of feeling) กระทั่งถึงจุดหนึ่ง อารมณ์โกรธที่สะสมไว้ระเบิดออกมาทำให้บุคคลนั้นมีการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม กลายเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว อาฆาตเค้นชิงชัง และเกิดการทำลาย 7) กลัวโดยปราศจากเหตุผล (Phobia) เป็นภาวะทางอารมณ์และความคิด จะมีความกลัวที่รุนแรง กลัวอย่างต่อเนื่อง ไม่สมเหตุสมผล 8) หวาดระแวง

(Paranoid) จะไม่มีอาการประสาทหลอน แต่มีอาการที่แสดงออกถึงความหวาดระแวง สงสัยและขาดความไว้วางใจบุคคลอื่น มีความคิดลอกตนเองว่าจะมีคนทำร้าย และจะลุ่มหลงอยู่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างรุนแรงและจริงจัง 9) โรควิต (Psychosis) เป็นภาวะความผิดปกติทางจิตที่มีความรุนแรงมาก จะสูญเสียหน้าที่การทำงานของจิตใจอย่างมาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตตามปกติได้

นิภา ผ่องพันธ์ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตไม่ดี หรือเจ็บป่วยทางจิต คือ คนที่มีอารมณ์หงุดหงิด ฟุ้งซ่าน วิตกกังวลสูง อารมณ์เสื่อง่าย โกรธง่าย และอารมณ์ขึ้นๆลงๆ จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตผิดปกติ สรุปได้ว่าลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตผิดปกติ คือ ผู้ที่มีความผิดปกติทางด้านร่างกาย มีความขัดแย้งทางจิตใจ อารมณ์ไม่มั่นคง ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีปัญหาด้านการปรับตัวกับตนเองและผู้อื่น ไม่เข้าใจตนเองและผู้อื่น แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถเผชิญปัญหาและยอมรับความจริงได้

5. การป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมสุขภาพจิต

การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต เป็นการลดหรือปรับสภาพความกดดันต่างๆ ให้มีความรุนแรงในระดับต่ำ พอที่จิตใจจะสามารถทนทานได้ โดยไม่ทำให้เกิดปัญหาจากจิต

โกศล วงศ์สวรรค์ และเลิศลักษณ์ วงศ์สวรรค์ (2551, หน้า 46-47) กล่าวถึงการป้องกันปัญหาสุขภาพจิต สามารถทำได้โดยการหาทางผ่อนคลายความตึงเครียด แต่ถ้าไม่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้ ก็ต้องช่วยแนะนำให้หาทางออกอื่นๆ อันเป็นการชดเชยหรือทดแทนในสิ่งที่ขาดไป หรืออาจแนะนำให้เปลี่ยนทัศนคติหรือตั้งความหวังเสียใหม่แล้วสร้างกำลังใจเพื่อความหวังนั้นต่อไป

อัมพร โอตระกูล (2538, หน้า 19-21) ได้ให้คำแนะนำการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตไว้ 3 ระยะ คือ

(1) การป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในระยะแรก (Primary prevention) หมายถึง การป้องกันโรคหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นกับสมอง เช่น โรคติดเชื้อที่เกี่ยวกับสมอง อุบัติเหตุทางสมองและโรคเรื้อรังที่เกี่ยวกับสมอง รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะปัญญาอ่อน ซึ่งในวัยรุ่นพ่อแม่ควรเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของเด็กเพื่อช่วยเหลือแนะนำแก่เด็ก ในการปรับตัวเกี่ยวกับเรื่องทางเพศ การคบเพื่อนต่างเพศ การวางตัวในสังคมที่จะพึงพาตนเองได้ การเลือกวิชาชีพและแนวทางการดำเนินชีวิต

(2) การป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในระยะที่สอง (Secondary prevention) หมายถึง สามารถตรวจสอบโรคได้ในระยะเริ่มแรก การวินิจฉัยโรคได้โดยไม่ล่าช้า เพื่อไม่ให้โรคหรือการเจ็บป่วยนั้นลุกลามเป็นมากจนแก้ไขหรือรักษาได้ยาก สำหรับวัยรุ่นสามารถให้ความช่วยเหลือวัยรุ่นที่มีปัญหาในการปรับตัวด้านต่างๆ เช่น

ความไม่สบายใจในเรื่องทางเพศ ความซึมเศร้าในวัยรุ่น เมื่อพบปัญหาแล้วควรรีบให้ความช่วยเหลือรักษาแต่เริ่มแรก ไม่ควรมองข้ามหรือเพิกเฉย และควรมีบริการสำหรับวัยรุ่นเพื่อให้วัยรุ่นสามารถพึ่งได้ทันทีเมื่อต้องการ เช่น บริการแนะแนวของโรงเรียน ศูนย์สุขภาพจิตชุมชน บริการทางโทรศัพท์ (Hot line) เป็นต้น

(3) การป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในระยะที่สาม (Tertiary prevention) หมายถึง การดูแลรักษาผู้ป่วยโรคทางจิตเวช หรือมีปัญหาสุขภาพจิตให้หายหรือทุเลาขึ้น จนสามารถกลับไปดำเนินชีวิตในชุมชนได้

ส่วนแนวทางในการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ประกอบด้วย การหาที่ปรึกษา การหาที่ปรึกษา การหลีกเลี่ยงไปเสียพักหนึ่ง การทำงานเพื่อระงับความโกรธหรือความหงุดหงิด การยอมแพ้ในบางโอกาส การหลีกเลี่ยงการที่หวังอะไรให้หมดทุกสิ่งทุกอย่าง อย่าหวังในคนอื่นมากเกินไปจงค่อยๆ ทำอะไรทีละอย่าง พยายามปรับปรุงเพื่อทักษะในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ให้ดีขึ้น พยายามจัดกิจกรรมในชีวิตให้สมดุล รวมทั้งมีความกลมไสและศรัทธาในศาสนา ซึ่ง สุวรี ศิวะแพทย์ (2549, หน้า 330) กล่าวว่า การรักษาสุขภาพจิตให้ดี ได้แก่

- (1) รักษาสุขภาพร่างกายให้ดี
- (2) มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดี
- (3) มีความรู้สึกนึกคิดถึงผู้อื่นในทางที่ดี
- (4) มองตนเองให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง
- (5) มองผู้อื่นให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง
- (6) ความเป็นตัวของตัวเองไม่พึ่งพาผู้อื่นมากนัก
- (7) มีความรับผิดชอบในการดำเนินชีวิตของตนเอง คิดและตัดสินใจเลือกด้วย

ตนเอง

- (8) เป็นผู้มีความยืดหยุ่นได้
- (9) อย่าปล่อยให้ชีวิตดำเนินไปซ้ำซากจำเจ
- (10) ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัวบ้าง
- (11) สามารถยอมรับและเผชิญความจริง ความคับข้องใจ และความขัดแย้ง

ตลอดจนวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต

(12) มีคติพจน์ประจำใจ มีหลักปรัชญา หรือศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว

(13) สามารถควบคุมความรู้สึกนึกคิดของตนให้คิดในทางที่ถูกต้องตามธรรมชาติ ตามความเป็นจริง รู้จักปล่อยวาง ละเว้นเสียบ้างและ

(14) พยายามสร้างสภาพอารมณ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น

6. สุขภาพจิตในวัยผู้ใหญ่

วิลเลียม พงษ์โสภณ (2555, หน้า 146-156) ได้กล่าวไว้ว่า วัยผู้ใหญ่ (Adulthood) เป็นวัยที่มีพัฒนาการสมบูรณ์เต็มที่ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับการยอมรับภาระความผันแปรของชีวิต เสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ มุ่งความสุขความสำเร็จ ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นขั้นที่มีพัฒนาการสูงสุดของชีวิตอย่างเหมาะสมตามวัยด้วยสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ ความสามารถทางสติปัญญา เซวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) มีอาชีพการงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ การเลือกคู่ครองและชีวิตแต่งงานเพื่อสร้างรากฐานแห่งชีวิตที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว และเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับภาวะความเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคมที่จะทำให้ชีวิตผู้ใหญ่วัยกลางคนซึ่งไร้ความสุขประสบความล้มเหลวจนเกิดความทุกข์ให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความสุขด้วยบุคลิกภาพที่มั่นใจในตนเอง สามารถเข้าใจและรู้สึกพอใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม เป็นบุคคลที่ดำรงชีวิตในวัยสูงอายุด้วยความสงบสุข และประสบการณ์ชีวิตของวัยนี้จะเป็นแบบอย่างให้แก่วัยต่างๆ ได้เรียนรู้การปรับเปลี่ยนตนเอง

Hurlock (1980, p. 290 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533, หน้า 3) นักจิตวิทยาได้แบ่งช่วงพัฒนาการการวัยผู้ใหญ่ เป็น 3 ระยะ คือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุ (18-40) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (วัยกลางคน) อายุ 40-60 ปี และวัยสูงอายุ (วัยชรา) อายุ 60 ปีจนกระทั่งเสียชีวิต

6.1 สุขภาพจิตวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (early adulthood หรือ young adult) หรืออาจเรียกว่าวัยหนุ่มสาว (youth) อายุประมาณ 18-40 ปี Hurlock (1980, p. 267 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533, หน้า 3) เรียกวัยนี้ว่า วัยแห่งปัญหา (problem age) โดยเริ่มเรียนรู้ที่จะสำรวจปัญหาที่ต้องเผชิญรายรอบด้าน

(1) ทางร่างกาย เป็นวัยที่มีสุขภาพดีที่สุด กระบวนการพัฒนาของร่างกายมีความเจริญเติบโตสมบูรณ์เต็มที่ อวัยวะร่างกายมีการทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสนใจในลักษณะรูปร่างหน้าตาที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากวัยรุ่นที่มีความสวยงามเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น แต่สภาพร่างกายจะเริ่มเสื่อมถอยกำลังเมื่ออายุ 30 ปี อันอาจเป็นผลจากนิสัยในการรับประทาน การเข้าสังคม การเสพยาเสพติด/ยาหลอนประสาทอย่างหนัก การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ ในขณะที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย ในวัยนี้ กล่าวว่าเป็นวัยที่สภาพร่างกายมีความพร้อมที่จะนำพาชีวิตสู่โลกแห่งอาชีพและบทบาทที่สำคัญของชีวิตการแต่งงาน การมีคู่ครอง การมีบุตร โดยเลี้ยงดูบุตรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข พร้อมด้วยการสร้างฐานะครอบครัวที่มั่นคง (parenthood)

(2) ทางจิตใจ ในวัยนี้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถควบคุมได้เหมาะสมอย่างมั่นคง มั่นใจ รู้จักใช้เหตุผลพิจารณา มีความพยายามสร้างสรรค์ผลงานให้แก่กลุ่มและสังคม

ในขณะที่เดียวกัน บรรยากาศในบ้านย่อมมีความสำคัญต่อการป็นที่ยอมรับในบทบาทของบิดามารดา ซึ่งถ้าชีวิตในวัยนี้ไม่ประสบความสำเร็จ มีแต่ความล้มเหลว จะเกิดความรู้สึกดิ่งเครียดทางอารมณ์ ได้แก่ ผิดหวัง เศร้าซึม น้อยใจในโชคชะตา รู้สึกเป็นปมด้อย ชีวิตไร้ค่า ขาดความสุขสมหวัง

(3) ทางสติปัญญา วัยนี้เป็นช่วงเวลาของระดับสติปัญญามีความเจริญพัฒนา มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความสนใจต่อการศึกษาเล่าเรียนให้ได้ประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุดตามศักยภาพของสติปัญญา จัดเป็นขั้นของความคิดที่ได้จัดเป็นระบบอย่างรอบคอบ มีความมองงามด้วยเหตุผลและเข้าใจในสิ่งที่ป็นลักษณะนามธรรม โดยสามารถปฏิบัติได้จริงซึ่ง Piaget (1952 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533, หน้า 3) เรียกลักษณะความคิดในวัยนี้ว่า ขั้นปฏิบัติการนามธรรม (formal operation)

(4) ทางสังคม เป็นวัยที่ผู้ใหญ่ได้ใช้ศักยภาพของตนได้ตามเป้าหมายของแบบแผนชีวิต แต่ให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนและสังคมลดลง เพราะมีความจำเป็นต้องรับผิดชอบครอบครัวมากขึ้น มีบุตรเติบโตขึ้น ทำให้ภาระหน้าที่และค่าใช้จ่ายสูงเพิ่มขึ้น รู้จักเสียสละ แสดงความชื่นชมยินดี ให้ความรักความผูกพันต่อการเข้าสังคมกับเพื่อนและเพศตรงข้าม ตระหนักในคุณค่าของการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม อันเป็นลักษณะของความรับผิดชอบในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชนที่พึงพอใจ การปฏิบัติตนตามหน้าที่ของพลเมืองดี แต่ถ้าต้องอยู่ในสภาพของชีวิตโสด ไม่มีความจำเป็นต้องแต่งงานซึ่งในสังคมปัจจุบันมีจำนวนมากและไม่เป็นภาระแก่ผู้ใด กลุ่มบุคคลวัยนี้ต่างทุ่มเทศักยภาพให้แก่หน้าที่การงานได้อย่างเต็มที่ และเสียสละในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่งานสังคมสงเคราะห์และปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาและสังคมมากขึ้น

การเสริมสร้างสุขภาพจิตวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

(1) การปรับตัวของชีวิตภายหลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นวัยที่มีภาระงานของการดำเนินชีวิตด้วยการทำหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าแห่งตน และร่วมทำกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนที่ทำงานให้ชีวิตประสบความสำเร็จ และองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

(2) การพัฒนาตนตามครรลองของการมีชีวิตคู่หลังจากแต่งงานด้วยการปรับชีวิตครอบครัวให้มีความหมาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี สร้างบรรยากาศแห่งความรักความอบอุ่นอย่างสร้างสรรค์ หาโอกาสพักผ่อนคลายเครียดทั้งครอบครัว หรือสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้ทุกคนในครอบครัวตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ของพลเมืองดีเป็นประโยชน์แก่สังคมและชุมชน

(3) สร้างความเป็นเอกลักษณ์แห่งตนด้วยความพร้อมของวุฒิภาวะทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา จะเสริมสร้างควมมีคุณค่า ประจักษ์ชัดในอุดมคติ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดความงอกงามภายในจิตใจของวัยนี้

(4) ตระหนักในความสำคัญของอารมณ์ พยายามฝึกควบคุมอารมณ์โดยใช้เหตุผลเมื่อเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้า ปรับสภาวะอารมณ์ของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็วอย่างฉลาด จะทำให้สามารถจัดการกับความเครียดได้ ซึ่งอารมณ์เป็นการแสดงพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพที่ช่วยโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้ และช่วยส่งเสริมสร้างการเป็นผู้มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวได้ดี ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีสุขภาพจิตดี มีชีวิตที่เป็นสุข

6.2 สุขภาพจิตวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

วัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือวัยกลางคน (middle adulthood) ระยะเวลาเปลี่ยนแปลงของวัย จากวัยหนุ่มสาว/วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เข้าสู่ผู้ใหญ่วัยทำงาน เป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อ (transitional period) อายุประมาณ 40-60 ปี

วัยกลางคนมีลักษณะแบบแผนการดำเนินชีวิต (life style) ที่เป็นที่พึงพอใจทั้งความสุขและความทุกข์อย่างมีสัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัวและสังคม ยอมรับสภาพการรับรู้ถึงความเสื่อมตามวัยของผู้สูงอายุ ทำให้ชีวิตในวัยนี้ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวต่อสภาวะความเป็นผู้สูงอายุในสังคมสมัยใหม่

(1) สภาพร่างกาย เนื่องจากเซลล์ในร่างกายมีการเสื่อมและฝ่อตามอายุ ได้แก่ เซลล์ประสาททำให้สมองฝ่อ สมองเหี่ยวและตายไป ส่งผลให้ความจำในเรื่องใหม่ไม่ค่อยได้ แต่จำได้แม่นย่ำในภาพความหลัง อวัยวะความรู้สึกของตา หู จมูก ลิ้น มีการเปลี่ยนแปลงและค่อยๆ เสื่อมลง ตลอดจนอวัยวะขับถ่ายของเสียการดูดซึมน้อยลง เนื่องจากฟันเริ่มหักทำให้การทำหน้าที่ย่อยอาหารและส่วนใดทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ จึงไม่สามารถขับของเสียได้เต็มที่ เพราะกล้ามเนื้อท้องหย่อนกำลัง จึงทำให้ผู้สูงอายุท้องผูกไม่สามารถขับถ่ายได้ปกติ สำหรับด้านกระดูกขาดความแข็งแรงในการรองรับน้ำหนักเนื่องจากสภาพร่างกายมีแคลเซียมน้อยลง ผลจากเอ็นรอบข้อต่อมีการเสื่อม ทำให้การเคลื่อนไหวไม่คล่องแคล่ว ยิ่งด้านอวัยวะส่วนใดไม่ได้ใช้ บริเวณข้อเข่าจะยิ่งแข็งขึ้นกลายเป็นหินปูนเกาะบริเวณนั้นในที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้สูงอายุเสียการทรงตัว เกิดอุบัติเหตุหกล้ม ตกบันไดง่าย เพราะกระดูกเปราะหักง่าย ด้านสภาพผิวหนังเริ่มเหี่ยวขาดความยืดหยุ่นจากไขมันใต้ผิวหนัง ทำให้เกิดการเจ็บปวด ณ บริเวณที่ผิวหนังถูกกดกลายเป็นแผลเรื้อรังถ้านั่งหรือนอนในท่าเดิมนานเกินไป นอกจากนั้นผนังของหลอดเลือดแดงเล็กๆ จะหนาขึ้น มีเกลือแคลเซียมมาจับที่ผนังหลอดเลือดทำให้เกิดภาวะความบกพร่องของหลอดเลือดแข็งใน

ส่วนสำคัญของร่างกาย เช่น ส่งผลให้สมองพิการกลายเป็นโรคหัวใจ อัมพาต อัมพฤกษ์ และโรคอัลไซเมอร์ (Alzheimer) เป็นบ่อเกิดของความเสื่อมด้านความจำ ภาษา การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ทำให้ Hurlock (1980, p. 336 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533, หน้า 3) เรียกวัยนี้ว่า วัยแห่งความงุ่มง่าม/เชื่องช้า (awkward age)

(2) สภาพจิตใจและอารมณ์ ผู้ใหญ่วัยนี้เมื่อสภาพร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการในทันที จะเริ่มมีอาการหงุดหงิด โมโหง่าย เครียด ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกเบื่อ ท้อแท้ ซึมเศร้า และอยากฆ่าตัวตายในที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ใกล้ชิดคือบุคคลในครอบครัว และเป็นผลกระทบจากระบบประสาทอัตโนมัติและประสาทส่วนกลางทำให้ตามตัวมีอาการร้อนวูบวาบ เหงื่อออกมาก โดยเฉพาะเวลากลางคืน อาการนอนไม่หลับ คลื่นไส้ วิงเวียนศีรษะ ใจสั่น นอนไม่หลับ หลงลืมง่าย ไม่มีสมาธิ สภาพของจิตใจและอารมณ์ของผู้ใหญ่ตอนกลางส่งผลกระทบต่อร่างกาย คือ

(2.1) ด้านสัมพันธภาพทางเพศ ชีวิตในผู้ใหญ่วัยกลางคน การทำงานของอวัยวะเพศมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากไขมันใต้ผิวหนังทำงานน้อยลง ทำให้สภาพร่างกายเริ่มเหี่ยว ขาดความเต่งตึง ฮอร์โมนจากรังไข่เอสโตรเจน (estrogen) ทำหน้าที่น้อยลง เชื้อบวมลดลง บางลง เต้านมจะเริ่มยุบเหี่ยวลงเล็กน้อย ทำให้ผู้หญิงในระยะหมดประจำเดือน (menopause) เกิดภาวะกีดกันทางอารมณ์และจิตใจ ทำให้รู้สึกวูบวาบตามตัว (hot flashes) มีอารมณ์ฉุนเฉียวง่าย ขาดความมั่นคงทางอารมณ์เพราะเกรงว่าทำให้ขาดความสุขทางเพศ และเป็นสาเหตุทำให้สามีสนใจผู้หญิงอื่น จึงเกิดปัญหาการหย่าร้างตามมา สำหรับผู้ชายวัยกลางคน ฮอร์โมนเพศเทสโทสเตอโรน (testosterone) ทำหน้าที่ผลิตได้ช้าลง ส่งผลให้อวัยวะเพศของชายแข็งตัวช้าต้องใช้เวลาาน และต่อมลูกหมากมักจะโตขึ้น ทำให้มีอาการปัสสาวะลำบาก บทบาทของการมีเพศสัมพันธ์ลดลง ทำให้รู้สึกว่าปฏิบัติการได้ช้ากว่าปกติ โดยถึงจุดสุดยอดช้าลงหรือไม่อาจไม่ถึงจุดสุดยอดทุกครั้ง เป็นผลทำให้ฝ่ายชายเกิดความกังวลใจ มีความเครียดต่อการสูญเสียความรู้สึกที่เคยเป็นหนุ่มแข็งแรง ส่งผลให้เกิดอาการนอนไม่หลับ เครียด ทำงานไม่ได้ ลงโทษตัวเองและผู้อื่น เริ่มมีอาการซึมเศร้า และถ้าเป็นมากอาจทำให้ชีวิตครอบครัวต้องล่มสลายเล็กร้างกัน

(2.2) การสูญเสีย วัยนี้เป็นวัยของการต่อสู้ชีวิตด้วยการสร้างครอบครัวให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน การปรับตัวเข้ากับสังคมอย่างมีเป้าหมายและอุดมการณ์ แต่อุปสรรคของชีวิตทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ทำให้ส่งผลกระทบต่อทุกคนในครอบครัว เช่น ธุรกิจล้มเหลว ในสภาพของการมีหนี้สิน ชีวิตประสบภัยพิบัติ หรือเกิดอุบัติเหตุจนพิการอวัยวะบางส่วนของร่างกาย และการสูญเสียคู่ชีวิตก่อนเวลาอันควร สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลในวัยนี้ต้องอยู่ใน

อารมณ์เศร้า เกิดความเหงา ว้าเหว เป็นความเจ็บปวดแบบทุกข์ทรมานใจ ทำให้เริ่มเบื่อหน่ายท้อแท้
ใจในชีวิต หรือต้องการฆ่าตัวตายเพื่อหนีทุกปัญหาและได้ไปอยู่กับบุคคลที่รักซึ่งจากไป

(2.3) สภาพชีวิตครอบครัว ชีวิตคู่จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข
ต้องมีการปรับตัวกันทั้งสองฝ่ายในบทบาทของการเป็นสามีภรรยาที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิต
สมรส หน้าที่ของความรับผิดชอบที่บิดามารดาต้องอบรมเลี้ยงดูบุตรด้วยความรักความเข้าใจ
จนกระทั่งเข้าโรงเรียนศึกษาหาความรู้ แต่เมื่อชีวิตคู่มีปัญหาทำให้ตกอยู่ในสภาพการสิ้นสุดของการ
สมรส เกิดการหึงหวง เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ซื่อสัตย์ต่อกัน ทำให้ชีวิตครอบครัวล้มเหลวถึงขั้น
หย่าร้างหรือต้องแยกทางกัน ทำให้วัยกลางคนซึ่งคู่สมรสที่มีชีวิตอยู่ต้องปรับตัวที่จะต้องทำหน้าที่
เป็นทั้งพ่อแม่และดูแลอบรมลูกตามลำพัง ด้านเศรษฐกิจของครอบครัวทำให้หญิงชายที่เป็นฝ่ายบง
รายตัดสินใจเพื่อต้องการชดเชยชีวิตด้วยการแต่งงานใหม่ ซึ่งทำให้ต้องเรียนรู้ศึกษาชีวิตครอบครัว
ใหม่ ตลอดจนการวางแผนในเป้าหมายร่วมกัน และอาจมีผลกระทบด้านจิตใจแก่บุตรของทั้งสอง
ฝ่ายได้

(2.4) สภาพชีวิตโสด ในสังคมรุ่นใหม่จำนวนผู้ใหญ่วัยกลางคนบางท่าน
ต้องการใช้ชีวิตอิสระด้วยการเป็นโสด ครองตนอย่างมีความสุขได้ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การเป็นคน
โสดสามารถปรับตัวได้ดี เพราะชีวิตเคยชินกับการช่วยตนเอง มีเพื่อนฝูงมากมาย การเข้าร่วม
กิจกรรมกับเพื่อนมีความสุขสนุกสนานได้รับความช่วยเหลือพร้อมคำแนะนำที่ดีเมื่อมีความทุกข์ ทำให้
ผู้สูงอายุที่เป็นโสดสามารถจัดการกับชีวิตได้อย่างปกติสุข มีการดำรงชีวิตอย่างมีสติปัญญาเพื่อ
การเตรียมตัวเป็นผู้ใหญ่วัยกลางคนที่มีประสิทธิภาพ

(2.5) โรคของผู้ใหญ่วัยกลางคน ในด้านสุขภาพของผู้ใหญ่วัยกลางคน
ความแข็งแรงของร่างกายเริ่มเจ็บป่วยง่าย ไม่แข็งแรงเหมือนวัยอื่น อวัยวะของร่างกายเสื่อมถอย
ทำให้ต้องแวะเวียนพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพ การช่วยเหลือตัวเองลดลง ต้องพึ่งพาลูกหลานให้
คอยดูแล ตลอดจนการคิดวางแผนแก้ปัญหาช้าลง ลักษณะความจำในปัจจุบันเสื่อม แต่ความจำใน
วัยเด็กกลับดี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของร่างกาย ส่งผลให้สุขภาพของผู้ใหญ่วัยนี้
จำเป็นต้องตรวจร่างกายอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามที่แพทย์วินิจฉัยเห็นสมควร โดย
โรคสำคัญมี ดังนี้ โรคกระดูกพรุน โรคหัวใจ โรคสมองเสื่อม โรคความดันโลหิต โรคอัมพาต
โรคมะเร็ง

การเสริมสร้างสุขภาพจิตด้วยผู้ใหญ่วัยกลางคน/วัยกลางคน

(1) ผู้ใหญ่ในวัยนี้มีความภาคภูมิใจตนเองที่ชีวิตประสบความสำเร็จ
มีครอบครัวพร้อมทรัพย์สินที่มั่นคง เริ่มมีการยอมรับความบกพร่องของร่างกาย และพยายามแก้ไข
ด้วยการปรับตัวให้เหมาะสมตามวัย ด้วยการรักษาสุขภาพอนามัย หมั่นตรวจสุขภาพร่างกาย

ประจำปี สร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนวันเดียวกัน ลดความจู้จี้ขี้บ่น เอาใจใส่ดูแลลูกหลานให้อยู่ใน
กรอบสังคม มีความพร้อมที่จะเผชิญชีวิตด้วยตนเอง ยอมรับความผิดพลาดของตนเองโดยไม่โทษ
ผู้อื่น และไม่ยอมพ่ายแพ้ในโชคชะตา

(2) การรักษาคุณภาพแห่งการดำเนินชีวิต การบริหารจัดการชีวิตให้มีความ
สมดุลกับระยะเวลาแห่งวัยด้วยการพยายามปล่อยวาง โดยปลีกตนเองจากงานที่เคยมีบทบาททำ
หน้าที่สูงต่อการรับผิดชอบ มีผลทำให้มีเวลาเตรียมตัวระยะหนึ่ง การเตรียมเรื่องที่อยู่อาศัย
การวางแผนทรัพย์สินเงินทองสำหรับใช้จ่ายเมื่อยามเกษียณ ลดบทบาทในกิจกรรม ภารกิจทาง
สังคม ตำแหน่งหน้าที่การงานเลือกสิ่งทีตนเองพึงพอใจให้แก่ชีวิตอย่างเรียบง่ายด้วยความสุขใน
วัยนี้ การออกกำลัง การช่วยให้ร่างกายมีความกระฉับกระเฉง รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
ช่วยชะลอความแก่ให้ได้นานที่สุด อันจะทำให้มีสุขภาพที่ดี จิตใจปลอดโปร่งสบาย เพื่อสภาพ
ร่างกายและสมองได้เสื่อมช้าที่สุด

(3) การยอมรับความจริงในการเตรียมตัวเกษียณอายุงานอย่างมีคุณค่าเป็นการ
เปลี่ยนสถานภาพชีวิตสังคม เศรษฐกิจ และการใช้เวลาว่าง เมื่อต้องเผชิญกับความรูสึกเหงาเหมือน
ถูกทอดทิ้ง เศร้าซึม หมดอานาจ หน้าที่ เกียรติยศชื่อเสียง ให้สามารถปรับตัวได้อย่างมีชีวิตชีวา
มีความรู้สึกที่สามารถทำอะไรได้ตามความต้องการ มีอิสระทั้งด้านเวลาและหน้าที่การทำงาน เป็น
ระยะที่ต้องทำชีวิตให้มีความสุขกายสุขใจให้มากที่สุด การเพิ่มพูนความภาคภูมิใจในตน การมี
สติสัมปชัญญะและเห็นความหมายในคุณค่าของชีวิตให้สามารถดำรงตนได้ด้วยความเป็นผู้มี
สุขภาพจิตดี ปรับตัวในวัยนี้ต้องมีประสิทธิภาพ

(4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามกฎเกณฑ์ของสังคม ศาสนา ศิลธรรม
โดยวัยนี้จะมีมุ่งสร้างความเป็นระเบียบและกฎเกณฑ์ตามหน้าที่ของพลเมืองดี พึงปฏิบัติเป็น
แบบอย่างแก่ลูกหลาน ชี้แนะทางปรัชญาชีวิตของตนเองด้วยความสำนึกในค่านิยม จริยธรรม และ
ปัญญาธรรม เพื่อเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินชีวิตให้เป็นตัวแบบแก่บุตรหลาน เป็นประโยชน์แก่
สังคมและชุมชนตามหน้าที่ของพลเมืองดี

7. สุขภาพจิตครู

ฝน แสงสิงแก้ว (อ้างถึงใน รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวทยะ, 2549, หน้า 30) กล่าวว่า
“สุขภาพจิตในโรงเรียนก็คือ สุขภาพจิตของครูและนักเรียนนั่นเอง” สำหรับ “สุขภาพจิตของครู”
หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครู สภาพสมบุรณ์ทางจิตใจของครู สภาพที่เกี่ยวข้องกับ
ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจและภูมิใจในกิจกรรมต่างๆ
ความรื่นเริง เบิกบาน และมีความสุขในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อ

นักเรียนและเพื่อนร่วมอาชีพ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผลและศีลธรรม

รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวยทยะ (2549, หน้า 30) กล่าวว่าไว้ว่า สุขภาพจิตของครู หมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูที่ส่งผลต่อนักเรียนและบุคลากรใน โรงเรียน อันจะส่งผลที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระ ไชยศรีสุข (2539, หน้า 61-63) กล่าวว่า ครูมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของนักเรียนมากที่สุด การที่ครูจะช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตของนักเรียนได้ดีนั้น ต้องคำนึงถึงสุขภาพจิตของครูประกอบกันไปด้วย

ลักษณะของครูที่มีสุขภาพจิตดี ได้แก่

- (1) มีความกระตือรือร้น สนใจนักเรียน และกิจกรรมในโรงเรียน
 - (2) มีความสามารถที่จะแสดงความร่วมมือ ความเป็นมิตร และความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น
 - (3) ยอมรับในความผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของตน
 - (4) มีความอดทน ความเมตตา กรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจ และความยุติธรรมกับนักเรียน
 - (5) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสุภาพ และเป็นประชาธิปไตย
 - (6) รู้จักยกย่องชมเชยนักเรียนที่กระทำความดี
 - (7) แสดงออกซึ่งกิริยามารยาทอันดีงาม
 - (8) สามารถช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆของนักเรียน ทั้งปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัว
 - (9) มีความประพฤติกและการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่เพื่อนครู นักเรียนและบุคคลอื่นๆ
 - (10) แสดงความเห็นความเชื่อและเจตคติที่ดี
 - (11) มีอารมณ์ขันที่ดี สามารถแสดงความรู้สึกสนุกสนานออกมาอย่างเหมาะสม
 - (12) มีสุขภาพกายดี คล่องแคล่ว ว่องไว และกระฉับกระเฉง
 - (13) มีความสนใจในกีฬา การแสดงทางศิลปะ และกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ
- สำหรับครูที่มีสุขภาพจิตเสื่อม จะสังเกตได้จากลักษณะดังนี้ คือ อารมณ์เสียอย่างไม่มีเหตุผล ไม่มีความอดทน อดกลั้น ไม่ยุติธรรม เรียกร้องสิ่งตอบแทนอยู่เสมอ ขาดความเป็นมิตร ขาดความมีเสน่ห์ ขาดความน่ารัก ไม่มีความยืดหยุ่น มักพุดถึงเรื่องราวของคนอื่นมากเกินไปใน

ทำนองดูถูกเหยียดหยาม ขาดอารมณ์ขัน ขาดความเมตตากรุณา มีท่าทางอวดดี ทะนงตน หยิ่ง
จุกจิกจู้จี้ เจ้าระเบียบ และเป็นคนสมบูรณ์แบบที่สุด (Perfectionist)

สาเหตุที่ทำให้ครูสุขภาพจิตเสื่อม ได้แก่

- (1) ขาดเจตคติและวิญญาณของความเป็นครู
- (2) เกิดความขัดแย้งกับผู้บริหาร โรงเรียน หรือกับเพื่อนครูด้วยกัน
- (3) ไม่ได้รับสวัสดิการเพียงพอทั้งที่เกี่ยวข้อกับอาชีพและส่วนตัว บ้านพักครูไม่มี

การเบิกค่ารักษาพยาบาลซ้ำ ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

(4) การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น จากการศึกษาที่เคยได้รับการยกย่องว่าเป็น
“แม่พิมพ์ของชาติ” มาเป็นการตำหนิ “ว่าใครๆก็เป็นครูได้”

(5) งานของครูในโรงเรียนมากเกินไป มีลักษณะจำเจ ซ้ำซาก นำเบื่อหน่าย

(6) รายได้ของครูไม่เพียงพอและไม่เกิดสมดุลกับค่าครองชีพ ที่สูงมากขึ้นใน
ปัจจุบัน โดยเฉพาะครูที่มีปัญหาเรื่องนี้ คือครูในระดับประถมและระดับมัธยม

(7) ความไม่มั่นคงในอาชีพ ครูในสถาบันเอกชนจะเผชิญกับปัญหาข้อนี้มากที่สุด

(8) การนัดทนากการไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาออกกำลังกาย หรือไปร่วมกิจกรรมทาง
สังคมวัฒนธรรมต่างๆ

(9) การเผชิญกับนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตบ่อยๆ ทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสียดตาม
ไปด้วย

(10) ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร

(11) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(12) มีปัญหาด้านครอบครัว

วิธีปฏิบัติตนของครูเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต มีหลายวิธีดังนี้

(1) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับผู้บริหาร เพื่อนครูและนักเรียน

(2) ต้องรำลึกว่างานของครูเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสำคัญต่อการ
พัฒนามนุษย์และประเทศชาติ

(3) รู้จักใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกาย

(4) ศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อที่จะได้ทราบสาเหตุและ
แนวทางในการป้องกัน แก้ไข หรือส่งเสริม

(5) รู้จักยอมรับตนเอง และการยอมรับผู้อื่น

(6) พยายามมองโลกในแง่ดี และรู้จักสร้างอารมณ์ขัน

(7) พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา

(8) เมื่อมีปัญหาใดๆ ต้องปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้นว่า นักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ ให้รู้จักคิดและแก้ไขปัญหาลำดับก่อนหลัง รู้จักปล่อยวางในบางโอกาส

(9) หาโอกาสแสวงหาความรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

(10) เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ เพื่อการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เช่น ครูสภา ชมรมกีฬาที่ตัวเองมีความถนัด ฯลฯ

สุขภาพจิตระหว่างครูและครูนั้น คือ หลักจิตวิทยาอันหนึ่งของวิชามนุษยสัมพันธ์ สุขภาพจิตจะเกิดขึ้นได้ในเมื่อครูกับครูรักกัน โดยเฉพาะในการอยู่ร่วมกัน หรือ การที่ต้องปกครองกัน มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันนั้นมีความต้องการในลักษณะของความรู้สึกสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความรู้สึกอยากเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) คือ การเกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นของเรา เพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นเพื่อนของเรา เราควรมีส่วนในการสร้างความสำเร็จของงาน ดังนั้น เมื่อมีการงานใด ต้องพยายามให้ทุกคนได้มีส่วนช่วยอย่ากระทำเสียแต่คนเดียว ให้คำนึงว่าทุกคนมีฝีมือ มีความสามารถด้วยกันทั้งนั้น ไม่ใช่เรามีความสามารถเพียงคนเดียว ถ้าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ จะเกิดความรู้สึกในด้านความเป็นเจ้าของขึ้นมาเอง เช่น การช่วยกันตกแต่งสถานที่ห้องทำงานหรือห้องพักครูให้สวยงาม เมื่อทุกคนได้ช่วยกันคนละไม้คนละมือ ทุกคนก็จะช่วยกันดูแลรักษา เพราะมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของต่อสถานที่นั้นๆ จึงเกิดเป็นความรักและความห่วงใยขึ้นมาแทน

ประการที่ 2 ความรู้สึกอยากไต่ยกย่อง (Sense of Recognition) ความรู้สึกนี้มีด้วยกันทุกคนซึ่งเป็นมนุษยธรรมชาติของมนุษย์ว่า เมื่อได้กระทำสิ่งใดลงไปแล้วไม่ว่าจะได้ผลมากน้อยเพียงไร ก็อยากให้คนอื่นยอมรับความสามารถของตน การแสดงความรู้สึกยกย่องของคนอื่น ควรรู้จักใช้คำว่า “ขอบใจ ดีใจ และยินดีด้วย” เป็นสิ่งที่ทำให้เขามีความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะมุ่งมั่นทำงานอื่นๆ ต่อไป

ประการที่ 3 ความรู้สึกต้องการโอกาส (Sense of Opportunity) ครูทุกคนต้องการโอกาสในการก้าวหน้า เมื่อมีโอกาสมากเท่าใดก็จะก้าวไปให้ไกลที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นต้นว่า ครูน้อยอยากเป็นครูใหญ่ อาจารย์อยากเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์อยากเป็นรองศาสตราจารย์ ดังนั้น ถ้าต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี ก็ไม่ควรไปกีดกันโอกาสอันดีของบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้ครูยังมีความรู้สึกต้องการโอกาสในด้านอื่นๆ อีก เช่น โอกาสที่จะมีบ้านเป็นของตนเอง โอกาสที่จะเป็นเจ้าของรถยนต์สักหนึ่งคัน ฯลฯ

ประการที่ 4 ความรู้สึกต้องการความมั่นคง (Sense of Security) งานใดที่มีความสุข มีความมั่นคง มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงนี้ รวมไปถึงสวัสดิภาพในการงานและครอบครัว ตลอดจนหลักประกันของสังคมในอนาคต เช่น เมื่อเวลาเจ็บไข้ได้ป่วยสามารถรับการ

ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกษียณอายุก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ ดังนั้นถ้าหากให้การรับรองแก่บุคคลว่าเขาจะเกิดความมั่นคงในด้านการงาน ครอบครัวและสังคมแล้วจะเป็นสิ่งสร้างสุขภาพจิตในการอยู่ด้วยกัน

เมื่อทราบว่าทุกคนต้องการสิ่งใด โดยเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ก็จะเกิดความเห็นอกเห็นใจ รักใคร่กันขึ้นมาเอง ความรักกันในหมู่คณะเมื่อเกิดขึ้น ความสุขและความมีสุขภาพจิตดีนั้นๆ ก็จะถ่ายทอดไปยังเด็กนักเรียนให้นักเรียนมีความสุข ความสบายใจ มีความรักโรงเรียน ทั้งครูและนักเรียนก็มีสุขภาพจิตดี นั่นคือสุขภาพจิตในโรงเรียนก็จะดีไปด้วย

ครูจึงเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลที่มีคุณค่า อันประมาณมิได้ต่อนักเรียน ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองเป็นคนดี แล้วจึงจะไปดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียน เพราะถ้าครูยังขาดการพัฒนาตนเองแล้ว ครูจะไม่สามารถชี้มนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพในอนาคตได้

8. สุขภาพจิตครูกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของครู นักเรียน และบุคลากร อื่นๆ ในโรงเรียน ควรกำหนดไว้เป็นนโยบายการจัดการศึกษา และสามารถนำมาปฏิบัติในโรงเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

แนวทางปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตให้แก่บุคลากรต่างๆ ในโรงเรียน มีดังนี้

(1) แสดงความเป็นกันเองหรือความเป็นมิตร และปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

(2) เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบอย่างสะดวก เพื่อร่วมปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

(3) มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัด

(4) สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในตัวครู และนักเรียน

(5) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู โดยการอนุญาตให้ครูไปศึกษาต่อจัดการประชุมสัมมนา หรือส่งเข้ารับการอบรมในระยะสั้น

(6) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับบ้าน เป็นต้นว่าส่งครูไปเยี่ยมผู้ปกครองนักเรียน จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับคณะครู

(7) ดูแลสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม

- (8) จัดสวัสดิการต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู และนักเรียน เช่น จัดให้มีอุปกรณ์การสอน ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา จัดให้มีหนังสือค้นคว้าในห้องสมุด เป็นต้น
- (9) หลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียน วิพากษ์วิจารณ์ครู หรือนักเรียนต่อหน้าคนอื่น
- (10) รู้จักยกย่อง ชมเชย เมื่อเห็นครู หรือนักเรียนทำความดี
- (11) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาการทางจิตใจ เช่น การไปทำบุญที่วัด การไปร่วมแห่เทียนเข้าพรรษา

สรุป สุขภาพจิตครู หมายถึง สภาพชีวิตของครูที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต และการทำงานในวิชาชีพครู มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๔๒ เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ คลุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

1. อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

1.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

1.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

3. พันธกิจ

3.1 บริหารจัดการอย่างมีอาชีพ

3.2 เสริมสร้างความเสมอภาค สิทธิและโอกาสทางการศึกษา

3.3 ยกย่องคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.4 ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐาน

ความเป็นไทย

3.5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.2 บริหารงานอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล

4.3 นำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา

4.4 นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

4.5 องค์กรบุคลากรมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการ

การศึกษา

4.6 ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิอย่างเท่าเทียม

และเสมอภาค

4.7 นักเรียนจบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด

4.8 ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในทุกระดับชั้น

4.9 อัตราการเรียนรู้ต่อของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกระดับ

4.10 ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.11 สถานศึกษาทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกัน

คุณภาพภายใน

4.12 สถานศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานของ สมศ.

4.13 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงเป็นอันดับหนึ่งของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4.14 สถานศึกษามีคุณภาพผ่านเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class

Standard School)

4.15 ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

4.16 ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

4.17 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม

4.18 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ

4.19 ผู้เรียนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสภาพการณของโลก

4.20 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่าง

มืออาชีพ

4.21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คู่ความเป็นประชาคมโลก

5. ค่านิยม

ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างงานสร้างสัมพันธ์ มุ่งมั่นบริการ สืบสานเศรษฐกิจพอเพียง

6. วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อร่วมงาน ร่วมคิดร่วมบริหาร บริการด้วยจิต

สาธารณะ

7. เอกลักษณ์องค์กร

รักความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล

8. กลยุทธ์

8.1 พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย

8.2 สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่

หลากหลาย

8.3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

8.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย

8.5 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศไทยและในต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

วารสาร แก้วนิมิตชัย (2549, หน้า 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม ผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา และเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า

การบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

พิทยา บางสุวรรณ (2549, หน้า 111-116) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับพฤติกรรมกรรมการบริหารจากมากไปน้อยคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การควบคุมบังคับบัญชา การตัดสินใจ และด้านการจูงใจ และจากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามระดับขวัญในการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย คือ การยอมรับความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี และความมั่นคงปลอดภัย และผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.83$) ส่วนรายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนันท์ ประสพผล (2549, หน้า 109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ พฤติกรรมด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร

เจเลียว แส่นสำราญ (2550, หน้า 124-125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการรู้สารสนเทศของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรู้สารสนเทศของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า มีการรู้สารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักในความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการสื่อสารส่งผลต่อการรู้สารสนเทศของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์การรู้สารสนเทศของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ได้ร้อยละ 33.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มานพ พุ่มสาขา (2551, หน้า 75-76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกเรื่อง ส่วนระดับมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่า ทุกมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา อยู่ในระดับดี และจากการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

อรทัย พักษณ์มะเริง (2553, หน้า 93-95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 มีพฤติกรรมการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ส่วนใหญ่อยู่ในบรรยากาศโรงเรียนแบบไม่ให้ความร่วมมือ และแบบให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จำแนก

ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างก็มีความผูกพันต่อโรงเรียนด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และความผูกพันอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศโรงเรียนเป็นบรรยากาศแบบเปิดมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง และบรรยากาศโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิดมากกว่าบรรยากาศโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ .01

พิมลศรี จันทราพร (2540, หน้า 80-81) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสุขภาพจิตดี ร้อยละ 76.50 มีปัญหาสุขภาพจิต ร้อยละ 23.50 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสุขภาพจิตดี ร้อยละ 74.80 มีปัญหาสุขภาพจิต ร้อยละ 25.20 และผลการเปรียบเทียบสุขภาพจิตของ ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตและนอกเขตเทศบาลเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในและนอกเขตเทศบาลเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และยังพบว่า ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรที่ทำให้นักเรียนมีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ เพศ สภาพครอบครัว วิธีการอบรมเลี้ยง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดากับมารดา ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับบิดา

มารดา ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับพี่น้อง อาชีพผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ส่วนนักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีระดับสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับพี่น้อง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา และเพศ มีผลต่อสุขภาพจิตนักเรียน

อุมาพร วิโรจน์รัตน์ (2544, หน้า 94-96) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ สุขภาพจิตและปัญหา การปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา ค้นคว้าพบว่า ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีสุขภาพจิตโดยรวม อยู่ในระดับปกติ โดยครู อาจารย์เพศชายมีสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ครู อาจารย์เพศหญิงมี สุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับปกติ และครู อาจารย์เพศชายมีสุขภาพจิตโดยรวมปกติมากกว่าครู อาจารย์เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาล และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ มีสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับปกติ และไม่แตกต่างกัน ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีระดับปัญหา การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามเพศและสังกัดโรงเรียน พบว่า ครู อาจารย์เพศชาย มีระดับปัญหาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย และครู อาจารย์เพศหญิงมีระดับปัญหาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย ส่วนครู อาจารย์สังกัดเทศบาล มีปัญหาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย และครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ มีระดับปัญหาการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ครู อาจารย์เพศหญิงมีระดับปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่า ครู อาจารย์เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด เทศบาล มีระดับปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าครู อาจารย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวยะ (2549, หน้า 85-86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพจิตของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับดี ผลการศึกษาการสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพกับบุคลากรในโรงเรียน และการ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบสุขภาพจิตของครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ตามเพศ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการ เดินทางไปทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสุขภาพจิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อจำแนกตามรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการเดินทางไปทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

กันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดย พบว่า ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กับครูที่สอนกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการศึกษาปัจจัยที่จะสามารถทำนายสุขภาพจิตครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม คือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพกับบุคลากรในโรงเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถร่วมทำนายสุขภาพจิตของครูได้ร้อยละ 33.2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ณัฐวัฒน์ สมโภชน์พงศ์ (2547, หน้า 88-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ตามทัศนะของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจิตของครูในด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตทั้งรายชื่อและรายด้าน และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการครูมีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตมีทัศนะไม่แตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารมีทัศนคติว่าการปฏิบัติในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจมีมากกว่าครูผู้สอน

สรุป งานวิจัยในประเทศ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารผู้บริหารในด้านการเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา และเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรม พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อ โรงเรียนและบรรยากาศ โรงเรียน รวมถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลต่อ

การรู้สารสนเทศของบุคลากร โรงเรียน และส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก และจากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพจิตครูประถมศึกษ พบว่า มีสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับปกติ โดยครู อาจารย์เพศชายมีสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ครู อาจารย์เพศหญิงมีสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับปกติ และครู อาจารย์เพศชายมีสุขภาพจิตโดยรวมปกติมากกว่าครู อาจารย์เพศหญิง สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับดีผลการศึกษาศึกษาการสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพกับบุคลากรในโรงเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบสุขภาพจิตของครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสุขภาพจิต ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวารินชำราบ จังหวัด อุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ตามทัศนะของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจิต ของครูในด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตทั้งรายข้อและรายด้าน และโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Duncan, D. A. (2004 อ้างถึงใน มานพ พุ่มสาขา, 2551, หน้า 47) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของสถานศึกษากับรูปแบบการคิดและพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างวัฒนธรรมของ สถานศึกษากับรูปแบบวิธีคิดของผู้บริหาร แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของสถานศึกษา กับพฤติกรรมของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ คือ แบบผู้ยึดถือโครงสร้างหน้าที่ แบบผู้อำนวยทรัพยากร แบบนักการเมืองและแบบผู้บริหารที่เป็นสัญลักษณ์ พฤติกรรมทั้ง 4 แบบนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวกับสถิติ ประชากร ลักษณะของวัฒนธรรมของสถานศึกษาปัจจุบัน แต่มีความสัมพันธ์ ตรงข้ามกับเพศของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทุกคุณลักษณะของวัฒนธรรมของสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวม พฤติกรรม ความเชื่อ จารีต และค่านิยม รูปแบบการคิดเชิงอุดมคติและรูปแบบการคิดตามความเป็นจริงของผู้บริหารชายและผู้บริหารหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ และประสิทธิผลใน ฐานะผู้จัดการและผู้นำถูกค้นพบอย่างมีนัยสำคัญตามลักษณะทั้ง 4 แบบของผู้บริหาร

Wallace, J. M. (2006 อ้างถึงใน มานพ พุ่มสาขา, 2551, หน้า 48) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและสมรรถภาพของผู้ร่วมงาน กรณีศึกษาของ สถานศึกษาทางเลือก ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อทุก ตัวแปรตามไม่ว่าจะเป็น ปฏิกริยาโต้ตอบ การเรียนรู้และพฤติกรรม การพัฒนาครูให้เป็นผู้ นำจะสามารถพัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหา นวัตกรรมการบริหารที่จะสามารถปรับปรุงสถานศึกษาและผลลัพธ์ที่จะเกิดแก่นักเรียนในการให้ โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคน

Capal (1987 อ้างถึงใน พรพิทักษ์ คำม่วน, 2551, หน้า 52) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุ การเกิดความเครียดของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 78 คน จาก 4 โรงเรียน โดยให้ตอบแบบ ราชงานตนเองในแบบวัดความเครียด ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัย 6 ประการ ต่อไปนี้ มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การหมดไฟในตัว ความถี่และ ความรุนแรงของการหมดไฟ การมีอารมณ์ห้วนไหวและเหนื่อยล้า ลักษณะเฉพาะตนและผลงานที่ โดดเด่น บทบาทที่คลุมเครือและสายการบังคับบัญชา

Shives (1994, pp.102-103 อ้างถึงใน อูมาพร วิโรจน์รัตน์, 2544, หน้า 39) ได้สรุป ผลการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิตของ ครู อาจารย์ ในเมืองฟิลาเดเฟีย พบว่า อาชีพ และตัวแปรทางด้าน ส่วนตัว ส่งผลให้ครูเกิดความเครียด รวมทั้งพบว่า ความเครียดของครูอาจารย์สังกัดประถมศึกษา และครูอาจารย์สังกัดมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน ครู อาจารย์หญิง มีความเครียดมากกว่าครูอาจารย์ ชาย ครู อาจารย์ที่มีช่วงอายุ 30-44 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือครู อาจารย์หนุ่มสาว มีระดับความเครียดสูงกว่า ครู อาจารย์ สูงอายุ สรุปได้ว่าความเครียดขึ้นอยู่กับระดับอายุ ซึ่งมีประสพการณ์มาก การพบปัญหาเกี่ยวกับ เด็ก การเลือกอาชีพ และการแต่งงาน ครูผู้หญิงมักมีความเครียดกับงานประจำ อาจารย์ถึงความเครียดจากสิ่งแวดล้อม เช่น การหย่าร้าง การเลี้ยงลูกคนเดียว การลดลงของรายได้ และปัญหา สุขภาพร่างกาย ที่มีความเครียดเป็นสาเหตุทำให้มีสุขภาพจิตผิดปกติได้

สรุปงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ กับวัฒนธรรมของสถานศึกษากับรูปแบบการคิดของผู้บริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำและสมรรถภาพของผู้ร่วมงาน และจากการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิต พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัย คือ การหมดไฟในตัว ความถี่และ ความรุนแรงของการหมดไฟ การมีอารมณ์ห้วนไหวและเหนื่อยล้า ลักษณะเฉพาะตนและผลงานที่ โดดเด่น บทบาทที่คลุมเครือ และพบว่า ความเครียดของ ครูอาจารย์สังกัดประถมศึกษา และครู อาจารย์สังกัดมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน ครู อาจารย์หญิง มีความเครียดมากกว่าครูอาจารย์ชาย

ครู อาจารย์ที่มีช่วงอายุ 30-44 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือครู อาจารย์หนุ่มสาว มีระดับความเครียดสูงกว่า ครู อาจารย์สูงอายุ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมีหลากหลายแนวคิดและหลักการ นักวิชาการเขียนไว้มากมายรวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต ของบุคคลทั่วไปและสุขภาพจิตของครู ได้มีผู้ศึกษาวิจัย ได้ทำการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพจิต ครูผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามแนวคิดของ Likert และสุขภาพจิตครูตาม 4 องค์ประกอบของนพ.อภิชัย มงคลและคณะ รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพจิตครูจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี