

การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ORGANIZATIONAL HEALTH STUDY OF SCHOOLS IN MAE FAH LUANG DISTRICT
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA DISTRICT OFFICE 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง
การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ กนกพร ชุ่มภู

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. นริศรา เสือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กนกพร ชุมภู, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ๋นกอง
คำสำคัญ:	การบริหารการศึกษา, การจัดการความขัดแย้ง, การทำงานเป็นทีม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 242 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาราง ของ Krejcie and Morgan เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ในการแบ่งชั้นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด 1) เป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่า มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ครูควรจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการสอนเสริมในรายวิชาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการวางตัวให้เหมาะสม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการปกครอง มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างให้ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ควรรับผิดชอบของตน

Title: ORGANIZATIONAL HEALTH STUDY OF SCHOOLS IN MAE FAH LUANG DISTRICT
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA DISTRICT OFFICE 3

Author: Kanokporn Chumphoo, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Educational Administration, Conflict management, Teamwork

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study the organizational health of schools in Mae Fah Luang District. 2) to study guidelines for development the organizational health of Schools in Mae Fah Luang District under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in the research were the school administrators and teachers under Mae Fah Luang District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 a total is 242. Determine the size of the sample group in the table of Krejcie & Morgan. Once the sample size is obtained, the stratified random sampling method is used to select the sample group. using the size of the school as a criterion for stratification and 5 experts. The research tools were divided into 2 types: 1) a questionnaire with a 5-level estimation scale and 2) a semi-structured interview. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of this research found that: 1) The school organizational health overall, all dimensions were at a high level. By ordering health status of schools in Mae Fah Luang district. under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, descending as follows: resource support dimensions leadership dimension of School Administrators Work morale dimension of executive Influence and academic focus dimensions, respectively. 2) Guidelines for developing organizational health of educational institutions found that the academic focus dimension Teachers should provide teaching and learning with a variety of methods with a focus on learners. and supplementary teaching in subjects with low learning achievement to encourage and develop students to have academic achievements to achieve the objectives of the curriculum. Dimension of Executive Influence Executives should be knowledgeable and competent. have a proper posture and manage according to the principles of good governance to be a good role model for government personnel. Work morale dimension There should be a division of responsibilities according to the individual's needs in order to create satisfaction for teachers about their responsibilities.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่ได้เมตตาเป็นพื้นที่ศึกษาอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้ การศึกษาสามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

ขอขอบคุณ กัลยาณมิตรทั้งหลายผู้ที่ให้การอนุเคราะห์ข้อมูล และมีส่วนร่วม รวมถึงเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอระลึกถึงคุณบิดามารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้ มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะ พยายาม มีความอดทน ต่ออุปสรรคต่าง ๆ นานาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้กระบวนการเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	13
ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง.....	32
การบริหารสถานศึกษาพื้นที่สูง.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	58
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	65
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	67
บทที่ 5 บทสรุป.....	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	95
ภาคผนวก ข ผลการตรวจคำตอบความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ	96
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย	100
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์การวิจัย.....	104
ภาคผนวก จ ผลการสัมภาษณ์.....	106
ประวัติผู้วิจัย	115

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน.....	25
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	59
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามรายด้าน.....	68
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน.....	69
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุน ทรัพยากร	70
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการ ปฏิบัติงาน.....	71
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของ ผู้บริหาร.....	72
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของ ครู.....	74
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	56
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	57
ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ในอำเภอแม่ ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย	58



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สุขภาพองค์การเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ขององค์การที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบองค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม มีการเจริญพัฒนาและมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน เจริญ เติบโต (2552) โดยที่คนจะเกี่ยวกับ สุขภาพ หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย หากร่างกายอยู่ในขั้นที่เรียกว่ามีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น แสดงว่าอวัยวะบางอย่างไม่มีสมรรถภาพที่จะทำงาน จนในที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ Miles (1973 อ้างอิงใน เจริญ เติบโต, 2552, หน้า 8) ซึ่งองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้วองค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย Hoy and Sabo (1998 อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดที่มีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

องค์การการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น คุณภาพของผู้เรียนจะดีหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์การการศึกษาเหล่านั้น ในการบริหารจัดการองค์การที่ดีซึ่งองค์การที่จะมีสุขภาพที่ดีได้นั้น ต้องเป็นองค์การที่มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ไม่มีองค์การใดที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ ในอนาคต โดยขึ้นอยู่กับความสำเร็จเมื่อครั้งอดีต หรือปัจจุบันโดยละเลยการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ความหยุดนิ่งที่จะพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการมีเพียงแต่ทำลายสมรรถนะขององค์การแต่ยังกีดกอนความมั่นคงของสังคมในอนาคต และเพื่อให้

การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พรรณี สุวดี (2537 อ้างอิงใน อัญชัชญา ตนภู, 2559, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษามาโดยตลอด โดยการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้พัฒนาองค์ความรู้ ใช้ทักษะกระบวนการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน สามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานองค์การ องค์คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแผนสรรหา ย้าย โอน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนบางแห่งยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนด สถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2561, หน้า 36-39)

อำเภอแม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงรายมีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีประชากรหลากหลายชาติพันธุ์ ได้แก่ ไทยพื้นถิ่น ไทยเชื้อสายจีน ชนเผ่าอาข่า ชนเผ่าลาหู่ ชนเผ่าไทยใหญ่ ชนเผ่าม้ง ชนเผ่าเย้า ชนเผ่าลีซอ เป็นต้น ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอำเภอแม่ฟ้าหลวง จึงต้องมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปจากเดิม เนื่องจากระยะทางในการเดินทางที่ค่อนข้างไกลและค่อนข้างลำบาก เพราะพื้นที่เป็นพื้นที่สูง และความแตกต่างกันทางด้านภาษาระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งจากรายงานการประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า อำเภอแม่ฟ้าหลวงจะมีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าอำเภออื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และสถิติการบรรจุและแต่งตั้งของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายทุกรอบ จะมีตำแหน่งว่างที่อำเภอแม่ฟ้าหลวงและการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการย้ายปกติ หรือการย้ายตามผลการสอบแข่งขันได้ของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงก็มีจำนวนมากเช่นเดียวกัน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย, 2565) ส่งผลต่อโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิดจากการขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การศึกษาของโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการมาปฏิบัติงานในพื้นที่ราบหรือพื้นที่ในเมืองมากกว่าพื้นที่ราบสูง หรือสาเหตุ

ที่แท้จริงมาจากสุขภาพขององค์การที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ จึงทำให้ พบว่า มีอัตราการขาดแคลนกำลังครู และมีครูเขียนย้ายกลับภูมิลำเนาทุก ๆ ปี (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2565)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสุขภาพขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อทราบถึงสุขภาพขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปเป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ อันจะส่งผลให้การศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และการศึกษาของประเทศชาติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากแนวคิดในการใช้วัดมิติสุขภาพขององค์การ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และแบ่งมิติวัดสุขภาพขององค์การออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาสุขภาพขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่ามีองค์ประกอบที่ไม่สมบูรณ์ในด้านใดบ้าง ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสร้างองค์การแห่งความสมบูรณ์และมีสุขภาพดี อันจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 643 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำนวน 242 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีของนักทฤษฎี ดังนี้ Hoy and Sabo (1997, p. 64), Hoy and Feldman (1987, p. 32), Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990, p. 236), Podgurski (1990, pp. 92–93), Owen (1991, p. 222) และ Mile (1973) สังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกันสามารถสรุปได้ทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 4) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ หมายถึง วิธีการพัฒนาความสมบูรณ์ขององค์การโดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา โดยคำนึงถึง

สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุขภาพองค์การของโรงเรียน หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 6 มิติ ได้แก่ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

1.1 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน เตรียมบุคลากรให้พร้อมทำงานและการสร้างทีมงาน การแสดงออกด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร การไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน รวมทั้งมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

1.2 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนงบประมาณ พัสดุ อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน จัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม และปลอดภัย ตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การในลักษณะความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน รักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รวมทั้ง มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญห

1.4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและศรัทธาในความสามารถ การใช้เหตุผลด้วยการอาศัยข้อมูล

ข้อความจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป และสามารถใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

1.5 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง กลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน มีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จในวิชาชีพมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู รวมถึงมีการยอมรับความสามารถและมีการยกย่อง ชมเชย ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ

1.6 มิติด้านการมุ่ง/เน้นวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา เพื่อให้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารสุภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและสุภาพองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุภาพองค์การ
 - 2.1 ความหมายของสุภาพองค์การ
 - 2.2 มิติสุภาพองค์การ
 - 2.3 องค์ประกอบแนวคิดในการทำวิจัย
3. ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
4. การบริหารสถานศึกษาพื้นที่สูง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ได้กล่าวถึง “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน ซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของการประเมินผล

และการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

เกษม โพธิ์ทอง (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมมีความรู้และความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพตน

วาสนา สิงหะคเชนทร์ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการระบบบริหารองค์การให้การบริหารงานอื่นบรรลุผล คือ งานธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดการระบบการบริหารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน และการรับนักเรียนส่งเสริมประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษา

อนันท์ งามสะอาด (2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการกระบวนการบริหารงานและการเรียนการสอน โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนด โดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียนที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

Gibson and Ivancevich (1971, p. 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำหรือการปฏิบัติการบางอย่าง ซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการร่วมมือกับผู้อื่น และมีการประสานงานร่วมกันในกลุ่มหรือในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การนั้น ๆ

Drucker (2005, p. 5) ได้ให้หมายความว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น คือ

1. การทำงาน หรือการดำเนินงานหรือกิจกรรม
2. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือทรัพยากรการบริหาร ซึ่งมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์
3. เป็นการทำงานให้สำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดในการบริหารและการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นอกจากนี้ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน กำหนดการใช้ทรัพยากรในการบริหาร ประสานการทำงานร่วมกันและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุขการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏในบัญญัติ มาตรา 39 ที่ว่า

มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระและมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้ มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบ เลิก สถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคล สิ้นสุดลง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติ ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้น โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นเป็น 4 ฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 20) การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ มาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 21-23)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ จัดการศึกษา มีภาระหน้าที่ คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาระบบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขยายภารกิจ การบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่งาน คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายองค์กร การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์

งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในองค์กร งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

3. ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขอบข่ายภารกิจการบริหารบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ขอบข่าย การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และ พัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ในสถานศึกษาการเบิกจ่ายอนุมัติ งบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การตรวจสอบติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุน สวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลังการรับเงินการเก็บรักษาเงิน ทางการศึกษา การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือออมปี การบริหารบัญชีการ จัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณทางการเงิน การจัดทำและ จัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณ ลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดต้องจัดทำแผนผังการบริหารงาน 4 ฝ่าย และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามภารกิจตามที่ระบุไว้ใน กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา พ.ศ. 2550 โดยละเอียดและรอบคอบตามหลักการที่เป็นสาระสำคัญของ กฎกระทรวง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร โปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอน และการประเมินผลการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การบริหารองค์การเป็นกระบวนการในการนำรูปแบบ และโครงสร้างขององค์การที่ได้กำหนดขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกระบวนการของการบริหารจัดการ ให้การบริหารขององค์การมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จของงานในองค์การนักวิชาการ ด้านการบริหารได้วางกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 22) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

หวน พินธุ์พันธุ์ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎี การบริหารงานและการบริหารคนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน กำหนดการใช้ทรัพยากรในการบริหาร ประสานการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาพบว่า คำว่า สุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นการนำ คำสองคำระหว่าง สุขภาพ (health) กับ องค์การ (organizational) มารวมกัน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของสุขภาพไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เช่น อาหารเพื่อสุขภาพ การสูบบุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

คำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกปี 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และทุพพลภาพเท่านั้น

Miles (1973, อ้างอิงใน เจริญ ครอบหา, 2552, หน้า 8) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ สุขภาพ หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย หากร่างกายอยู่ในขั้นที่เรียกว่า มีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น แสดงว่าอวัยวะบางอย่างไม่มีสมรรถภาพที่จะทำงานจนในที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้

ส่วน คำว่า “องค์การ” (Organization) ได้มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

เจริญ ครอบหา (2552, หน้า 9) องค์การ หมายถึง หน่วยงานทางสังคมเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่มีการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง มีกระบวนการจัดโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวป้อนนำไปผ่านกระบวนการแปลงสภาพให้ออกมาเป็นผลผลิต

กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 29) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การเป็นรูปแบบการรวมตัวของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีการยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ แบบแผนในการปฏิบัติงาน มีอาณาเขตที่ชัดเจน มีโครงสร้างประสานความสัมพันธ์ของตนในองค์การ โดยที่ทุกคนมีเป้าหมายส่วนบุคคล และพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายของตนเองได้รับการตอบสนอง และบรรลุเป้าหมายขององค์การในภาพรวม

สุคนธ์ทิพย์ ตานา (2558, หน้า 10) ได้สรุปความหมายขององค์การว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การ ดำเนินการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะขององค์การ

ยังเป็นระบบเปิดที่มีการเปลี่ยนแปลง จากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิต หรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์

จากทรรศนะคติของนักวิชาการที่ให้ความหมาย เมื่อนำความหมายของทั้งสองคำมารวมกันเป็นคำใหม่ คือ สุขภาพองค์การ (Organization Health) อาจให้ความหมายได้ว่า

จินตนา ศุภกรธนสาร (2550, หน้า 15) ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพะของการปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารเข้าใจเจตคติความรู้สึก ความคิดของสมาชิกในองค์การ และมีความมั่นคงของสถาบัน มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใด ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

ธิดาวลัย อุ่นกอง (2553, หน้า 6) กล่าวว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ จำเป็นต้องมีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาสุขภาพองค์การให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสังคม ในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี คนมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

เจริญ ควรหา (2552, หน้า 10) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพะที่สมบูรณ์ขององค์การที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อองค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของสังคมมีการเจริญพัฒนา และมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

อรัญญา สารีโพธิ์ (2553, หน้า 16) สุขภาพองค์การ คือ สภาพองค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้องค์การ มีการพัฒนาก้าวหน้าและดำรงต่อไป

เรวัตร์ งบประมาณ (2558, หน้า 23) สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนความพร้อมที่ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 26-27) สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

อัญชัชฎา ตนภู (2559 หน้า 12) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ได้มีผู้ศึกษาสุขภาพองค์การและให้ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพองค์การดังต่อไปนี้

Hoy and Forsyth (1986) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ว่า เป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม และสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะยาวนาน ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพองค์การดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล

Cameron (1978) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า หมายถึง ชื่อเสียง ค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย

Dwividi (1981) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิผลขององค์การมีความคล้ายคลึงกัน การที่องค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ มักจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

McFarland (1979, p. 439 อ้างอิงใน พจนีย์ ประชุมวงศ์, 2555, หน้า 16) แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีสุขภาพที่ดี จะมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Senses of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) และ Argyris ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิตมีการแข่งขันและพนักงานไม่สนใจการทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การที่ไม่ดี และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์การ และองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้องจะเป็นองค์การที่มีอยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพขององค์การ

Hoy and Tschannen-Moran (2002) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าสุขภาพขององค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้เกี่ยวกับความหมายของสุขภาพขององค์การ สามารถสรุปความหมายของสุขภาพขององค์การได้ดังนี้ คือ สุขภาพขององค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล

มิติสุขภาพขององค์การ

มิติสุขภาพขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การของ Hoy and Sabo

Hoy and Sabo, (1997, อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 27) กล่าวว่าสุขภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้น มีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหาร องค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวัง

ที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น ผู้บริหารยอมรับความต้องการ และความคาดหวังของครู ผู้บริหาร โรงเรียน รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดตาราง และปฏิทิน ปฏิบัติงาน

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional integrity) (Hoy and Sabo, 1997, p. 65) กล่าวไว้ว่า เกียรติ คือ ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อม โดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรี หรือความเข้มแข็งของโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้พัฒนาตนเอง การบริหารและการจัดการเรียนการสอน จึงต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆจากภายนอก เช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนไม่อ่อนไหวจากแรงกดดันจากภายนอก ความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการโรงเรียน เป็นต้น

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น หรือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินการ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ต้องการ มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่าบุคคลต่าง ๆ ใช้กลยุทธ์ชนิดใดบ้างในการทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์การ และได้พบว่ามี 9 ประการคือ

3.1 การชักชวนอย่างมีเหตุผล (Rationale persuasion)

3.2 การทำให้ถูกใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational appeal)

- 3.3 การให้เข้าร่วมปรึกษาหารือ (Consultation)
- 3.4 การทำให้ชอบหรือการประจบเอาใจ (Ingratiation)
- 3.5 การแลกเปลี่ยน (Exchange)
- 3.6 การทำให้ต้องตาต้องใจเป็นส่วนตัว (Personal appeal)
- 3.7 การใช้อำนาจทางกฎหมาย (Legitimizing)
- 3.8 การสร้างกลุ่มสนับสนุนตนเอง (Coalition)
- 3.9 การกดดันหรือขู่ขู่ขู่ (Pressure)

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์การ (Hoy and Sabo, 1997, p. 144) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว คือ

4.1 การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิม หรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพหรือผลที่ดีขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น กล่าวคือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็นและจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation) ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงหรือขวัญในการปฏิบัติงาน (Hoy and Sabo, 1997, p. 144)

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) การมุ่งเน้นวิชาการ คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องผนึกกำลังกัน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางวิชาการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน และคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด”

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Hoy and Feldman

Hoy and Feldman, (1987, p. 32 อ้างอิงใน แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552, หน้า 19-20) ได้นำแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของ Talcott Parsons มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การ 3 ระดับ จำนวน 7 มิติ

ระดับสถาบัน

1. ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติในองค์การ จะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครองขององค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก

ระดับการจัดการ

2. อิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

3. ภาวะผู้นำด้านมิติสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรที่พึงได้เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่องค์การ หรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ระดับปฏิบัติการ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ คือ การที่สถาบันเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อม

ในการเรียนรู้มีระเบียบ แบบแผน และเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือ และยอมรับในความเก่งในด้าน การเรียนการสอนของเพื่อน

ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง มีคุณค่า และมีกระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด รวมทั้งมีความมั่นคง และมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Tarter, Hoy, and Kottkamp

Tarter, Hoy, and Kottkamp, (1990, p. 236) ในผลงานเรื่อง “School Climate and Organizational Commitment” ซึ่งได้กำหนดมิติที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิติสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน

2. มิติการสนับสนุนทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากร การบริหารให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ้มทุนในการลงทุนทางการศึกษา

3. มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธา บารมี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับนับถือตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน

4. มิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

5. มิติความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Podgurski

Podgurski, (1990, pp. 92-93) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามิติวัดสุขภาพองค์การให้เหมาะสมกับโรงเรียน สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 5 มิติ คือ

1. บุคลากรของสถาบัน หมายถึง ความเข้มแข็งของโรงเรียนในการดำเนินนโยบาย การบริหารและการทำงานในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาภายนอก

2. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนต่อข้าราชการครูในโรงเรียน เช่น มีความเอื้อเฟื้อ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน และตั้งจุดประสงค์สำหรับการประเมินงานไว้สูง แต่จะบอกให้ครูทราบในสิ่งที่ผู้บริหารตั้งจุดประสงค์

3. อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหา หรือจัดการทรัพยากร สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น สามารถหาอุปกรณ์การเตรียมการสอนให้เพียงพอ กับความต้องการ และครูในโรงเรียนได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และเสมอภาค

4. ความผูกพันของครู หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียน และนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่ง ในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น

5. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งหมายไว้ ซึ่งนักเรียนต้องขยันและการเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Owen

Owen, (1991, p. 222) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากองค์การต้องการมีสุขภาพที่ดีจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์สำคัญ 10 ประการ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของมายส์ ฮอย และฟอร์ซิช ดังนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) หมายถึง องค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) หมายถึง การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มาก หรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดี เหมาะสมในการวางตัว และแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ต้องรู้สึกว่าการช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจที่สุด

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ คือ การที่องค์การมีความเจริญพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตรายงานใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากกระบวนการปรับตัวได้

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การของ Miles

Miles, (1973) ได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้

ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานโรงเรียน จำเป็นต้องมีปรัชญาของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นทิศทางในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy) การสื่อสารภายใน เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแนวตั้งและในแนวนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ จะต้องมียุทธวิธีที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน ข้อมูลสารสนเทศระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นความคิด อารมณ์ ทักษะ ทักษะคนคิด

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

4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงาน จะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้น แม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่รู้สึกรู้สีกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจ จดจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

5. ความสามัคคี (Cohesiveness) การที่องค์การมีสุขภาพที่ดีนั้น สมาชิกจะต้องมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพที่ดีคือ รู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีความสามัคคีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกัน จำเป็นที่จะต้องเข้าใจในตัวของตนเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การ ต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

6. ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพึงพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปีติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

ดังนั้น ขวัญกับการปฏิบัติงานจึงเป็นของคู่กัน และมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

7. นวัตกรรม (Innovativeness) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้ จะสามารถสร้างความเจริญของงานพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวันและมาตรฐานกำหนด ดังนั้น การที่จะทำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความสะดวกสบาย ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

8. ความอิสระ (Autonomy) องค์การที่มีความเป็นอิสระสูงในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะองค์การที่สมบูรณ์ การที่คนจะมีสุขภาพดี โดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่อำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้อการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่มีสุขภาพดีก็เช่นเดียวกัน องค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับบุคคลหมายความว่า องค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เพื่อทำให้เกิดความคล่องตัว ดังนั้น ในทุกสายงานผู้บริหารควรให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ลดการใช้กฎ ระเบียบ การควบคุม การกำกับติดตามที่มากเกินไป เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่เต็มความรู้ความสามารถ และเต็มใจ จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

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

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving adequacy) ในการปฏิบัติงานคงปฏิเสธไม่ได้ว่าจะเกิดปัญหาเมื่อใด ซึ่งต้องเตรียมพร้อมที่จะพบกับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซึ่งไม่ได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้น จะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหาคงที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีโครงสร้างและขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่

เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ดี

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มมิติคุณภาพองค์การของโรงเรียน และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ตามรายละเอียดที่แสดงตามตาราง 1 การสังเคราะห์มิติคุณภาพองค์การของโรงเรียน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์มิติคุณภาพองค์การของโรงเรียน

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ	Hoy and Sabo (1997)	Hoy and Feldman (1987)	Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990)	Podgurski (1990)	Owen (1991)	Mile (1973)	ความถี่
มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓		5
มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน		✓	✓		✓	✓	4
มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	✓	✓	✓			✓	4
มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู	✓		✓		✓	✓	4
มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	✓	✓		✓	✓		4
มิติด้านการสื่อสาร			✓		✓	✓	3
มิติด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ				✓			1
ความสามารถในการปรับตัว						✓	1
มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	✓						1
มิติด้านเป้าหมายที่ชัดเจน						✓	1
มิติด้านนวัตกรรม						✓	1
มิติด้านมีอิสระ						✓	1
มิติด้านความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม						✓	1
มิติด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์		✓					1
มิติด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์		✓					1

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนที่ตรงกัน ดังนี้ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การความสามารถในการปรับตัว มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มิติด้านเป้าหมายที่ชัดเจน มิติด้านนวัตกรรม ความมีอิสระ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ จากแนวคิดและทฤษฎีของนักทฤษฎี ดังนี้ Hoy and Sabo (1997, p. 64), Hoy and Feldman (1987, p. 32), Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990, p. 236), Podgurski (1990, pp. 92-93), Owen (1991, p. 222) และ Mile (1973) สังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกัน โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป จะได้มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร
3. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน
4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร
5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู
6. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

องค์ประกอบแนวคิดในการทำวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 4) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

กุหลาบ เกิดหล้า (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่จำเป็นต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำในองค์การความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการให้ได้ประสิทธิภาพต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือ

แนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามชักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำ ให้ขวัญ หรือกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูล หรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการให้ทำต่อไป

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 37) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

สรุปว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ เตรียมบุคลากรให้พร้อมทำงานและสร้างทีมงาน การแสดงออกด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีหลายปัจจัย เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร การไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม และเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

การสนับสนุนทรัพยากร

Hoy and Sabo (1997, p. 144) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ องค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารองค์การได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์การในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม เพื่อให้การจัดการทรัพยากรได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว คือ

1. มีการลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น
2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น คือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น
3. มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดการระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด

เรวัตร์ งบประมาณ (2558, หน้า 18) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหาระดมความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ การทำงานงบประมาณ การกำหนดกิจกรรม และการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน

กรรณิกา ปัญญาติ (2558, หน้า 44) กล่าวว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ การที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน เห็นคุณค่าการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรการใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างระบบระเบียบไม่ติดขัด ตลอดจนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์ คุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ พัสดุ อัตรากำลัง มีการระดมทรัพยากรจากรัฐมาใช้จัดการศึกษา ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า มุ่งสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงินอาคารสถานที่ เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มิติด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 9) ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

เรวัตร์ งบประมาณ (2558, หน้า 18) ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน การขาดงาน การลาออกหรือการย้ายงาน และปัญหาการร้องทุกข์

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การในลักษณะความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุข ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาร่วมแก้ไขปัญหา

มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร

Robbins (1991, pp. 152-153) อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตัวเอง อำนาจเป็น

1. ศักยภาพในตัวบุคคล
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือผู้อยอมตามอำนาจ
3. การใช้อำนาจ มีผลทำให้ผู้อยู่ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึกรับผิดชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

อาานนท์ ต่อมกระโทก (2559) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถของผู้บริหารที่จะนำพาให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ จากการแสดงออกด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีหลายปัจจัย เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ครูเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ณัฐธินิน โปธิพวง (2558, หน้า 5) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปและสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

สรุปได้ว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหารข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยการโน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างการทำงานเป็นทีม จนทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การอยู่ร่วมกันของครู

Hoy and Sabo (1997, p. 64) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนและต่อผู้เรียน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิผล จะเห็นได้ว่า ความสามัคคีสามารถดึงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาใช้ได้อย่างมาก และเต็มที่ที่บุคลากรมีอยู่ บุคคลในกลุ่มรู้สึกพอใจจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน แต่อย่างไรก็ตามความสามารถนั้นเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งของบุคคล การสร้างความสามัคคีจึงไม่สามารถกระทำได้ง่าย ซึ่งปัจจัยที่มีต่อความสามัคคีในองค์กรมีดังนี้

1. ความมีลักษณะเหมือน ๆ กันในกลุ่ม คือ ค่านิยม เจตคติ และฐานะ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งหล่อหลอมให้คนรวมกลุ่มกันและเกิดความสามัคคี
2. สถานการณ์บางอย่างที่กดดันกลุ่ม หรือถูกแยกตัวออกมาทำให้สมาชิก มีความสามัคคีที่เหนียวแน่นขึ้น เกิดความพร้อมเพรียงเพื่อที่จะได้สถานการณ์นั้นได้
3. ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดเล็กอาจไม่มีความสามารถในการสร้างผลงาน อาจไม่เพียงพอ กลุ่มจึงไม่ดึงดูดใจสมาชิก ในทางกลับกันกลุ่มที่มีขนาดใหญ่เกินไป การติดต่อสื่อสารอาจยุ่งยากซับซ้อน ขาดตอนไม่ทั่วถึง การรวมตัวเกิดขึ้นได้ยาก สมาชิกไม่มีโอกาสสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของตนเองได้ ความสามัคคีจึงไม่อาจเกิดขึ้น
4. บรรยากาศทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม หากบรรยากาศภายในกลุ่ม มีความสัมพันธ์ถึงกันหมดในหมู่สมาชิก ความสามัคคีก็จะเพิ่มมากขึ้น ทำนองเดียวกันหากบรรยากาศภายนอกกลุ่มเป็นปรักภัยกัน การทำงานเป็นทีมจะลดลงด้วย
5. ผู้นำของกลุ่มมีความสำคัญต่อกลุ่มมาก ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลมาก โดยปกติผู้นำกลุ่มจะทำหน้าที่สองประการ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มสั่งการหรือกำกับกลุ่ม และอีกประการหนึ่งคือทำหน้าที่ประสานความกลมเกลียวระหว่างสมาชิก ซึ่งประการหลัง เป็นสิ่งสำคัญมากหากผู้นำทำหน้าที่ได้อย่างดีแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียวของกลุ่มย่อมมีมากขึ้น มีความสามัคคีสูงเป็นผลจากการปฏิบัติต่อกันระหว่างสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญ
6. มีความเข้าใจอันดีต่อสมาชิกกลุ่ม เข้าใจทั้งธรรมชาติเฉพาะตัว และพื้นฐานทางจิตใจพร้อมอภัยให้กันเสมอ

7. มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดของสมาชิก โดยถือว่าความคิดแต่ละคนมีค่าควรแก่การรับฟัง ยอมรับในเหตุผลและความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ไม่ยึดมั่นในความคิดของงานฝ่ายเดียว

8. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มพร้อมให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความเต็มใจ

9. แต่ละคนมีความไวต่อความรู้สึกรับรู้และสัมผัสความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

10. มีความเชื่อมั่นศรัทธาในกันและกัน ยอมรับความสามารถ ไม่หวั่นไหวต่อคำนิทาใช้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจ

11. ให้เกียรติซึ่งกันและกัน แม้ว่าสนิทสนมเพียงใด แต่เมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่นต้องให้เกียรติกัน หากแต่ละคนปฏิบัติได้ดังกล่าวแล้ว จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสามัคคีกลมเกลียวจะดำรงอยู่ได้ค่อนข้างถาวร ซึ่งปรากฏผลชัดเจนขณะทำงาน

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 33) การอยู่ร่วมกันของครู คือ ความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกันให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้น จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์การมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสามัคคีผูกพันกันต่อการทำงาน ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับนับถือ สนับสนุนและร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ

การมุ่งเน้นวิชาการ

Hoy and Sabo (1997, p. 64) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของผู้เรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน ผู้เรียนมีความขยันและยอมรับนับถือความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรการวัดผลประเมินผล การนิเทศ การศึกษา

ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้น หัวใจหลักของสถานศึกษา คือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องกำหนด เป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

นฤพันธ์ ยินดี (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานทางด้าน วิชาการของสถานศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งความสำเร็จของครูในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน มีความสามารถตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

อำเภอแม่ฟ้าหลวงมีภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นภูเขาสูง สลับซับซ้อนเหนือระดับน้ำทะเลประมาณ 1,000 เมตรของเทือกเขาแดนลาวซึ่งกั้นระหว่าง ประเทศไทยและประเทศพม่า สภาพป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ ชุ่มชื้นตลอดทั้งปี มีน้ำไหล ตลอดทั้งปี ยังความชุ่มชื้นให้แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วยชนชาวไทยภูเขา หลายเผ่าพันธุ์ ประกอบด้วย อาข่า ลาหู่ดำ ลาหู่แดง จีนยูนนาน ไทยลื้อ ไทยใหญ่ ไทยลัวะ ซึ่งอาศัยอยู่ตามหุบเขาและไหล่เขา ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน และการศึกษาตาม อัจฉริยะ โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ภูมิปัญญาชาวบ้านและชุมชน เพื่อขับเคลื่อนการดำรงชีวิต ยึดมั่นขนบธรรมเนียมวิถีชนเผ่า ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 สืบสานพระราชปณิธานสมเด็จพระเจ้า สมเด็จพระศรีนครินทร์รา บรมราชชนนี เมื่อทอดพระเนตรพื้นที่เมื่อต้นปี พ.ศ. 2530 ก็ทรงพอพระราชหฤทัย และมี พระราชดำริจะสร้างบ้านที่ดอยตุง พร้อมกันนี้ยังมีพระราชกระแสรับสั่งว่าจะปลูกป่าบนดอยสูง จึงกำเนิดเป็นโครงการพัฒนาดอยตุงขึ้น โครงการพัฒนาดอยตุงเริ่มดำเนินการโดยความ ร่วมมือจากหน่วยราชการทุกส่วน ให้ความสำคัญกับการศึกษาของเด็กและเยาวชน ปลูกฝัง

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เสริมสร้างศักยภาพอย่างเต็มที่โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ใช้แนวทางการสอนแบบมอนเตสซอริ (Montessori) กับเด็กปฐมวัย เน้นสอนให้เด็ก ๆ เรียนรู้ ผ่านกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructionism) ตลอดจนจนกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมไปจนถึงระดับมัธยมศึกษา ทั้งการเรียนรู้ด้วยภาระงาน เป็นฐาน (Task-Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบทำโครงการ (Project-Based Learning) และการเรียนรู้พื้นฐานและทักษะอาชีพ (Vocational Learning) ที่สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก นับเป็นการ สร้างภูมิคุ้มกันชีวิต บันไดนำรุ่นใหม่ที่จะเข้มแข็ง สามารถนำชาวบ้านพัฒนาชุมชนบ้านเกิดของตนเองต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การศึกษาโรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาตอชองโครงการพัฒนา การศึกษาโรงเรียนในพื้นที่โครงการพัฒนาตอชอง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ระยะที่ 2 มุ่งคุณภาพผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560

1. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับเด็กที่ไม่ใช้ภาษาแม่ในพื้นที่ โครงการพัฒนาตอชอง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตามแนวทางการจัดการ เรียนรู้แบบมอนเตสซอริ

2. พัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ Project Base Learning (PBL) โดยใช้ ห้องเรียนธรรมชาติบนตอชอง

3. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นทักษะอาชีพในระดับ มัธยมศึกษา

4. สร้างความเข้มแข็งให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 685 คน จำแนกออกเป็นครู จำนวน 643 ผู้บริหาร 42 คน แบ่งกลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาออกเป็น 3 เครือข่าย ได้แก่

1. กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย ประกอบไปด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่ บ้านจะดี ตชด.บำรุงที่ 78 บ้านเทิดไทย บ้านปางมะหัน บ้านผาจี บ้านพญาไพร พญาไพรไตร มิตร บ้านแม่หม้อ สามัคคีพัฒนา และบ้านห้วยอื่น

2. กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน ประกอบไปด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่ ชุมชนศึกษา (บ้านแม่สะแลป) ดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) ตชด.เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3

(ข้างกลปทุมวันอนุสรณ์ 4) ตชด.นาโต (วปรอ.344 อุปลัมภ) บ้านผาเตือ บ้านมนตรีวิทยา
รัฐราษฎร์วิทยา บ้านห้วยผึ้ง บ้านห้วยหก และบ้านห้วยห้วยวกป่าไซ

3. กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติคีรี ประกอบไปด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่
บ้านกลาง บ้านพนาสวรรค์ บ้านแม่เตอ ราษฎร์พัฒนา บ้านสันติคีรี และบ้านใหม่สันติ

การบริหารสถานศึกษาพื้นที่สูง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) เด็กในเขตพื้นที่สูงมีคุณภาพการเรียนต่ำ
มีภาวะทุพโภชนาการสุขภาพอนามัยไม่ดี และจากรายงานสมรรถนะด้านการศึกษาของไทย
ตามกรอบหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ใน 3 มิติ ด้านโอกาสความเสมอ
ภาคทั่วถึงและเป็นธรรม พบว่า ประเทศไทยยังมีกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและยากจนในอัตราที่
ค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นในความเป็นจริงแม้การลงทุนของ
ภาครัฐอาจใกล้เคียงกัน แต่โอกาสก็ยังคงต่างกันมากเนื่องจากการจัดการศึกษาสำหรับชุมชน
ในเขตพื้นที่ภูเขาสูงให้ได้อ่านหนังสือ สามารถอ่านออกเขียนได้ต้องมีการดำเนินงานในการจัด
การศึกษา ที่มีลักษณะเฉพาะเร่งด่วน สาเหตุของปัญหาในการจัดการศึกษาสำหรับชาวเขา
ด้านคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นกับเด็กในพื้นที่ห่างไกล ขณะนี้ไม่ได้อยู่ที่ทักษะความรู้ด้าน
วิทยาการหรือทักษะการประกอบอาชีพที่จะทำให้สามารถออกไปหาเลี้ยงชีพในอนาคต
ได้เท่านั้น แต่จะรวมถึงความอ่อนล้าในการสืบสานวิถีชีวิตวัฒนธรรมประเพณีที่ได้สืบทอด
กันมาโดยเฉพาะกลุ่มชาวพื้นเมืองและชาวไทยภูเขาที่อยู่บนที่ราบสูงซึ่งมีวิถีชีวิต วัฒนธรรม
ประเพณีของตนเองที่แตกต่างจากชนพื้นราบอย่างสิ้นเชิง

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูงภาคเหนือตอนบน

กลยุทธ์หลักที่ 1 สร้างเจตคติให้ครูและชุมชนให้มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนและ
ชุมชนในเขตพื้นที่ภูเขาสูง

กลยุทธ์รองที่ 1 ส่งเสริมและยกย่องครูที่ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 1) โครงการดูแล
ช่วยเหลือผู้เรียนเยี่ยมบ้านและพบปะผู้ปกครอง 2) โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติครู
3) โครงการจัดหาสวัสดิการและค่าตอบแทนสำหรับ

กลยุทธ์รองที่ 2 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถอยู่ในชุมชน
อย่างมีความสุข 1) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับ
นักเรียน 2) โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติเด็กดีมีคุณธรรม

กลยุทธ์หลักที่ 2 ปรับปรุงระบบการบริหารงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูง

กลยุทธ์รองที่ 1 ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูง 1) โครงการอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของชุมชนในการบริหารงานโรงเรียน 2) โครงการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานโรงเรียนจากชุมชน

กลยุทธ์รองที่ 2 ส่งเสริมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 1) โครงการอบรมเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจใน

กลยุทธ์รองที่ 3 ส่งเสริมนโยบายการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสูง 1) โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสูง 2) โครงการประชุมผู้ปกครองและผู้นำชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องนโยบายการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสูงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้ปกครอง

กลยุทธ์หลักที่ 3 ระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารงานโรงเรียน

กลยุทธ์รองที่ 1 ส่งเสริมอาชีพ การใช้ทรัพยากรในชุมชน และการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง 1) โครงการอบรมเพื่อให้ความรู้เพื่อการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ 2) โครงการอบรมการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรในชุมชน 3) โครงการอบรมให้ความรู้ และติดตามผลการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

กลยุทธ์รองที่ 2 ส่งเสริมการระดมทุนจากนอกชุมชนเพื่อการบริหารงานโรงเรียน 1) โครงการรวบรวมและจัดทำข้อมูลผู้มีอุปการคุณของโรงเรียน 2) โครงการยกย่องและประกาศเกียรติคุณผู้มีอุปการคุณของโรงเรียน

กลยุทธ์รองที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณ 1) โครงการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงบประมาณ 2) โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงบประมาณ

กลยุทธ์หลักที่ 4 เร่งพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์รองที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี 1) โครงการจัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ 2) โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี

กลยุทธ์รองที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ 1) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) โครงการจัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์

กลยุทธ์หลักที่ 5 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การบริหารของโรงเรียน

กลยุทธ์รองที่ 1 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทุกช่องทางและทั่วถึง

1) โครงการจัดทำและพัฒนาเว็บไซต์โรงเรียน 2) โครงการประชุมและพบปะผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำ

กลยุทธ์รองที่ 2 ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในเขตพื้นที่ภูเขาสอง 1) โครงการจัดนิทรรศการเผยแพร่การดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสอง 2) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสองภาคเหนือตอนบน

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสองภาคเหนือตอนบน จะต้องมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ มีกลยุทธ์ที่มีการกำหนดเป้าหมาย จุดเน้นและวิธีดำเนินการไว้อย่างชัดเจน ผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในพื้นที่ภูเขาสอง ซึ่งมีความแตกต่างจากโรงเรียนในพื้นที่ราบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนทรทิพย์ ตานา (2558, หน้า 79-85) ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสุขภาพองค์การโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเป็นอิสระภายใต้กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมากและ

โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ตามลำดับส่วนชุมชนไม่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณารายงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเองเข้าพบได้ง่าย อยู่ในระดับมากและผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการ ได้รับจากครู อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเกี่ยวกับระบบการบริหารงานด้านการเงินและพัสดุ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจในความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู บุคลากรเข้าร่วมอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูให้มีการผลิตสื่อ และการใช้นวัตกรรม ในการประกอบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนและโรงเรียนจัดให้บริการค้นคว้าความรู้จากสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งให้บริการ Internet ความเร็วสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ครูในโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี ครูมีการยกย่องชมเชยครู ที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากและครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการสู่มาตรฐานการศึกษา โรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของ นักเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมามี 2 ข้อ คือ อยู่ในระดับมาก และนักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากครู เพื่อให้ผลการเรียนดีขึ้น โรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการที่ชัดเจน ในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากส่วนผลการเรียนที่ดีของนักเรียนเกิดจากครูสอนตามความ แตกต่างระหว่างบุคคล และครูมีความเชื่อว่านักเรียนของตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ในการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย พบว่า จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที 3 ไม่มีการกรอกในสภาพปัญหา ซึ่งทางผู้วิจัยได้นำปัญหาจากการแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าในตอนที 2 ในระดับการปฏิบัติน้อยและน้อยที่สุดมาหาค่าความถี่ เมื่อพิจารณา ปัญหาทางด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ พบว่า มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มี ความถี่สูงสุด รองลงมาคือ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและมิติด้านอำนาจ อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ ครูยังขาด ความรักใคร่ปรองดองกัน ไม่ค่อยมีกัลยาณมิตรที่ดีและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ทำให้ไม่เอาก ร่วมมือกันในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูรักและ สามัคคีกัน

2.2 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือผู้บริหารขาดการดูแลจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูและไม่มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน และกำหนดเวลางานที่ชัดเจนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและมอบหมายงานให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล

2.3 มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือผู้บริหารบางโรงเรียนยังไม่ค่อยได้รับการยอมรับในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จากคณะครูผู้ปกครองและชุมชน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานยอมรับและรักใคร่ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลมากขึ้น

2.4 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ โรงเรียนขาดการปลูกฝังให้เด็กนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และครูยังจัดการเรียนรู้โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนครูไม่เชื่อมั่นว่านักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ คือ ครูควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถของเด็กนักเรียนและมั่นใจว่านักเรียนเป็นเด็กชนเผ่าที่สามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนได้

2.5 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ ขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมไปถึงระบบ Internet ความเร็วสูง ตลอดจนขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อและผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดหาระบบ internet ที่มีความเร็วสูง และสามารถเชื่อมต่อได้อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั่วบริเวณโรงเรียนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่ออย่างเพียงพอ ตลอดจนส่งครูเข้าร่วมอบรมในการใช้สื่อใหม่อย่างต่อเนื่อง

2.6 มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ปัญหาในภาพรวม คือ ครูได้รับการกดดันจากชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งชุมชนไม่เข้าใจบทบาทของโรงเรียนและผู้ปกครองยังขาดความร่วมมือในการเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้ปกครองควรให้ความร่วมมือเข้ามาประชุมกับทางโรงเรียนมากขึ้นและให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานอย่างเต็มที่

ศิริพงศ์ พงษ์ดี (2553) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ผลวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การอยู่ร่วมกันของครู ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมุ่งเน้นวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ประชาชนบางกลุ่มไม่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน และข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนไม่ได้รับความกดดันจากชุมชน และโรงเรียนไม่ต้องน้อมรับข้อเรียกร้องของชุมชน แม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร และเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน

1.3 อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชา และโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ได้รับความเห็นชอบ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอเมื่อครูต้องการใช้ ครูได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน และครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครูโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนไม่ห่างเหินและเอ็นชานต่อกัน และครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากครู ครูจัดการเรียน

การสอนด้วยความตั้งใจ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา งานวิชาการ 2 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิ การศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ยุคนันทน์ หวานน้ำ (2555) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธระหว่างการบริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของ โรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ โรงเรียนของในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 พบว่าโดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สามอันดับแรก คือ อันดับที่ 1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน อันดับที่ 2 ด้านมุ่งเน้นวิชาการ อันดับที่ 3 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สามอันดับแรก คือ อันดับที่ 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน อันดับที่ 2 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อันดับที่ 3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

กาญจนา ชูรอด (2555) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 267 คน ได้จากการ

สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 มีความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การอยู่ร่วมกันของครูและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรและการอยู่ร่วมกันของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและด้านการอยู่ร่วมกันของครูไม่แตกต่างกัน

เกสร เรืองแก้ว (2553, หน้า 59) ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยแบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานเป็น 8 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหาร สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ที่องค์กรควรจัดให้ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในภายนอกหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สุขภาพของพนักงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในภายนอกหน่วยงาน กล่าวคือพนักงานในองค์กรมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานและความร่วมมือในการทำงาน ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจควบคุมและปกครอง

จิราภา เชื้อเอี่ยม (2553, หน้า 61-62) ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ระดับมากทุกรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความสามัคคี และด้านการติดต่อสื่อสาร

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 ที่มีประเภทโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสุขภาพองค์การดีมากกว่าโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ศิริพงศ์ พงษ์ดี (2553, หน้า 51-52) การศึกษาการสร้างสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ประชากร ได้แก่ ครูจากโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 6 ด้านคือ มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง จ.21-0.77 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา โดยใช้การเปรียบเทียบผลกระทบ (ES) ผลการศึกษา พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การอยู่ร่วมกันของครู ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมุ่งเน้นวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ประชาชนบางกลุ่มไม่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน และข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ครูไม่ได้รับความกดดันจากชุมชนและโรงเรียนไม่ต้องน้อมรับข้อเรียกร้องของชุมชนแม้ไม่ได้สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรและเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครู และผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน

1.3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการตอบสนองของความ ต้องการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชา และโครงการกิจกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอเมื่อครูต้องการใช้ ครูได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนและการสอน และครูได้รับบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนไม่ห่างเหินและเอ็นชงต่อกัน ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือจากครูเป็นพิเศษ ครูจัดการเรียน

การสอนด้วยความตั้งใจและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาโดยรวมและเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ยุทธนา สกุลสุทธิวัฒน์ (2556) ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลปรากฏดังนี้

1. สภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง อำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็งไม่อ่อนไหวต่อความกดดัน หรืออิทธิพลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการคุ้มครองจากข้อเรียกร้องที่ไม่เป็นธรรมของชุมชนและผู้ปกครอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง และเข้าพบได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการมาโรงเรียนสาย และกลับก่อนเวลาของครู โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

1.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า สภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า สุขภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ ครูได้รับวัสดุและอุปกรณ์ สำหรับการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัสดุและอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เพียงพอเมื่อคุณต้องการใช้ได้รับการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครูพบว่า สุขภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความผูกพันกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่าสุขภาพขององค์การของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษจากโรงเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสำคัญต่อนักเรียนของโรงเรียนแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.10 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำบ้านให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังนี้

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ชลบุรีเขต 2 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของ
 ครู และด้านมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียน
 ขนาดกลาง อยู่ในระดับดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่

เรวัตร์ งบประมาณ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ
 ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 223 คน ผลวิจัย
 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยด้าน
 แรงจูงใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเชิงทางการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 80 ส่วนปัจจัย
 ด้านสภาพแวดล้อมนอกองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ได้ แต่ไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐธินัน โปธิ์พวง (2558) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด
 อุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 242 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
 ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน
 ค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (S.D.) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
 ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัย
 พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การอยู่ร่วมกันของครู และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชน และผู้ปกครอง 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 3) ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูได้รับอุปกรณ์ และสื่อประเภทต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียน การสอนและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้รับการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรัก และศรัทธาต่ออาชีพ การปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เต็มใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผลและประเมินผลของ โรงเรียนสนองต่อการเรียน การสอนที่ดี และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนให้ความสำคัญต่อการทำกรบ้าน

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู และขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ

ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี 2) การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นางนุช สุริวงศ์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ องค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร 2) เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร จำนวน 261 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณา ในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร ด้านบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านความสามัคคี และด้านความเพียงพอในการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่อ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในภาพรวม พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพิจิตรใน

ทางบวก ระหว่าง 0.046–0.383 โดยสุภาพองค์การด้านบริหารแบบมิตร สัมพันธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล ของสถานศึกษามากกว่าสุภาพองค์การด้านอื่น ๆ

อัญชิษฐา ตนภู (2559) ศึกษาสุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบสุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 92 คน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.8 โดยประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

2. สุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 สุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี รองลงมา คือ โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างโปร่งใสเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.2 สุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึง

ความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.3 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจใน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารงานทั่วไป และผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหารงานด้านการเงิน และพัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2.4 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูให้มีการผลิตสื่อ และการใช้นวัตกรรม ในการประกอบการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดให้บริการคันทัน ความรู้จากสื่อที่หลากหลายรวมทั้งให้บริการ Internet ความเร็วสูง

2.5 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูมีการยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

2.6 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูให้คำแนะนำ และแนะแนวในการเรียนของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน รองลงมา คือ ครูจัดการเรียนการสอนด้วยความตั้งใจ และส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้ และครูมีความเชื่อว่า

นักเรียนของตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการสู่มาตรฐานการศึกษา

3 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็น ในการประเมินสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อการประเมินสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็น

ผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทัน โลกยุค 4.0 ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ถ่อมตนของที่ประชุมเป็นล้นสุด อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึง ให้เพียงพอต่อความต้องการของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควบบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความคิดเห็น องค์การ มีการเสริมแรง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ควบสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาวะที่ดีในองค์การ เพื่อการอยู่ร่วมกัน แบบมีความสุข ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาการส่งเสริมอบรมพัฒนา ตนเอง หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรคงานวิชาการเน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์ โดยเน้น การสร้างสรรค์สื่อ เทคนิค กระบวนการที่หลากหลาย พัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจาก การประชุมประจำเดือน ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Frueauff (1998, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สุขภาพองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง และจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มี สุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์จะได้รับการ สนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศ ในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวย ต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์

Goines (1995, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การที่ดีกว่า ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกโดยสัญญาจะปรากฏให้เห็น ในมิติด้านบูรณาภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตาม ความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ผู้บริหารประเภทรับรู้ ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญญาทำตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตาม ความรู้สึก หรือทำตามความคิด 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญญาจะ ปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด ประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารประเภทตัดสินใจ โดยสัญญาจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภท ตัดสินใจตามความรู้สึก 4) มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทตัดสินใจโดย

สัญญาชญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก และประเภทตัดสินใจโดยสัญญาชญาณ

Podgurski (1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน

Ransom (1991, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 50) ศึกษาความสัมพันธ์ในมิติต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศขององค์การดี และองค์การมีสุขภาพดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการด้านการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การของโรงเรียน ของนักทฤษฎี ดังนี้

Hoy and Sabo (1997, p. 65) ได้สรุปไว้ 6 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร
3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร
4. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู
5. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
6. มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

Hoy and Feldman (1987, p. 32) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพขององค์การ

3 ระดับ จำนวน 7 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร
3. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน
4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร
5. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

6. มิติตามความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

7. มิติตามการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990, p. 236) ซึ่งได้กำหนดมิติที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. มิติตามการสนับสนุนทรัพยากร
3. มิติตามขวัญในการปฏิบัติงาน
4. มิติตามอิทธิพลของผู้บริหาร
5. มิติตามการอยู่ร่วมกันของครู
6. มิติตามการสื่อสาร

Podgurski (1990, pp. 92–93) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามิติวัดสุขภาพองค์การให้เหมาะสมกับโรงเรียน สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 5 มิติ คือ

1. มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. มิติตามการสนับสนุนทรัพยากร
3. มิติตามการมุ่งเน้นวิชาการ
4. มิติตามความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ
5. มิติตามการมุ่งเน้นวิชาการ

Owen (1991, p. 222) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากองค์การต้องการมีสุขภาพที่ดีจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์สำคัญ 6 มิติ ดังนี้

1. มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. มิติตามการสนับสนุนทรัพยากร
3. มิติตามขวัญในการปฏิบัติงาน
4. มิติตามการอยู่ร่วมกันของครู
5. มิติตามการมุ่งเน้นวิชาการ
6. มิติตามการสื่อสาร

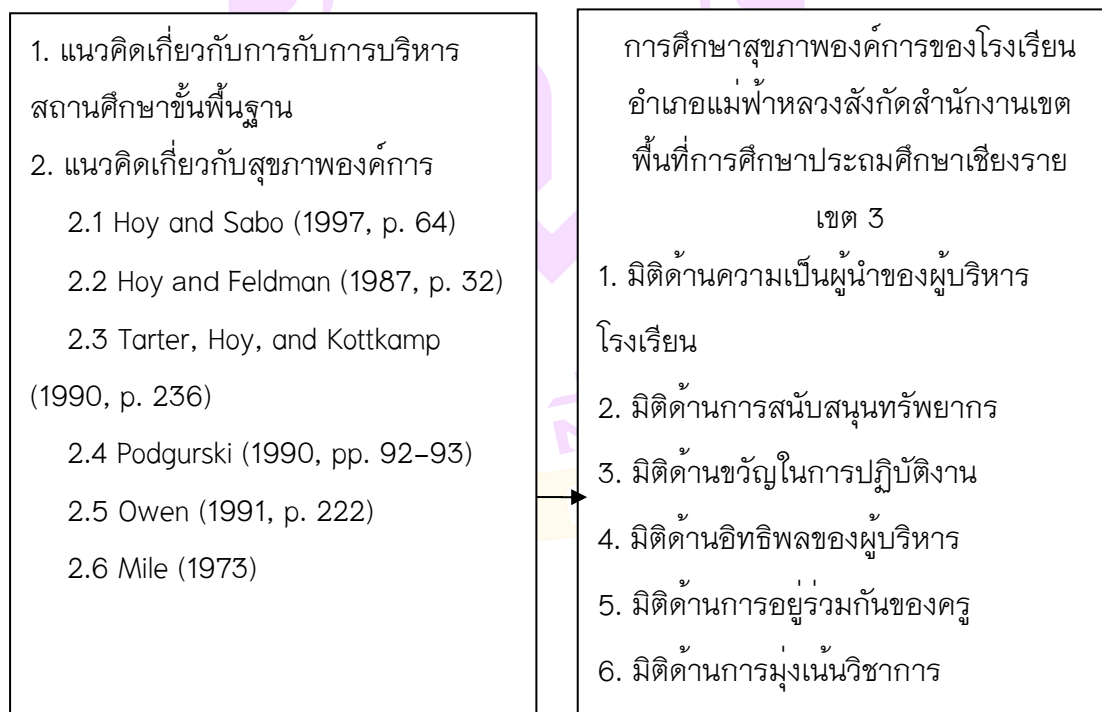
Mile (1973) ได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. มิติตามการสนับสนุนทรัพยากร
2. มิติตามขวัญในการปฏิบัติงาน
3. มิติตามอิทธิพลของผู้บริหาร
4. มิติตามการอยู่ร่วมกันของครู

5. มิติด้านการสื่อสาร
6. มิติความสามารถในการปรับตัว
7. มิติด้านเป้าหมายที่ชัดเจน
8. มิติด้านนวัตกรรม
9. มิติความมีอิสระ
10. มิติความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

สังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกันสามารถสรุปได้ดังนี้ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การความสามารถในการปรับตัว มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มิติด้านเป้าหมายที่ชัดเจน มิติด้านนวัตกรรม ความมีอิสระ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ สามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

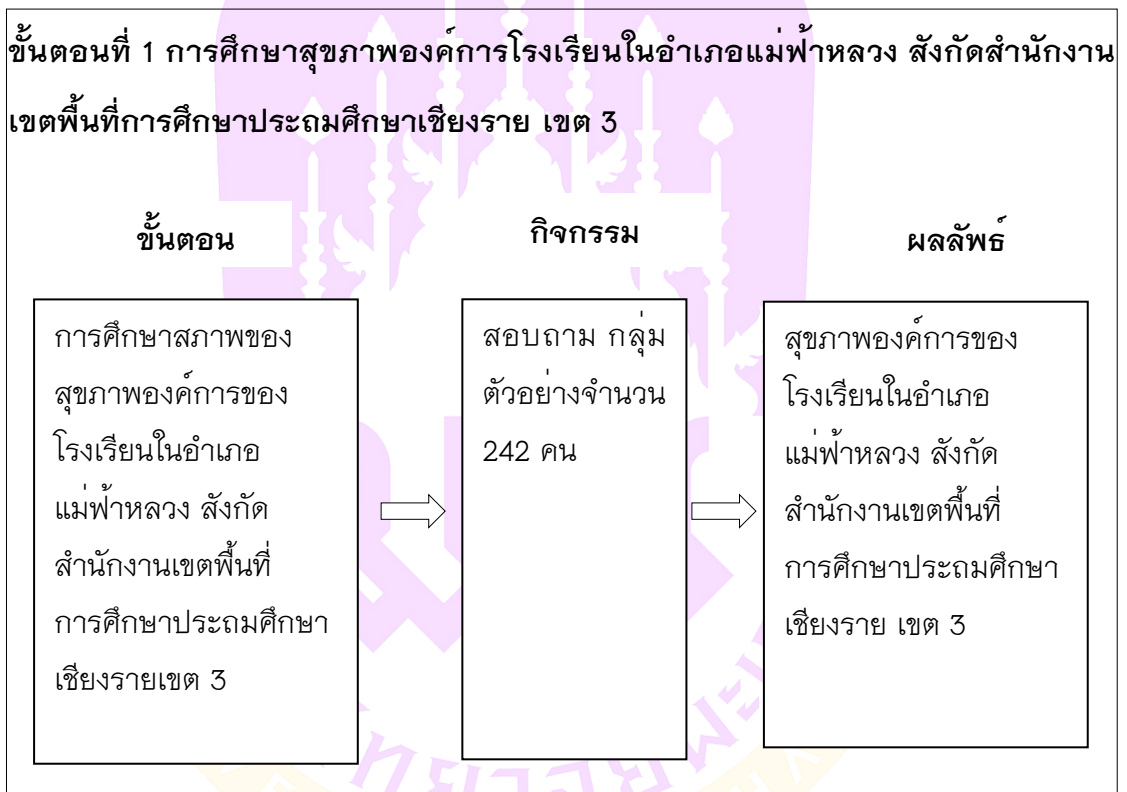


ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

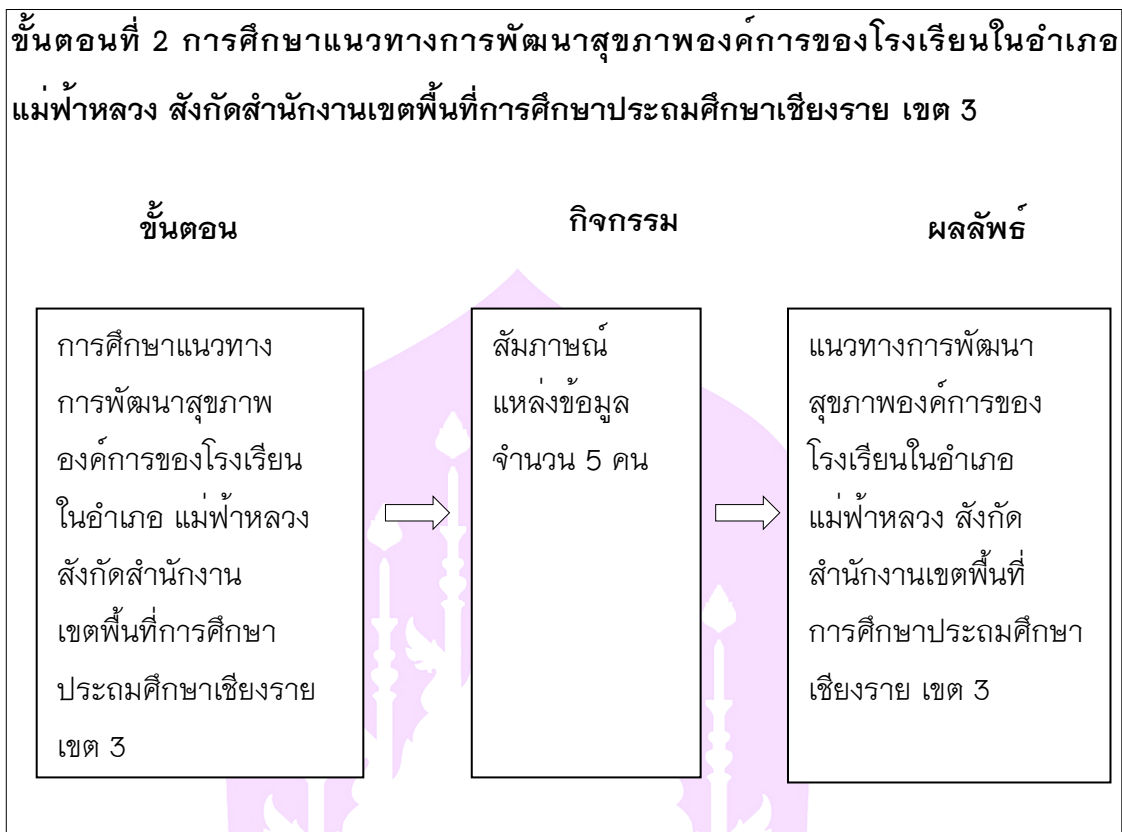
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนโรงเรียน 31 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 643 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวน 242 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนขนาดเล็ก	66	25
2	โรงเรียนขนาดกลาง	345	130
3	โรงเรียนขนาดใหญ่	140	53
4	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	91	34
	รวม	642	242

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. แบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือก

ไว้ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73) ดังนี้

- 5 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องขอเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติหรือการวัดผลและประเมินผล ศึกษาเทคนิค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับ การบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของ แบบสอบถาม โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนี ความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป พบว่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67–1.00 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.95

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อแจ้งให้ทราบถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลให้ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พร้อมแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปลผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของ คำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (BuAte Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า. 42-43)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน ได้แก่

1. นายวิเศษ เษยกระรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. นายวัลลภ ไม้จำปา ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.ชัยณรงค์ สร้างช่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2. ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านป่าเหมือด อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

กลุ่มที่ 3 เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือนักวิชาการ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 1 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการสัมภาษณ์ในการนี้ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยอิสระ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการติดต่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย เนื้อหาจำนวน 3 มิติ ซึ่งได้จากค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้ายจากทั้งหมด 6 มิติ จากการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากคะแนนสุขภาพขององค์การจากน้อยไปมากมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถาม เพื่อสัมภาษณ์

2 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและจำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และกำหนดวันในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ หากยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และทำการบันทึกการสนทนาผ่านโปรแกรมสัมภาษณ์ออนไลน์ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

แบบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 3 มิติ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป โดยใช้ตารางเปรียบเทียบเนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาค้นคว้าเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 242 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน ผลปรากฏตามรายละเอียด ตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	81	33.47
หญิง	161	66.53
รวม	242	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	113	46.69
30-39 ปี	115	47.52
40-49 ปี	11	4.55
50 ปีขึ้นไป	3	1.24
รวม	242	100.00
สถานภาพทางตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	17	7.02
ครู	225	92.98
รวม	242	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	210	86.78
ปริญญาโท	31	12.81
ปริญญาเอก	1	0.41
รวม	242	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	169	69.83
5-10 ปี	62	25.62
มากกว่า 10 ปี	11	4.55
รวม	242	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งหมด 242 คน เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตำแหน่งครู จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 93.00 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 วุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4-10

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
3 จำแนกตามรายด้าน

ข้อ ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.00	0.60	มาก	3
2	มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.06	0.57	มาก	2
3	มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	3.99	0.53	มาก	4
4	มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	3.96	0.65	มาก	5
5	มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.20	0.62	มาก	1
6	มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	3.83	0.69	มาก	6
รวม		4.01	0.53	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.01,
S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติด้านการอยู่ร่วมกัน
ของครู (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร (\bar{X} = 4.06,
S.D. = 0.57) และมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.60) และ
มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.53) และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร
(\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้น
วิชาการ (\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.69)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกล ยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน	4.00	0.69	มาก	3
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเตรียมบุคลากร ให้พร้อมทำงานและการสร้างทีมงาน	4.02	0.76	มาก	2
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกด้าน ภาวะผู้นำ	4.11	0.72	มาก	1
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ในการบริหารงาน	3.94	0.79	มาก	5
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.94	0.74	มาก	4
รวม		4.00	0.60	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. =
0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมทำงานและการสร้าง
ทีมงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางโดยการสร้าง
วิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.69) และผู้บริหาร
โรงเรียนมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับ

ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับสุขภาพองค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.04	0.70	มาก	4
2	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนงบประมาณพัสดุ อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.07	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	4.14	0.70	มาก	1
4	โรงเรียนมีการจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย	3.94	0.82	มาก	5
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งานงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.12	0.66	มาก	2
รวม		4.06	0.57	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก

โรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ โรงเรียนที่มีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารโรงเรียนวางแผนงบประมาณ พัสดุ อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดบริเวณสถานศึกษา ให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.82)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.09	0.77	มาก	2
2	ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน	3.88	0.82	มาก	6
3	ครูมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน รักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.89	0.70	มาก	5
4	ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ	4.10	0.64	มาก	1
5	ครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ	3.95	0.70	มาก	4
6	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา	4.03	0.66	มาก	3
	รวม	3.99	0.53	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) และโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.66) และครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) และครูมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน รักโรงเรียน และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.82)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับสุขภาพองค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.80	มาก	2
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้เหตุผลด้วยการอาศัยข้อมูลข้อความจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.97	0.67	มาก	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	0.84	มาก	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
4	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.05	0.81	มาก	1
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงานและเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือกว่า	3.95	0.73	มาก	4
รวม		3.96	0.65	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้เหตุผลด้วยการอาศัยข้อมูลข้อความจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงานและเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือกว่า ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.84)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ข้อ	รายการประเมิน	(n = 242)		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ครูในโรงเรียนครูมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน	4.15	0.76	มาก	5
2	ครูในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.15	0.70	มาก	4
3	ครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จใน วิชาชีพมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เดียวกัน	4.14	0.71	มาก	6
4	ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่ เพื่อนครู	4.34	0.66	มาก	1
5	ครูมีการยอมรับความสามารถและ ความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี อยู่เสมอ	4.17	0.73	มาก	3
6	ยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	4.26	0.72	มาก	2
รวม		4.20	0.62	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66)
รองลงมา คือ ยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.62) และครู
มีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี และยกย่องชมเชยครู

ที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) และครูในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) และ ครูในโรงเรียนครูมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จในวิชาซึ่งมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ข้อ	รายการประเมิน	(n=242)		ระดับสุขภาพองค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ	3.83	0.77	มาก	3
2	โรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา	3.83	0.79	มาก	4
3	นักเรียนเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.66	0.85	มาก	6
4	นักเรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้	3.69	0.75	มาก	5
5	นักเรียนสำคัญที่สุดหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.81	มาก	1
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน	3.93	0.78	มาก	2
รวม		3.83	0.69	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนสำคัญที่สุดหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.78) และโรงเรียนมีการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.77) และโรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.79) และนักเรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ นักเรียนเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.85)

จากการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 6 มิติ พบว่า มิติสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำไปสัมภาษณ์ แหล่งข้อมูล จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบไปด้วย

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือนักวิชาการ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน จำนวน 1 คน

ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

มิติที่ 6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

แหล่งข้อมูลที่ 1 “ผู้นำ/ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา โดยสร้างองค์ความรู้ให้กับทีมคณะครู ส่งเสริมให้มีการอบรม และประชุมสร้างความเข้าใจ วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ยกย่องชมเชยเด็กนักเรียนที่มีผลการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ด้านทักษะวิชาชีพและคุณธรรม จริยธรรม และด้านเทคโนโลยี”

แหล่งข้อมูลที่ 2 “ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ โดยนำเอาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาบูรณาการร่วมกับหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและชุมชน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ถ่ายทอด และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากบริบทของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มชาติพันธุ์ไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่ จึงควรมีการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในพื้นที่สูงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลการศึกษา การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษา”

แหล่งข้อมูลที่ 3 “1) ให้มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสูงขึ้น 2) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในพื้นที่สูงให้มากขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวัน”

แหล่งข้อมูลที่ 4 “ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มีมาตรฐานการเรียนรู้ และการตั้งค่าเป้าหมาย”

แหล่งข้อมูลที่ 5 “งานวิชาการถือว่าเป็นงานสำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับงานวิชาการให้มากขึ้นเป็นผู้นำครูทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่จะเกิดกับผู้เรียนนั่นคือ คุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการ และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ”

แนวทางการพัฒนา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. มีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนผ่าน รวมถึงการใช้ภาษาไทยทั้งในและนอกโรงเรียน
4. ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มิติที่ 4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

แหล่งข้อมูลที่ 1 “ผู้นำ/ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มำนำ ทีมทำ และทีมสนับสนุน เพื่อให้ข้อคิดคำแนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือ การจัดทำเว็บไซต์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร และสามารถประชาสัมพันธ์ไปหน่วยงานทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง”

แหล่งข้อมูลที่ 2 “ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ สามารถส่งเสริมสนับสนุน และประสานให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในด้านการกำหนดนโยบายรวมถึงแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และบริหารงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส”

แหล่งข้อมูลที่ 3 “ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทแล้วนำมาวิเคราะห์องค์กรว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไรแล้วนำมาวางแผนในการบริหาร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและสร้างภาคีเครือข่ายแล้วนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์”

แหล่งข้อมูลที่ 4 “ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เชิงเทคนิค เชิงมนุษยสัมพันธ์ และเชิงความคิดรวบยอด โดยใช้มาตรฐานสถานศึกษาที่กำหนด และค่าเป้าหมายในการบริหารจัดการ”

แหล่งข้อมูลที่ 5 “อิทธิพลของผู้บริหารมีทั้งในทางที่ดีและในทางไม่ดีการที่จะให้โรงเรียนมีคุณภาพองค์กรที่ดีผู้บริหารควรใช้อิทธิพลในทางที่ดีเป็นการใช้อำนาจที่อยู่ในตัว

บุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่า และประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ก็จะส่งผลให้ผู้เรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้ยอมรับในการใช้อำนาจของผู้บริหาร”

แนวทางการพัฒนา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร
2. มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค สามารถใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. มีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และบุคลากรภายนอก

4. บริหารสถานศึกษาและบุคลากรด้วยความเมตตา เท่าเทียม และเป็นธรรม

5. ใช้อำนาจ/อิทธิพลของผู้บริหารในทางที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

มิติที่ 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูลที่ 1 “ผู้นำ/ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพของนักเรียน”

แหล่งข้อมูลที่ 2 “ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หนึ่งในปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นและเกิดเจตคติที่ดี ซึ่งเป็นความรู้สึกและความพึงพอใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางลักษณะท่าทางระหว่างกัน การใช้กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรางวัลและการยกย่องชมเชย คอยให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการจัดหาสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรมและเป็นที่ประจักษ์”

แหล่งข้อมูลที่ 3 “ด้านการบริหารจัดการงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่สูง ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในจุดนี้ เสริมแรงและให้รางวัลมาก ๆ”

แหล่งข้อมูลที่ 4 “ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำที่คืบข้าง ๆ และเดินตามหลังครูผู้สอน มีการส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือเพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ กำลังใจในการทำงานทุกมิติ สร้างขวัญและกำลังใจในทุกโอกาสที่สามารถทำได้ไม่ว่าจะเป็นการยกย่อง การชมเชยหรือการให้รางวัลตามโอกาสสมควร”

แหล่งข้อมูลที่ 5 “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน ผู้บริหารควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชู ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำอยู่แล้วแต่อยากจะให้พิจารณาให้เหมาะสมต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษาหรือองค์การนั้น ๆ ด้วย ตลอดจนการสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำการเสียสละเพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม และความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม นอกจากนี้ควรมีการสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรด้วยว่าอะไรบางอย่างที่จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ดีขึ้น นอกเหนือจากรางวัลและการยกย่องชมเชย เช่น อาจจะมีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เป็นต้น”

แนวทางการพัฒนา

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
2. บริหารสถานศึกษา และบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. มีการเสริมแรง การยกย่อง การชมเชย หรือการให้รางวัลตามโอกาสสมควร
4. สร้างความตระหนักให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำการเสียสละเพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม
5. พิจารณาความดีความชอบด้วยหลักความเสมอภาค ยุติธรรมและเป็นที่ประจักษ์

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 242 คน จากโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 31 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพของสุขภาพองค์การโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีการสรุปการอภิปรายผลดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู รองลงมา คือ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร และมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

1.1 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมทำงานและการสร้างทีมงาน และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน

1.2 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนวางแผนงบประมาณ พัสตุ อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย

1.3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ และโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา และครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ และครูมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน รักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

1.4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้เหตุผลด้วยการอาศัยข้อมูลข้อความจริงในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงานและเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือกว่า ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความเชื่ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู รองลงมา คือ ยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และครูในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน และครูในโรงเรียนครูมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ฟังพากันในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จในวิชาชีพ มุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

1.6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนสำคัญที่สุดหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน และโรงเรียนมีการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ และโรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา และนักเรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ นักเรียนเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน มิติสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ มิติที่ 6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติที่ 4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติที่ 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

มิติที่ 6 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. มีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การศึกษา การนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนผ่าน รวมถึงการใช้ภาษาไทยทั้งในและนอกโรงเรียน

มิตินี้ 4 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร
2. มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค สามารถใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
3. มีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และบุคลากรภายนอก

มิตินี้ 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
2. บริหารสถานศึกษา และบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. มีการเสริมแรงการยกย่องการชมเชยหรือการให้รางวัลตามโอกาสสมควร

อภิปรายผล

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมมิตินี้ในระดับมากทุกมิติ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีทักษะในการบริหารทรัพยากรทั้งภายในและ ภายนอก ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการในสังกัดเกิดการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ และมุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยเรียงลำดับสภาพการบริหารของสุขภาพองค์กรในแต่ละมิติจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้าน การอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านการมุ่งเน้น วิชาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987, อ้างอิงใน จิรภา เชื้อเอี่ยม, 2553, หน้า 31-32) ที่ได้กล่าวว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพ องค์กรสมบูรณ์ เป็นโรงเรียนที่มีระดับคะแนนสูงในทุกมิติสุขภาพองค์กร กล่าวคือ โรงเรียน สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน โดยไม่มีการต่อต้านหรือการผลักดันจาก กลุ่มผู้ปกครองที่ไม่มีเหตุผล มีคณะกรรมการการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่ง นโยบายที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุนเข้าใจและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการ

กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการ ได้แก่ การของบประมาณเพิ่มเติม การขออัตรากำลังเพิ่ม การขอวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่มเติม นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียนได้แก่ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน มีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยมีเป้าหมายที่จะรักษาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้แต่ละปี มีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้นักเรียนขยันหมั่นเพียรและสนใจการเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 89) ศึกษาเรื่อง การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ เนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารงานทุกด้านที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทักษะการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผล สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

1. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู และมีการยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังเป็นไปตามทฤษฎีกับแนวคิด Hoy and Sabo, (1997, อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ ประองตองกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงหรือขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องผลงานวิจัยของ อัญชิษฐา ตนภู (2559, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดย ภาพรวมอยู่ดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครู

เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูมีการยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกัน เนื่องด้วยผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนและโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาสอดคล้องกับ กุหลาบ เกิดหล้า (2556, หน้า 23) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลาและผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกา ปัญญาติ (2558, หน้า 44) กล่าวว่า การสนับสนุนทาง ทรัพยากร คือ การที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล การทำงานของบุคลากร จะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เห็นคุณค่าการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรการใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่าง คุ้มค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ สามารถทำงานได้อย่างระบบระเบียบไม่ติดขัด ตลอดจนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถสรุปข้อเสนอแนะในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน
2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โรงเรียนควรมีการจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย เพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน

3. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างให้ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบของตน

4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการวางตัวให้เหมาะสม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู ควรมีการสร้างความสามัคคี อยู่ร่วมกันอย่างมีกัลยาณมิตร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน จนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ มุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

6. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ครูควรจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการสอนเสริมในรายวิชาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เขต 3

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์การของโรงเรียน
ประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กรรณิกา ปัญญาติ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับสุขภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา,
พะเยา.
- กรรณิการ์ เฟื่องประยูร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3. (2565). **รายงานกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน.
เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**.
- กาญจนา ชูรอด. (2555). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กุหลาบ เกิดหล้า. (2556). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.
- เกษม โพธิ์ทอง. (2551). **พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง
และที่คาดหวังตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำ
นักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เกสร เรืองแก้ว. (2553). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ**. สารนิพนธ์ รศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

จินตนา ศุภกรธนสาร. (2550). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิราภา เชื้อเอี่ยม. (2553). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เจริญ ควรวหา. (2552). ศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ณัฐฐ์ณิน โพธิ์พวง. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธิดาวลัย อุ่นกอง. (2553). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

นงนุช สุริวงศ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

นฤพันธ์ ยินดี. (2556). มิติสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พจนีย์ ประชุมวงศ์. (2555). สุขภาพองค์การของโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว จังหวัด จันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งาน นิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ยุกตน์นัท หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ คลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1.

- วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยุทธนา สกฤษฐวิวัฒน์. (2556). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- เรวัต งบประมาณ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วาสนา สิงหะเชนทร์. (2553). **ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพงศ์ พงษ์ดี. (2553). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมาศธรรม์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2561). **แผนปฏิบัติการ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีงบประมาณ, 2561.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากำลังคน สมรรถนะสูงที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเชิงพื้นที่.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. (2565). **สถิติการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.** เชียงราย: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย.
- สิทธิพงษ์ จันสม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับสุขภาพองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัย

พะเยา, พะเยา.

สุนันท์ทิพย์ ตานา. (2558). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

หวน พินธุ์พันธ์. (2561). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

อนันท์ งามสะอาด. (2552). **ทักษะชีวิต.** กรุงเทพฯ: สุรินทร์รุ่งชนเกียรติออฟเซ็ท.

อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

อัญชิษฐา ตนภู. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Cameron, K S. (1978). Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational. **Administrative Science Quarterly**, 23, 604.

Drucker, P. F. (2005). **The Effective Executive in Action.** Australia: Wadsworth.

Dwividi, R.S. (1981). **Dynamics of Human Behavior at Work.** Caretta: Oxford and IBH Publishing.

Gibson, L. and Ivancevich, J. M. (1971). **Fundamentals of Management.** Texas: Business Publication.

Hoy, W. K. and Tschannen–Moran, M. (2002). Organization Climate and Student Achievement Journal of School Leadership. **Journal of School Leadership**, 8(4), 336–359.

Hoy, W. K., and Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20, 30–38.

- Hoy, W. K., and Forsyth, P. B. (1986). **Effective Supervision: Theory into Practice**. New York: Random House.
- Hoy, W. K., and Sabo, D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. California: Corwin Press.
- Miles, M. B. (1973). **Planned Change and Organizational Health**. Boston: Allyn and Bacon.
- Owen, R. G. (1991). **Organizational Behavior in Education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Podgurski, T. P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational. **Dissertation Abstract International**, 52(3), 796.
- Robbins, S. P. (1991). **Organizational Behavior** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K., and Kottkamp, R. (1990). School health and organizational commitment. **Journal of Research and Development in Education**, 23, 236–243.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ดร.อนวัช คุ้มทอง

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านสันติคีรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

2. ดร.พรจรรย์ พัชรมณี

สถานที่ทำงาน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพะเยา

ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนห้วยไร่สามัคคี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยไร่สามัคคี

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจวัดความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 มิติ

1. การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการ สร้างวิสัยทัศน์ และวางแผน กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเตรียมบุคลากร ให้พร้อมทำงานและการสร้างทีมงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกด้าน ภาวะผู้นำ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ในการบริหารงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

2. การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนงบประมาณ พัสดุ อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	โรงเรียนมีการจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

3. การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ครูมีความเชื่อมั่นต่อกัน รักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
6	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

4. การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ ยอมรับและศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้เหตุผลด้วยการอาศัย ข้อมูลข้อความจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครองใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ บริหารจัดการโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้อำนาจในการบังคับ บัญชาหน่วยงานและเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหาร ระดับเหนือกว่า	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

5. การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	ครูในโรงเรียนครูมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพา กันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ครูในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี รวมมือใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จในวิชาชีพมุ่งสู่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของ เพื่อนครูเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

6. การศึกษาคุณภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้โรงเรียน มีความเป็นเลิศทางวิชาการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	โรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการ ที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	นักเรียนเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุ เป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	นักเรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้	1	0	1	2	1.00	สอดคล้อง
5	นักเรียนสำคัญที่สุดหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้โดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตาม ความต้องการของนักเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แบบสอบถามการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาของสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 6 มิติ

นางสาวกนกพร ชุมภู

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน (โปรดตอบคำถามทุกข้อ)

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
 30-39 ปี
 40-49 ปี
 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพทางตำแหน่ง

- ผู้บริหาร ครู

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับความคิดเห็น ตามความคิดเห็นของท่านที่จริงที่สุด (โปรดตอบคำถามทุกข้อ) โดยกำหนดให้ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยตามรายการนั้นมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยตามรายการนั้นมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยตามรายการนั้นปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยตามรายการนั้นน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยตามรายการนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมทำงานและการสร้างทีมงาน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกด้านภาวะผู้นำ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการบริหารงาน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
มิติตามการสนับสนุนทรัพยากร						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
2	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนงบประมาณ พัสตุ อัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน					
4	โรงเรียนมีการจัดบริเวณสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงามและปลอดภัย					
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
มิติตามขวัญในการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ					
2	ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน					
3	ครูมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน รักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					

4	ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร					
5	ครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร					
6	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และรวมแก้ปัญหา					
มิติตานอติผลของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้เหตุผลด้วยการอาศัยข้อมูลขอความจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
3	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงานและเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือกว่า					
มิติตานการอยู่ร่วมกันของครู						
1	ครูในโรงเรียนครูมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน					
2	ครูในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
3	ครูในโรงเรียนปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จในวิชาชีพมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน					
4	ครูมีความเอื้ออาทรและให้กำลังใจแก่เพื่อนครู					
5	ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ					
6	ยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ					
มิติตานการมุ่งเน้นวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ					
2	โรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานทางวิชาการที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา					
3	นักเรียนเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
4	นักเรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้					
5	ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (ผู้เรียนสำคัญที่สุดหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ)					
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

๓๐๘

ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สร้างข้อคำถามแต่ด้านจากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคัดเลือกที่ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มาทำประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์
2. กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของการทำวิจัย
3. การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงองค์กรของท่านแต่ประการใด
5. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นางสาวกนกพร ชุมภู

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

เบอร์โทร 088-252732

ประเด็นในการสัมภาษณ์

1. จากผลการวิเคราะห์คุณภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้าน ที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.96 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้าน ที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้ อย่างไร

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้าน ที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้ อย่างไร

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นางสาวกนกพร ชุมภู
ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ ผลการสัมภาษณ์

แหล่งข้อมูล คนที่ 1

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00–12.00 น.

สถานที่ ออนไลน์

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้นำ/ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา โดยสร้างองค์ความรู้ให้กับทีมคณะครู ส่งเสริมให้มีการอบรม และประชุมสร้างความเข้าใจ วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษายกย่องชมเชยเด็กนักเรียนที่มีผลการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ด้านทักษะวิชาชีพและคุณธรรม จริยธรรม และด้านเทคโนโลยี

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.96 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้นำ/ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มนำ ทีมทำ และทีมสนับสนุน เพื่อให้ข้อคิดคำแนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือ การจัดทำเว็บไซต์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร และสามารถประชาสัมพันธ์ไปหน่วยงานทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้าน ที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้นำ/ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพของนักเรียน



แหล่งข้อมูล คนที่ 2

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00–12.00 น.

สถานที่ ออนไลน์

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ โดยนำเอาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาบูรณาการร่วมกับหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและชุมชน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพรวมถึงพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ ถ่ายทอด และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากบริบทของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มชาติพันธุ์ไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่ จึงควรมีการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในพื้นที่สูงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลการศึกษา การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษา

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.96 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ สามารถส่งเสริมสนับสนุน และประสานให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม

เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในด้านการกำหนดนโยบายรวมถึงแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นที่เคารพ นับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และบริหารงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษากว่านี้มีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หนึ่งในปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นและเกิดเจตคติที่ดี ซึ่งเป็น ความรู้สึกและความพึงพอใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะ ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางลักษณะท่าทางระหว่างกัน การใช้กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรางวัลและการยกย่องชมเชย คอยให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการจัดหาสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา ความดีความชอบที่มีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ

แหล่งข้อมูล คนที่ 3

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00–12.00 น.

สถานที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

1. ให้มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสูงขึ้น
2. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในพื้นที่สูงให้มากขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวัน

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.96 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทแล้วนำมาวิเคราะห์ห่องค์กรว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร แล้วนำมาวางแผนในการบริหารโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและสร้างภาคีเครือข่ายแล้วนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ด้านการบริหารจัดการงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่สูง ขวัญและกำลังใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในจุดนี้ เสริมแรงและให้รางวัลมาก ๆ

แหล่งข้อมูล คนที่ 4

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00–12.00 น.

สถานที่ ออนไลน์

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มีมาตรฐานการเรียนรู้ และการตั้งเป้าหมาย

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.96 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เชิงเทคนิค เชิงมนุษยสัมพันธ์ และเชิงความคิดรวบยอด โดยใช้มาตรฐานสถานศึกษาที่กำหนด และค่าเป้าหมายในการบริหารจัดการ

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำที่ยืนข้าง ๆ และเดินตามหลังครูผู้สอน มีการส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือ เพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ กำลังใจในการทำงานทุกมิติ สร้างขวัญและกำลังใจในทุกโอกาสที่สามารถทำได้ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องการชมเชยหรือการให้รางวัลตามโอกาสสมควร

แหล่งข้อมูล คนที่ 2

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00–12.00 น.

สถานที่ ออนไลน์

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

งานวิชาการถือว่าเป็นงานสำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับงานวิชาการให้มากขึ้น เป็นผู้นำครูทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางด้านวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่จะเกิดกับผู้เรียนนั่นคือ คุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการ และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.96 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

อิทธิพลของผู้บริหารมีทั้งในทางที่ดีและในทางไม่ดีการที่จะให้โรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่ดีผู้บริหาร ควรใช้อิทธิพลในทางที่ดีเป็นการใช้อำนาจที่อยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรม ก็จะส่งผลให้ผู้เรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้ยอมรับในการใช้อำนาจของผู้บริหาร

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยน้อย เป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน ผู้บริหารควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชู ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำ
อยู่แล้วแต่อยากจะทำให้พิจารณาให้เหมาะสมต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษาหรือองค์กรนั้น ๆ ด้วย
ตลอดจนการสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ การเสียสละเพื่อทำ
ประโยชน์ให้กับสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ควรมีการสำรวจ
ความต้องการของครูและบุคลากรด้วยว่าอะไรบางอย่างที่จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูได้ดีขึ้น นอกเหนือจากรางวัลและการยกย่องชมเชย เช่น อาจจะมีการจัดสวัสดิการ
ในด้านต่าง ๆ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เป็นต้น





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กนกพร ชุ่มภู
วัน เดือน ปี เกิด	5 กันยายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (ชีววิทยา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	174 หมู่ 8 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	กนกพร ชุ่มภู. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2560). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 177-189). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

