ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภรัญญู ณ ลำพูน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภรัญญู ณ ลำพูน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL
UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

PARUNYU NA LAMPOON

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ ภรัญญู ณ ลำพูน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. กษิฎิฏฏ์ มีพรหม)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ภรัญญู ณ ลำพูน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามัคคี และด้านการสนับสนุนทรัพยากร 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL
UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Parunyu Na lampoon, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Organizational health, Organizational effectiveness

ABSTRACT

This independent study aims to study 1) the level of organizational health 2) the level of organizational effectiveness of schools and 3) the relationship between organizational health and effectiveness of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in this study were consisted of 322 administrators and teachers in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, academic year 2023. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire with IOC index between 0.67 – 1.00 and a reliability was 0.97. The data were analyzed by the statistics of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that 1) the organizational health of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was rated at a high level. Considering each aspect, the results ranked from the high to the low level as follows: leadership, goal focus, morale, cohesiveness, communication, and resource support respectively. 2) The effectiveness of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was rated at the highest level. Considering each aspect, the results ranked from the high to the low level as follows: personnel management, educational administration, and student quality. 3) The relationship between organizational health and effectiveness of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was found at a positive and high level with a statistical significance of .01

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้การศึกษาอิสระนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์สาขาวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือจนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

ภรัญญู ณ ลำพูน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

สมมุติฐานการวิจัย 5

ขอบเขตการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ 11

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 41

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 64

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 75

กรอบแนวคิดในการวิจัย 80

บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย 82

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 82

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....83
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 84
การเก็บรวบรวมข้อมูล 85
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....85
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....88
บทที่ 5 บทสรุป..... 111
สรุปผลการวิจัย 111
อภิปรายผลการวิจัย.....115
ข้อเสนอแนะ..... 125
บรรณานุกรม 127
ภาคผนวก 130
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 131
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 132
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือ..... 144
ประวัติผู้วิจัย 156

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา.....29

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 54

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสายงาน 65

ตาราง 4 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา 65

ตาราง 5 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียน สพฐ. 66

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 82

ตาราง 7 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 89

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม.....90

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านเป้าหมาย..... 91

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านความสามัคคี.....93

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำ.....94

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร 96

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านขวัญกำลังใจ 98

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร.....100

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม.....101

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านคุณภาพผู้เรียน.....102

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการบุคลากร.....104

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารจัดการศึกษา 106

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....110

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 81

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) แนวคิด Resilience 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ 4) โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” สอดคล้องกับหมุดหมายในการพัฒนา ในหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งในสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นสังคมสูงวัยส่งผลให้ประเทศจะขาดกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบกับผลิตภาพแรงงานที่ลดลงในช่วงโควิด–19 เพิ่มปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ จนอาจเป็นข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจการเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ระดับโลกออนไลน์ที่มีต้นทุนและราคาต่ำ วงจรชีวิตของความรู้สั้นลงโดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และแนวโน้มความต้องการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล รวมถึงภาคเอกชนที่เริ่มให้ความสำคัญกับการสรรหาและการจ้างงานตามสมรรถนะในการทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของคนสะท้อนถึงบทบาทของเครือข่ายภาคประชาสังคมที่มีความเข้มแข็งในการร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ยังขาดการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจากภาครัฐ จึงต้องเร่งขยายผลและต่อยอดประเด็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมกำลังคนสมรรถนะสูงที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่

2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมาจากปัจจัยนำเข้า คือ สุขภาพองค์การ (Organizational Health) สถานศึกษาที่มีองค์การสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ หากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้ว องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย Hoy and Sabo (1997, อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (เสรี ภักดี, 2564 หน้า 6) สถานศึกษาจะเกิดคุณภาพและมีประสิทธิผลขึ้นอยู่ที่การร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีกระบวนการวางแผน การติดตาม การประเมิน

ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผลที่เกิดจากความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา คือ 1) ด้านใฝ่หาความรู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก Hoy and Ferguson (1985 หน้า 131) ดังนั้น ประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่จะผลักดันสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อสถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และใช้เป็นแนวทางในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานซึ่งมีกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ 2) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 5 – 6) ที่สอดรับแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการดูแลความปลอดภัยนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) 2) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้

มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) 3) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3 – 6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปักหมุดบ้านเด็กพิการให้เข้าสู่ระบบการศึกษา 4) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและการจัดทำกรอบหลักสูตรรวมการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน เป็นพื้นฐานและเป็น "ซอฟต์พาวเวอร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาต่อเวทีระดับประเทศและระดับสากล 6) ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะสูง และจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ, 2566, หน้า 59 – 60)

จากภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันสถานศึกษาเป็นองค์การมีหน้าที่จัดการศึกษา ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้นสุขภาพองค์การ (Organizational Health) จึงมีความสำคัญทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ สุขภาพองค์การที่แข็งแรงจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การที่มีการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ ส่งผลต่อการยอมรับของในสังคม และคุณภาพของผู้เรียนในสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานในสังกัดทั้ง สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา และนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมุติฐานการวิจัย

สุขภาพองค์การของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 รวมประชากรทั้งหมด 1,975 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้พิจารณากรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 6 ด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านเป้าหมาย

2.1.2 ด้านความสามัคคี

2.1.3 ด้านความเป็นผู้นำ

2.1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.1.5 ด้านขวัญกำลังใจ

2.1.6 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้พิจารณากรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 3 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

2.2.2 ด้านการจัดการบุคลากร

2.2.3 ด้านการบริหารจัดการศึกษา

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ศึกษาดังนี้

3.1 ตัวแปรที่ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านเป้าหมาย

3.1.2 ด้านความสามัคคี

3.1.3 ด้านความเป็นผู้นำ

3.1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.1.5 ด้านขวัญกำลังใจ

3.1.6 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

3.2 ตัวแปรที่ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

3.2.2 ด้านการจัดการบุคลากร

3.2.3 ด้านการบริหารจัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. **สุขภาพองค์การ** หมายถึง สภาวการณ์ของการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ สามารถการดำเนินงานตามที่วางไว้อย่างมีระบบแบบแผน มีการบริหารภายในที่ราบรื่น ผู้บริหารเข้าใจ ความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ มีความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

2. **ด้านเป้าหมาย** หมายถึง การกำหนดความสำเร็จที่ชัดเจนให้กับองค์การ โดยได้รับการยอมรับ และสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อร่วมกันปฏิบัติตนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดี

3. **ด้านความสามัคคี** หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมกันในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้ง ส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันได้ด้วยความสามัคคี

4. **ด้านความเป็นผู้นำ** หมายถึง บทบาทและความสำคัญ ในการชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานฉันท์เพื่อนร่วมงาน และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

5. **ด้านการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่ภายนอก เพื่อให้การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์

6. **ด้านขวัญกำลังใจ** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึก ยอมรับแสดงทัศนคติที่ดีในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจในผลงาน สร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานอย่างมีอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในองค์การ

7. **ด้านการสนับสนุนทรัพยากร** หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพียงพอ และคุ้มค่าต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนดูแลสวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การอย่างเหมาะสม

8. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามโครงการหรือแผนงาน ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ประสิทธิผลนั้นหมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากที่ได้มีการคิด วางแผน ตั้งเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร ที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม เพื่อนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ เรียกว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิผล

9. ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีคุณภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจเชิงบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งเกิดคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์

10. ด้านการจัดการบุคลากร หมายถึง การยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ ใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่มีในสังคม แสดงออกในด้านศีลธรรมจรรยาบรรณ ค่านิยมที่ดีของสังคม และสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม ตลอดจนการปรับตัว เพื่อสนองความเจริญก้าวหน้า สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อสร้างสมรรถนะ ความสามารถของสมาชิกในการดำรงตนอยู่ในองค์การได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11. ด้านการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือกันภายในองค์การเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน วิธีการแก้ปัญหาไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการที่ในการทำงาน ควรมีการยืดหยุ่น ความยุติธรรม การตัดสินใจร่วม เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์การ รวมทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ในการบริหารงานบุคคล การปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์การ ที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เกิดแรงจูงใจในการคิด การสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ

12. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566

13. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566

14. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566

15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หมายถึง หน่วยงานในระดับต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัดเชียงรายภายใต้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ในเขตอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ซึ่งบริหารโดยคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. สถานศึกษาได้แนวทางระดับสุขภาพองค์การและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไป แก้ไข ปรับปรุงและใช้พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเชียงราย เขต 3

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้มีสุขภาพองค์การที่แข็งแรง ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
   1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
   1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
   1.3 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ
   1.4 การพัฒนาสุขภาพองค์การ
   1.5 การสังเคราะห์สุขภาพองค์การ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.5 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
   3.1 สถานที่ตั้ง อาณาเขต และภูมิประเทศ
   3.2 ข้อมูลพื้นฐาน
   3.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา
   3.4 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในงานวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ จากการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การมาจากที่มาคำว่าสุขภาพ และคำว่า องค์การรวมกัน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เช่น อาหารเพื่อสุขภาพ การสูบบุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

องค์การอนามัยโลก (2001) ได้ให้ความหมายว่า สุขภาพ หมายถึง สภาวะแห่งความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสุขภาวะทางสังคม ไม่ใช่เพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ

วรัท สมวงศ์ (2563, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่าองค์การ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคลที่มีจุดหมายเหมือนกันมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเมื่อนำคำว่า สุขภาพ และองค์การ มารวมกันเป็นคำว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) จึงมีนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงและความหมายหมายคนตามทัศนะของตนเอง สรุปได้ดังนี้

Miles (1973, p. 373, อ้างอิงใน วรัท สมวงศ์, 2563, หน้า 39) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Era) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนโดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมาย และพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและน่าเรียนรู้หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่ง ๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ ซึ่งพบว่าการที่จะปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีระบบและมีระเบียบแบบแผนนั้นต้องเริ่มปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายขั้นแรก

Dwivedi (1981) กล่าวถึงสุขภาพองค์การว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายคล้ายคลึงกัน การที่องค์การมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

Hoy and Forfyth (1986, อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ว่า เป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การรักษาระเบียบ แบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม และสภาวการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะยาวนาน ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพองค์การดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล

Hoy and Feldman (1986 , p. 156, อ้างอิงใน วรัท สมวงศ์, 2563, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่า สุขภาพองค์การ คือ สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบด้านการปรับตัวการทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Beckhard (1997, อ้างอิงใน เรวัตร งะบุรงค์, 2558, หน้า 22) ให้ความหมายว่า สุขภาพองค์การ สามารถอธิบายถึงองค์การที่มีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการบริหารความเสี่ยงที่ดี มีวิสัยทัศน์ดี มีลูกค้าเป็นเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม การสื่อสารเป็นแบบระบบเปิดมีระบบการให้รางวัลที่ดี และมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม

Lyden and William (2000) ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า เป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์การในเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

Hoy and others (2002, pp. 67 – 68, อ้างอิงใน วรัท สมวงศ์, 2563, หน้า 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมายเกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Dive (2004, อ้างอิงใน หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์, 2562, หน้า 9) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2559, หน้า 48 – 49) ได้ให้ความหมาย สุขภาพองค์การว่าสภาพขององค์การที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 27) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคงเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบมีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์ (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กัมปนาท อินทะนิล (2563, หน้า 16) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การหรือบุคคล ที่ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม และมีการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วรัท สมวงศ์ (2563, หน้า 41) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การ หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์การที่มีการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การที่วางไว้อย่างมีระบบแบบแผน สมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีศักยภาพเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่วางไว้ มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวการณ์ของการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ สามารถดำเนินงานตามที่วางไว้อย่างมีระบบแบบแผน มีการบริหารภายในที่ราบรื่น ผู้บริหารเข้าใจความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การมีความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นแนวคิดของ Miles นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้เริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาด้วยการให้ความสนใจข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์ และนักปฏิบัติที่เห็นคล้อยตามกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (planned change) ในกลุ่มบุคคล องค์การ และชุมชนจากคำถามที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเพิ่มของความสนใจดังกล่าว เขาได้พยายามศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์โดยเฉพาะทางด้านมนุษยวิทยาและจิตวิทยา ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ดังนั้นความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบผลสำเร็จ มายส์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การ เป็นเป้าหมายเบื้องต้นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผลแต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้

ก้าวหน้าได้ต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้ฝึกปฏิบัติจริงโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ดังนั้นความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบผลสำเร็จ มายส์ (Miles) ได้ซึ่งให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การ เป็นเป้าหมายเบื้องต้นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษาเช่น สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผลแต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Miles (1973, p.441 อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 30) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ไว้ว่า เป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานานตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ว่าการศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์เป็นความสามารถในการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน และมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินผลประสิทธิผลองค์การในระยะเวลาสั้น ดังนั้น Milesจึงให้แนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่าง ๆ ไว้ ซึ่งเป็นผลจากการอุปมาพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์การ โดยมีข้อแม้ที่ยอมรับกันได้ว่าแต่ละองค์การย่อมมีบางส่วนคล้ายคลึงกันและมีปัญหาที่ซับซ้อนเช่นเดียวกัน มิติแต่ละด้านต่างมีความสำคัญเฉพาะตัวและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแน่นแฟ้น ซึ่งประเมินโดยใช้เกณฑ์พระดับและให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษากล่าวคือ ลักษณะสุขภาพองค์การตามที่มายส์ เสนอไว้ภายใต้กรอบแนวคิดขององค์การที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลาสุขภาพองค์การจึงเป็นผลผลิต (output) ที่ออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์การเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ซึ่งรายละเอียดของมิติในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านภารกิจ (task-oriented dimensions) ได้แก่

1.1 เป้าหมาย (goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ นอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่

องค์การมีอยู่ เป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อม สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือ จะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (optimal power equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพลต่อกัน คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ด้านการบำรุงรักษา (maintenance needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า(Input) ได้อย่างมีประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่งจะต้องไม่มีใครทำงานหนัก และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไร การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคนเขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (cohesiveness) องค์การที่สุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั้น คือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นคนที่ชอบพัฒนาตนเองไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นจำเป็นที่ต้องเข้าใจในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ขวัญกำลังใจ (morale) เป็นสภาพของความพึงพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพึงพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความพอใจและความปีติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบายไม่พอใจ

ขวัญกำลังใจขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

3. ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (growth and changefulness)

3.1 นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ มีผลผลิตใหม่ ออกมาและมีการขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงามสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ งุ่มง่ามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวันและมาตรฐานตามที่กำหนดเท่านั้น

3.2 ความอิสระ (autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเองไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่มีอำนาจสูงกว่า นอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าองค์การเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อมและขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั่นหมายความว่าองค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้มีลักษณะของการมีอิสระเสรีที่จะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การหรือบุคคลต่อความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวให้เข้ากันองค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (problem-solving adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยาก และความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้มิได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยากแต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหาที่ต้องแก้โดยกระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้นดังนั้นองค์การที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและกระบนการที่พัฒนาแล้วอย่างสามารถรับทราบถึงปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วย

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ คือ ภารกิจที่ต้องวางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนและมีการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกองค์การ ด้านการบำรุงรักษา มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ นำไปสู่ความสามัคคี ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงมีนวัตกรรมหรือกระบวนการบริหารแบบใหม่ มีอิสระในการบริหารจัดการ เกิดการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมนำไปสู่การแก้ปัญหาในทางที่เหมาะสม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ มายส์ Miles Owen

มายส์ (Miles, 1973 , p. 441 อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 30) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์เป็นผู้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยนำมาปฏิบัติจริงในภาคสนาม เขาได้วางกรอบการศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิต โดยอุปมาว่า องค์การหนึ่ง ๆ เปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์คนหนึ่ง องค์การมีระบบภายในหลายระบบตามภาระหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานของร่างกายมนุษย์มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ผลที่ได้เกิดเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายที่สมบูรณ์ได้นั้น ควรจะเริ่มจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นอันดับแรก เขาให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในองค์การและปรับปรุงองค์การให้มีสภาพ และบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั่นก็คือ องค์การจะเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าศึกษาเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ เขาได้เสนอแนะการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถจะดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการปรับตัวและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

มายส์ (Miles, 1973, p. 441 อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 30 – 31) ได้เสนอหลักในการตรวจสอบสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ตามความต้องการระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ ด้านการบำรุงรักษา และด้านการพัฒนา และการเจริญเติบโต ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ

1.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และนำไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รวดเร็ว และใช้วิธีการที่เหมาะสม

1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

2. ความต้องการบำรุงรักษา

2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ

2.2 สมาชิกมีความรักใคร่สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี

2.3 สมาชิกมีขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานดี

3. ความต้องการด้านการพัฒนา และการเจริญเติบโต

3.1 มีนวัตกรรม และวิธีการใหม่เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่

3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน

3.3 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้

3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี และมีกลไกที่แข็งแรง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Hoy and Feldman

Hoy and Feldman (1987, p. 32 อ้างอิงใน พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 31 – 32) ได้นำแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของ พาร์สัน มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การ 3 ระดับ จำนวน 7 มิติ

ระดับสถาบัน

1. ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครองขององค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก

ระดับการจัดการ

2. อิทธิพลของผู้อำนวยการ คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

3. ภาวะผู้นำด้านมิติสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรที่พึ่งได้เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาวะงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่องค์การ หรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ระดับปฏิบัติการ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การมีความมั่นคงในงานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ คือ การที่สถาบันเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีระเบียบ แบบแผน และเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือ และยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนการสอนของเพื่อน

ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง มีคุณค่า และมีกระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียดรวมทั้งมีความมั่นคง และมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Tarter, Hoy and Kottkamp

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

1. มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิติสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน

2. มิติการสนับสนุนทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ้มทุนในการลงทุนทางการศึกษา

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

4. มิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

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

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Podgurski

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

1. บูรณาการของสถาบัน หมายถึง ความเข้มแข็งของโรงเรียนในการดำเนินนโยบาย การบริหาร และการทำงานในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาภายนอก

2. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนต่อข้าราชการครูในโรงเรียน เช่น มีความเอื้อเฟื้อ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน และตั้งจุดประสงค์สำหรับการประเมินงานไว้

3. อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหา หรือจัดการทรัพยากร สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น สามารถหาอุปกรณ์การเตรียมการสอนให้เพียงพอกับความต้องการ และครูในโรงเรียนได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และเสมอภาค

4. ความผูกพันของครู หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียน และนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่ง ในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น

5. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งหมายไว้ซึ่งนักเรียนต้องขยันและการเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความกระตือรือร้นที่ จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ โอเวนส์

โอเวนส์ (Owen, 1991, p. 222) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากองค์การต้องการมีสุขภาพที่ดีจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์สำคัญ 10 ประการ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ มายส์ ฮอย และฟอร์ซิธ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยที่เป้าหมายขององค์การ จะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) หมายถึง องค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหา 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 หากแต่ต้องรู้สึกว่าองค์การช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกัน และกัน

6. ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจที่สุด

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

8. ความเป็นอิสระ คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากกระบวนการปรับตัวได้

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ ฮอย และซาโบ

Hoy and Sabo (1997, อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การองค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น ผู้บริหารยอมรับความต้องการ และความคาดหวังของครู ผู้บริหารโรงเรียนรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดตาราง และปฏิทินปฏิบัติงาน

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional integrity) Hoy & Sabo (1997, p. 65) กล่าวว่า เกียรติ คือ ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือค้ำจุนจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นของตนเองเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรี หรือความเข้มแข็งของโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนเป็นสถานที่ศึกษาที่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้พัฒนาตนเอง การบริหารและการจัดการเรียนการสอนจึงต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ตลอดจนองค์กรปกครองท้องถิ่นมีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก เช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนไม่อ่อนไหวจากแรงกดดันจากภายนอก ความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการโรงเรียน เป็นต้น

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น หรือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินการ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่ผู้บริหารต้องการ มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่าบุคคลต่าง ๆ ใช้กลยุทธ์ชนิดใดบ้างในการทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์การ และได้พบว่ามี 9 ประการ คือ

3.1 การชักชวนอย่างมีเหตุผล (Rationale persuasion)

3.2 การทำให้ถูกใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational appeal)

3.3 การให้เข้าร่วมปรึกษาหารือ (Consultation)

3.4 การทำให้ชอบหรือการประจบเอาใจ (Ingratiating)

3.5 การแลกเปลี่ยน (Exchange)

3.6 การทำให้ต้องตาต้องใจเป็นส่วนตัว (Personal appeal)

3.7 การใช้อำนาจทางกฎหมาย (Legitimating)

3.8 การสร้างกลุ่มสนับสนุนตนเอง (Coalition)

3.9 การกดดันหรือขู่ขวัญ (Pressure)

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

4.1 การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิม หรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่ดีขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น กล่าวคือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น

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

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) การมุ่งเน้นวิชาการ คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องผนึกกำลังกัน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถทางวิชาการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน และคุณภาพเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด”

Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพองค์การดีมักจะเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาพขององค์การสามารถพิจารณาได้จากมิติทั้ง 11 มิติที่มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. มิติการสื่อสาร (Communication) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การการสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดีมีรูปแบบการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

2. มิติการมีส่วนร่วม (Participation and Involvement) องค์การที่มีสุขภาพดีจะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ

3. มิติความภักดีและความผูกพัน (Loyalty and Commitment) องค์การสุขภาพดีจะมีบรรยากาศที่จริงใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรทำให้ทำงานมากที่สุดและเต็มใจที่จะเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับงาน

4. มิติขวัญกำลังใจ (Morale) องค์การสุขภาพดีจะมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชื่นชอบซึ่งกันและกัน

5. มิติชื่อเสียงองค์การ (Institutional Reputation) องค์การที่มีสุภาพดีจะมีการรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากรและผู้บริหาร จะแสดงและแบ่งปัน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก

6. มิติจริยธรรม (Ethics) องค์การสุขภาพดีจะมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมบุคลากรในองค์การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรม

7. มิติการยอมรับผลการปฏิบัติงาน (Performance Recognition) องค์การสุขภาพดีบุคลากรในองค์การมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพได้อย่างเต็มที่

8. มิติการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal Alignment) ในองค์การสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคลและบทบาทของทีมต้องชัดเจนและบุคลากรในองค์การต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

9. มิติความเป็นผู้นำ (Leadership) องค์การสุขภาพดีจะมีผู้นำที่มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์การคือผู้บริหารทั้งในระดับกลางหรือสูงมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การโดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องและผู้บังคับบัญชา

10. มิติการพัฒนา (Development) องค์การสุขภาพดีจะมีการพัฒนาบุคลากรการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมซึ่งมีการวางแผนอย่างเป็นทางการ

11. มิติการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) องค์การสุขภาพดีจะมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์การ

กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550) ได้ศึกษาองค์การสุขภาพดี สามารถแบ่งคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามมิติใหญ่ ๆ 3 มิติ ดังนี้

มิติด้านบุคลากรในองค์การซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การสุขภาพดี ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของคนในองค์การตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการ
2. การมีความภักดีและผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ
3. การให้ความสำคัญและการยกย่องต่อบุคลากรในองค์การ
4. การให้ความสำคัญต่อความหลากหลายของบุคคล
5. ความรับผิดชอบต่องานและบทบาทของบุคลากรในองค์การ
6. บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี
7. บุคลากรมีสุขภาพจิต สุขภาพกายแข็งแรง

8. บุคลากรมีความสมดุลด้านชีวิตครอบครัวและการทำงาน

9. บุคลากรมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ

10. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา

11. ผู้นำให้ความสำคัญกับบุคลากร

12. มีการยกย่องผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

13. ทำงานเป็นทีม

14. มีความเคารพและเชื่อใจซึ่งกันและกัน

มิติด้านองค์การซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การสุขภาพดี ดังนี้

1. มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน

2. มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วทั้งองค์การ

3. มีชื่อเสียงดี

4. มีความมั่นคงด้านการเงินและเศรษฐกิจ

5. มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและชัดเจน

6. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่ดี

7. เป็นองค์การที่มีหลักการทำงานที่มีจริยธรรม

8. มีองค์การแห่งการเรียนรู้

9. เป็นองค์การที่มีวิสัยทัศน์

10. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

11. มีระบบการสอนงาน

มิติด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การสุขภาพดี ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับลูกค้า

2. มีการสร้างพันธมิตร

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษาการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียน สามารถแบ่งมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งหมด 7 มิติ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสมมีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

2. การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจากรัฐ และสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุน ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

3. อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงานอย่างที่ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่า และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารโรงเรียน

4. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

5. การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง กลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครูเกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางวิชาการ มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

7. การสื่อสารในองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูใช้ในการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ การกระทำต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

จากที่นักการศึกษากล่าวมา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตั้งแต่ในยุคของมายส์ (Miles) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การ เพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการต่าง ๆ นำแนวคิดของมายส์ไปต่อยอด ซึ่งมีองค์ประกอบที่แปรผันไปตามระยะเวลาและการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม

การสังเคราะห์สุขภาพองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจากนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาจำแนกองค์ประกอบของตัวแปร นำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษาตามรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	Miles (1973)	Hoy &Feldman (1987)	Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990)	Podgurski (1990)	Owen (1991)	Hoy & Sabo (1997)	Lyden & Kingele (2000)	กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550)	พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561)	ความถี่
1. ด้านเป้าหมาย	✓	✓			✓		✓	✓		5*
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7*

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	Miles (1973)	Hoy &Feldman (1987)	Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990)	Podgurski (1990)	Owen (1991)	Hoy & Sabo (1997)	Lyden & Kingele (2000)	กอบัว ทัศนรักดิ์ (2550)	พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561)	ความถี่
3. ด้านความยุติธรรม	✓				✓			✓		3
4. ด้านสนับสนุนทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
5. ด้านความสามัคคี	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
6. ด้านขวัญกำลังใจ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7*
7. ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี	✓				✓					2
8. ด้านความอิสระ	✓				✓			✓		3
9. ด้านอิทธิพลของผู้อำนวยการ		✓				✓		✓	✓	4
10. ด้านการปรับตัว	✓			✓	✓			✓		4
11. ด้านการแก้ปัญหา	✓				✓					2
12. ด้านวิชาการ		✓		✓		✓			✓	4
13. ด้านการบูรณาการ				✓						1
14. ด้านเกียรติศักดิ์ศรี						✓	✓	✓		3
15. ด้านความเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8*
16. ด้านจริยธรรม							✓	✓		2
17. ด้านการพัฒนาบุคลากร								✓		1
18. ด้านสัมพันธ์ชุมชน								✓		1

จากตางราง 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ได้ใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรสุขภาพองค์การที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมาย 2) ด้านความสามัคคี 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านขวัญกำลังใจ 6) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ผู้วิจัยสรุปและอธิบายความหมายในแต่ละด้านตามแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้นดังต่อไปนี้

ด้านเป้าหมาย (Goal focus)

Miles (1973) กล่าวว่าต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ นอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่เป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

Owen (1991) กล่าวว่าการมุ่งเน้นเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยที่เป้าหมายขององค์การ จะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่ามิติการทำงานให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย (Goal Alignment) ในองค์การสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคลและบทบาทของทีมต้องชัดเจนและบุคลากรในองค์การต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550) กล่าวว่า มิติด้านบุคลากรในองค์การซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การสุขภาพดี คือบุคลากรมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ

วรัท สมวงศ์ (2563) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษากำหนดเป้าหมายขององค์การที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สถานศึกษามีการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลหรือองค์คณะบุคคล สร้างความเข้าใจให้สมาชิกในองค์การยอมรับเป้าหมาขององค์การกำหนดให้มีการเติมเต็มเป้าหมายของสมาชิกในองค์การรายบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายด้านเป้าหมาย (goal focus) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดความสำเร็จที่ชัดเจนให้กับองค์การ โดยได้รับการยอมรับ และสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อร่วมกันปฏิบัติตนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ส่งผลให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดี

ด้านความสามัคคี (Cohesiveness)

Miles (1973) กล่าวว่าองค์การที่สุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั้น คือ

รู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนนอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นคนที่ชอบพัฒนาตนเองไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นจำเป็นที่ต้องเข้าใจในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Tarter, Hoy and Kottkamp (1990) กล่าวว่ามิติความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับ นับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

Owen (1991) กล่าวว่าการมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

วรัท สมวงศ์ (2563) กล่าวว่าความสามัคคี หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุน การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้สมาชิก ในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจระหว่างกันของสมาชิกในองค์การมีระดับสูงส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน

จากความหมายด้านความสามัคคี (cohesiveness) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามัคคี หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ส่งเสริม สนับสนุนร่วมกันในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้ง ส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันได้ด้วยความสามัคคี

ด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)

Hoy and Feldman (1987) กล่าวว่าภาวะด้านมิติสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรที่พึงได้เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาวะงานและสัมฤทธิ์ผลของงานผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

Tarter, Hoy and Kottkamp (1990) กล่าวว่ามิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานพฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิติสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้

เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน

Podgurski (1990) กล่าวว่าภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออก ซึ่งความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนต่อข้าราชการครูในโรงเรียน เช่น มีความเอื้อเฟื้อ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน และตั้งจุดประสงค์สำหรับการประเมินงานไว้ส่ง แต่จะบอกให้ครูทราบในสิ่งที่ผู้บริหารตั้งจุดประสงค์

Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น หรือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินการ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม

Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่ามิติความเป็นผู้นำ (Leadership) องค์การสุขภาพดีจะมีผู้นำที่มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์การคือผู้บริหารทั้งในระดับกลางหรือสูงมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การโดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องและผู้บังคับบัญชา

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสมมีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

จากความหมายด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง บทบาทและความสำคัญ ในการชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นมิตรให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานฉันท์เพื่อนร่วมงาน และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)

Miles (1973) กล่าวว่าการสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารใน

แกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือ จะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

Tarter, Hoy and Kottkamp (1990) กล่าวว่ามิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติอารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

Owen (1991) กล่าวว่าองค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การการสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดีมีรูปแบบการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่าการสื่อสารในองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติอารมณ์ การกระทำต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

จากความหมายด้านการติดต่อสื่อสาร (communication) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารสู่ภายนอกเพื่อให้การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์

ด้านขวัญกำลังใจ (Morale)

Miles (1973) กล่าวว่า ขวัญ (morale) เป็นสภาพของความพึงพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่มีแค่ความพึงพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์

ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความพอใจและความปีติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบายไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

Hoy and Feldman (1987) กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การมีความมั่นคงในงานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

Tarter, Hoy and Kottkamp (1990) กล่าวว่ามิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธา บารมี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับนับถือตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพรวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน

Owen (1991) กล่าวว่าขวัญกำลังใจ คือความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจที่สุด

Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่า มิติขวัญกำลังใจ (morale) องค์การสุขภาพดีจะมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรบุคลากรในองค์การชื่นชอบซึ่งกันและกัน

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

วรัท สมวงศ์ (2563) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในสถาบันของตน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในงาน มีความผูกพันต่อองค์การและระหว่างกัน มีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน และได้รับการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานเสมอ

จากความหมายด้านขวัญกำลังใจ (morale) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึก ยอมรับ แสดงทัศนคติที่ดีในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจในผลงาน สร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานอย่างมีอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จในองค์การ

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource support)

Miles (1973) กล่าวว่าการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า(Input) ได้อย่างมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่งจะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้น แม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคนเขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

Hoy and Feldman (1987) กล่าวว่าการสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่องค์การ หรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

Tarter, Hoy and Kottkamp (1990) กล่าวว่ามิติการสนับสนุนทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากร การบริหารให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ้มทุนในการลงทุนทางการศึกษา

Owen (1991) กล่าวว่าการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มาก หรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดี เหมาะสมในการวางตัว และแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ต้องรู้สึกว่าองค์การช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า

Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่าการสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว

Lyden & Kingele (2000) กล่าวว่ามิติการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) องค์การสุขภาพดีจะมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์การ

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่าการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผน อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจากรัฐ และสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุน ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

วรัท สมวงศ์ (2563) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง สถานศึกษามีการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคคล การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนจัดสรรอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ดูแลสวัสดิการแก่สมาชิกในองค์การ สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

จากความหมายด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพียงพอ และคุ้มค่าต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนดูแลสวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การอย่างเหมาะสม

การพัฒนาสุขภาพองค์การ

Miles (1973, p. 441, อ้างอิงใน กัมปนาท อินทะนิล, 2563, หน้า 29-30) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ มีดังนี้

1. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่างนโยบาย มีจำนวนหน่วยงานมากทำให้การประสานกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกันยากลำบาก ถึงแม้ว่าจะมีความเห็นพ้องต้องกัน ด้านเป้าหมายนโยบาย แต่จะมีความขัดแย้งกันด้านวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. ความชัดเจนของโครงการ ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ หากปัจจัยด้านนี้มีความคลุมเครือจะกลายเป็นเงื่อนไขให้ กลุ่มผลประโยชน์มีโอกาสกระทำการให้การดำเนินการตอบสนองวัตถุประสงค์ของพวกตน

3. ผู้ปฏิบัติงาน บุคคลสำคัญมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของโครงการ เพราะบุคคลเป็นผู้ที่เข้าใจภาพรวม และกิจกรรมของกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน พยายามที่จะผลักดันและสนับสนุนโครงการทุกวิถีทาง รวมถึงจำนวนผู้ร่วมปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ

4. ความชัดเจนของหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดจนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น จำนวนประเด็นและสิ่งที่ต้องตัดสินใจ

ศุภชัย ศรีหล้า (2542, หน้า 48-50, อ้างอิงใน วรัท สมวงศ์, 2563, หน้า 67-68) จากการศึกษาแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จมี 6 แบบดังนี้

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) เป็นตัวแบบที่มีความเชื่อว่านโยบาย แผนงานและโครงการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีระบบการวัดและประเมินผล และมีมาตรการให้คุณให้โทษ

2. ตัวแบบกระบวนการทางราชการ (Bureaucratic Process) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาแต่อำนาจจะกระจายทั้งองค์การข้าราชการระดับล่างสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจโดยที่บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้โครงการนี้จะสำเร็จหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับข้าราชการระดับนี้เป็นสำคัญ

3. ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งแต่ละองค์การมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังแตกต่างกัน ดังนั้นโครงการที่จะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมบุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางการบริหารหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณ

4. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เน้นว่าการสร้างความสมานฉันท์การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นได้ในความจริงความขัดแย้ง จะเป็นปรากฏการณ์ธรรมดา

ที่เกิดขึ้น ได้โดยทั่วไปความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การเกิดขึ้นได้โดยทั่วไปความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การ

5. ตัวแบบทั่วไป (General Model) ตัวแบบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่รวมเอาตัวแปรบางส่วนจากตัวแบบอื่น ๆ เข้าไว้ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัย 3 ประการ คือกระบวนการสื่อสาร ข้อความปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติ

6. ตัวแบบพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้มุ่งสนองตอบต่อความต้องการทางจิตวิทยาและสังคมมนุษย์ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพการนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมการสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุม เป็นต้น

อมรรัตน์ เมืองทะ (2553, หน้า 47, อ้างอิงใน กัมปนาท อินทะนิล, 2563, หน้า 29) ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้ดีกว่าเดิมในกระบวนการของการพัฒนาองค์การมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้ การรวบรวมข้อมูล (data collecting) การตรวจวินิจฉัย (diagnosis) การแทรกแซง (intervention) และการประเมินผล (evaluation) ในการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์องค์การก่อนเพื่อให้รู้ว่าปัญหาขององค์การ คืออะไรสาเหตุอยู่ที่ไหน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการต่าง ๆ อาจเป็นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งวิธี ได้แก่ 1) การสังเกตการณ์ (direct observation) 2) การสัมภาษณ์ทีละคนหรือ กลุ่ม (individual or group interiew) 3) การใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมือสำรวจอื่น ๆ การเลือกใช้ วิธีการใดแล้วแต่ความเหมาะสมขององค์การ วิธีที่สะดวกแล้วใช้กันมากที่สุด คือการใช้แบบสอบถามองค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

ธันวา วาทิตต์พันธ์ (2558, หน้า 46) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสุขภาพองค์การ คือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความทันสมัย มีระบบประกันคุณภาพภายใน องค์การมีความสามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้อย่างคล่องตัว เหมาะกับทุกสภาวการณ์ โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานที่ส่งเสริมให้มีการคิดค้นเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น เน้นกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติในลักษณะของความร่วมมือร่วมใจในการทำงานโดยการเพิ่มพูนสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การให้มีความร่วมมือระหว่างกลุ่ม

สูงขึ้น มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่เน้นการพัฒนาองค์การ โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานที่เป็นคณะทำงาน ช่วยกันทำช่วยกันคิด ความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของทีมและองค์การ นอกจากนี้การส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การควรมีการวางแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับโดยการยึดถือเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ เพื่อลดอุปสรรค ความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

วันสว่าง สิงห์ชัย (2559, หน้า 95 – 98) แนวทางการพัฒนาองค์การที่ประสบผลสำเร็จผู้บริหารควรตระหนักกว่าการเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์และคุณภาพใหม่ที่น่าพอใจมากเพราะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อนักบริหารในการสรรหาให้ได้มาซึ่งกระบวนการที่สามารถแก้ปัญหาและควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การซึ่งแนวทางการพัฒนาองค์การใด ๆ ก็ตามควรเป็นแนวทางที่องค์การนั้นยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติกับองค์การนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและแนวทางที่องค์การยอมรับควรเป็นแนวทางที่มาจากการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารองค์การเพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหารสุขภาพองค์การเป็นความสามารถขององค์การในการปฏิบัติตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับปฏิบัติการเพื่อตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การสร้างสรรค์และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคมทำให้องค์การมีความพร้อมอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานสำหรับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของแต่ละแห่งจะมีลักษณะเป็นแบบใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ระดับ ที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงแล้วจึงดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบของสุขภาพองค์การรายมิตินั้น ๆ ก็ส่งผลทำให้องค์การนั้น ๆ มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การควรเป็นแนวทางที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ยอมรับมีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและที่สำคัญควรเป็นแนวทางที่มาจากการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารองค์การเพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหาร

ซึ่งแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่าการพัฒนาสุขภาพองค์การ หมายถึง ความสำเร็จขององค์การเกิดจาก การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัย เกิดการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ และมีคุณภาพ เป็นแนวทางที่คนในองค์การให้การยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติกับองค์การได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้ดีกว่าเดิม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

Fiedler (1967) กล่าวว่า ประสิทธิผลคือการที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Steers (1977) กล่าวว่าประสิทธิผล คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Gibson, et al. (1988) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงและครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิผลของบุคคล คือลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา เน้นไปที่ผลรวมของสถานศึกษา ซึ่ง Gibson, et al. (1988) อธิบายเกณฑ์ของความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว คือ

1. การผลิต (Production) สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าสถานศึกษาสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพ (Performance) สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

3. ความพึงพอใจ(Satisfaction) สถานศึกษามีประสิทธิผล ถ้าผลการดำเนินงานของสถานศึกษานำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในสถานศึกษา

4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าสถานศึกษามีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา

5. การพัฒนา (Development) สถานศึกษามีประสิทธิผล ถ้าสถานศึกษาสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสามารถ (Capacity) ของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Hoy and Miskel (1991) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Vappu (1998, pp. 391–140) กล่าวถึงประสิทธิผลองค์การว่า เป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึงระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย

Nahavendi and Malekzadeh (1999, p. 590) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Richard L.Daft (2001) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดทรัพยากร (Resource Based Approach)ไว้ว่าหมายถึงสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการ สรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดกระบวนการภายใน (Internal Process Approach) ไว้ว่าหมายถึงสถานศึกษาที่มีการจัดการภายในที่ดี มีสุขภาพดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น สมาชิกในสถานศึกษามีความสุขและพอใจกับสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ใน สถานศึกษาสามารถประสานการทำงานซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดีส่งเสริมให้ได้ผลผลิตสูง

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 169 อ้างอิงใน นพวรรณ เทศกุล, 2559, หน้า 51 – 52) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิผลมีความเกี่ยวพันกับผลของงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุผลตามเป้ามายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่ประสิทธิภาพมุ่งเน้นที่ความสามารถในการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรอันมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือสูญเสียประโยชน์น้อยที่สุด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล คำว่าประสิทธิผลจึงหมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนคำว่าประสิทธิภาพนั้นหมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่าองค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงแต่ผลสำเร็จหรือผลงานนั้น สนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ในบางครั้งพบว่าองค์การมีผลสำเร็จหรือผลของงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นไม่ได้สนองตอบตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือว่าบนผลของความสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินทุน ระยะเวลาและบุคลากรมากเกินความจำเป็นจึงสำเร็จได้ ดังนั้น การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การจะต้องพิจารณาประสิทธิภาพ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จควบคู่กันไป

วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548, หน้า 47 อ้างอิงใน นพวรรณ เทศกุล, 2559, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียน คือ การที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้าสิ่งแวดล้อม ภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อำภา ปียารมย์ (2549, หน้า 38 อ้างอิงใน นพวรรณ เทศกุล, 2559, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ

รังสิวุฒิ ป่าโสม (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความพึงพอใจความต้องการในองค์การนั้น ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

จากที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตามโครงการหรือแผนงาน ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ประสิทธิผลนั้นหมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากที่ได้มีการคิด วางแผน ตั้งเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร ที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม เพื่อนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ เรียกว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิผล

แนวคิดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Katz and Kahn (1966 อ้างอิงใน นพวรรณ เทศกุล, 2559, หน้า 53) เสนอความคิดว่ามีพฤติกรรม 3 ประการ ที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การเพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้ คือ 1) ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรคนโดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองความต้องการของบุคคลตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ 2) องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานตามบทบาทงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มใจ 3) องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่เป้าหมายดียิ่งขึ้น

Bennis (1971 cited in Dessler, 1986, p. 68-69) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศการสื่อความหมาย

Mott (1972 : 373 อ้างอิงใน กนกวรรณ อินทร์น้อย, 2557, หน้า 51 – 55) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับสูงได้จำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงต้องมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายได้สะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีระบบและประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติ และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้นนอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการบรรยากาศสิ่งแวดล้อม สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของ

ตนเองอยู่เสมอวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้วเป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

2. องค์การมีความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวนั้นเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เป็นข้อบังคับเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์การ เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในโลกที่เชื่อมต่อถึงกันและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาดังเช่นทุกวันนี้และไม่ใช่การดำเนินการเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการประสบความสำเร็จตลอดช่วงเวลาในระยะเวลาอันยาวนาน การเข้าใจความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างถ่องแท้นั้นต้องอาศัยการปรับใช้อุปนิสัยที่ดีควบคู่กับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้องค์การมีการพัฒนาไปในทางที่ดีด้วยการสร้างสมรรถนะและความสามารถในทุก ๆ ด้านขององค์การ ช่วยให้ผู้นำสามารถรับความเสี่ยงที่วัดได้ด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสที่ดี ในการแสดงศักยภาพของตัวเองซึ่งองค์ประกอบและขอบเขตที่สำคัญของความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ได้แก่ ความเป็นเลิศทางด้านผลิตภัณฑ์ ความน่าเชื่อถือของกระบวนการ พฤติกรรมของบุคลากร ส่วนขอบเขตเชิงหน้าที่ของความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่สามารถช่วยเผยให้เห็นศักยภาพภายในองค์การ ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน ความยืดหยุ่นของข้อมูล

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือ การทำงานต่าง ๆ ขององค์กรจะประกอบด้วย “คน” “งาน” โรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัยในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการ

บริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขนั้นจะต้องใช้เทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งด้านเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คือ องค์การต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนสมบูรณ์และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัยไม่ทันต่อสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในการบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการไม่สมควรยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดสิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรจะมีการยืดหยุ่นบ้างแต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับ

ผู้ร่วมงาน ให้มีการยอมรับและมีความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่นการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Campbell (1977) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การวัดได้จาก 4 ตัวแปร คือ

1. ความมั่นคง ในการวัดความมั่นคงของการองค์การ หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวแปรป้อนและกระบนการในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์การซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้สำเร็จ

2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเสี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ วิธีการเบื้องแรกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก แนวคิดนี้เทียบได้กับแนวคิดของไพร์ซ (Price) เกี่ยวกับการปฏิบัติตามและ ได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์ทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิก ที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญและความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกับคำว่าความสามารถในการผลิตและคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิดของไพร์ซ (Price) ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมาย แต่ แคมเบล (Campbell) เน้นว่าประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียวคือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิผลประกอบด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

Gibson and Other (1982, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

Miskel and other (1983) กล่าวว่าวัดประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงการที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปความสามารถทางด้านวิชาของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Hoy and Ferguson (1985, หน้า 131) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

Steers (1977) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics)

1.1 โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การ และช่วงการบังคับบัญชา

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์การในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมือง

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์การ

2.3 ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

Hoy and Miskel (1991 p. 373 อ้างอิงใน พรสุดา พรหมกูล, 2557, หน้า 58 – 60) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก หมายถึงมีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัยด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมและงามแล้วทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤติตนเป็น

แบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Penings and Goodman (2003, หน้า 160 อ้างอิงใน พรสุดา พรหมกูล, 2557, หน้า 55 – 56) ได้จัดกลุ่มปัจจัยที่แสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง คือ มีการบริหารละภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีการพัฒนาครูมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. ด้านกระบวนการ คือ มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม มีสำนึกชุมชน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีความคาดหวังร่วมกันสูง

Hall (2003, หน้า 249 อ้างอิงใน พัชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 116) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลที่ทุกโรงเรียนควรมีไว้ 9 ลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริการห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
4. มีครูเป็นแบบอย่างที่ดี
5. เน้นการเรียนรู้
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการประสบความสำเร็จของนักเรียน
8. มีการมอบหมายรับผิดชอบให้กับนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

จากที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การเพิ่มขีดความสามในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นไปตามความคาดหวังและมาตรฐานของสถานศึกษา มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นรอบด้านทั้งภัยจากสังคม สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เพื่อปรับปรุง สร้างสรรค์ พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการทำงานนำไปสู่เป้าหมายดียิ่งขึ้น

การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาจำแนกองค์ประกอบของตัวแปร นำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษา ตามรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	Katz and Kahn (1966)	Bennis (1971)	Mott (1972)	Campbell (1977)	Gibson (1982)	Miskel and other (1983)	Hoy and Ferguson (1985)	Steers (1977	Hoy and Miskel (1991)	Penings and Goodman (2003)	Hall (2003)	ความถี่
1. การรางวัลตอบแทนให้	✓											1
2. ด้านความรับผิดชอบอย่างเต็มใจ	✓				✓		✓			✓		4
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓						✓	✓		✓		4
4. ด้านการบูรณาการ		✓			✓							2
5. ด้านคุณภาพผู้เรียน			✓			✓	✓		✓	✓	✓	6*
6. ด้านการจัดการบุคลากร		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8*
7. การบริหารจัดการศึกษา	✓		✓	✓		✓			✓			5*
8. ด้านความมั่นคงของการองค์การ				✓								1
9. ด้านการติดต่อสื่อสาร				✓				✓				2
10. ด้านประสิทธิภาพ	✓				✓						✓	3
11. ด้านความสำเร็จและเป้าหมาย				✓							✓	2
12. ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี							✓	✓				2
13. ด้านการวางแผน										✓		1
14. ครูเป็นแบบอย่างที่ดี											✓	1
15. การอยู่รอด					✓							1

จากตางราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการจัดการบุคลากร 3) ด้านการบริหารจัดการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปและอธิบายความหมายในแต่ละด้านตามแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้นดังต่อไปนี้

ด้านคุณภาพผู้เรียน (Student Quality)

Mott (1972) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับสูงได้จำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงต้องมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายได้สะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีระบบและประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติ และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้นนอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้

อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้วเป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

Miskel and other (1983) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงการที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปความสามารถทางด้านวิชาของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กัมปนาท อินทะนิล (2563) กล่าวว่าคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีเจตคติที่ดีเชิงบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

จากความหมายด้านคุณภาพผู้เรียน ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีคุณภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจเชิงบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งเกิดคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์

ด้านการจัดการบุคลากร (Personnel Management)

Katz and Kahn (1966) กล่าวว่าองค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานตามบทบาทงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มใจ

Campbell (1977) กล่าวว่าความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิก ที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญและความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมายรับผิดชอบ หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน รับเป็นภารธุระ เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหาร เธอจะไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้านเอง

เทียนชัย นาคแผ่น (2561) กล่าวว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ ใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ เป็นผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งบุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนเกิดความพึงพอใจ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งด้านเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการศึกษา มีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดครูให้ครบชั้น สร้างอาคารเรียนและอาการประกอบตามความจำเป็น 2) ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย หมายถึง ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและเคารพต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีในสังคม โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายที่สังคมได้กำหนดไว้ ซึ่งหากฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษหรือปรับตามกฎหมาย 3) ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในด้านศีลธรรมจรรยาบรรณ และค่านิยมที่ดีของสังคม

ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความโปร่งใสในการบริหารงาน ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ยอมรับฟังเสียงส่วนใหญ่ 4) ความรับผิดชอบด้านสาธารณะประโยชน์ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารต่อสังคมด้านการสร้างประโยชน์ส่วนรวม การรักษาสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ การมีส่วนช่วยเหลือปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ การให้ความสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคมก่อให้เกิดความพึงพอใจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน โดยรอบสถานศึกษา

Bennis (1971) กล่าวว่าความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

Mott (1972) กล่าวว่าองค์การมีความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวนั้นเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เป็นข้อบังคับเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์การ เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในโลกที่เชื่อมต่อถึงกันและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังเช่นทุกวันนี้และไม่ใช่การดำเนินการเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการประสบความสำเร็จตลอดช่วงเวลาในระยะเวลาอันยาวนาน การเข้าใจความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างถ่องแท้นั้นต้องอาศัยการปรับใช้อุปนิสัยที่ดีควบคู่กับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้องค์การมีการพัฒนาไปในทางที่ดีด้วยการสร้างสมรรถนะและความสามารถในทุก ๆ ด้านขององค์การ ช่วยให้ผู้นำสามารถรับความเสี่ยงที่วัดได้ด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสที่ดี ในการแสดงศักยภาพของตัวเองซึ่งองค์ประกอบและขอบเขตที่สำคัญของความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ได้แก่ ความเป็นเลิศทางด้านผลิตภัณฑ์ ความน่าเชื่อถือของกระบวนการ พฤติกรรมของบุคลากร ส่วนขอบเขตเชิงหน้าที่ของความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่สามารถช่วยเผยให้เห็นศักยภาพภายในองค์การ ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน ความยืดหยุ่นของข้อมูล

Miskel and other (1983) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง

พัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายด้านการจัดการบุคลากร ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการบุคลากร หมายถึง การยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ ใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่มีในสังคม แสดงออกในด้านศีลธรรมจรรยาบรรณ ค่านิยมที่ดีของสังคม และสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม ตลอดจนการปรับตัว เพื่อสนองความเจริญก้าวหน้า สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อสร้างสมรรถนะ ความสามารถของสมาชิกในการดำรงตนอยู่ในองค์การได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารจัดการศึกษา (Education Administration)

Mott (1972) กล่าวว่าการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คือ องค์การต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนสมบูรณ์และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัยไม่ทันต่อสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในการบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการไม่สมควรยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดสิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรจะมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ให้มีการยอมรับและมีความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่นการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Miskel and other (1983) กล่าวว่าความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการ

เรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่าความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Katz and Kahn (1966) กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่เป้าหมายดียิ่งขึ้น

Bennis (1971) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ

Steers (1977) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมือง 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์การ

อารียา สตารัตน์ (2556) การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานและการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองในทุก ๆ ด้านโดยผู้บริหารร่วมกับครู และผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา พิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เป็นรูปธรรมให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัยในสถานศึกษา 3 ด้าน

1.1 ด้านภูมิทัศน์

1.2 ด้านอาคารสถานที่

1.3 ด้านความปลอดภัยทั้ง 3 ส่วนจะอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาโดยมีกระบวนการในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร การทำงานอย่างมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรที่จะทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์ ส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลและเป็นไปตามความต้องการของชุมชน โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และได้รับประสบการณ์ให้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวาแจ่มใส น่าเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคล เร่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ทางวิชาการ

นิตยา แก่นพุฒ (2562) กล่าวว่าการบริหารสภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร โดยผ่านการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมทรัพยากรขององค์การ เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สภาวะรอบตัวมนุษย์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งครอบคลุมสภาพภูมิศาสตร์ เหตุการณ์ วัฒนธรรม ค่านิยมทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางร่างกาย สติปัญญา ความเชื่อ ความคิด และลักษณะนิสัยส่วนรวม การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและได้รับความรู้อย่างดีสามารถนำไปใช้คิดแก้ปัญหาและปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จากความหมายด้านการบริหารจัดการศึกษา ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือกันภายในองค์การเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน วิธีการแก้ปัญหาไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการที่ในการทำงาน ควรมีการยืดหยุ่น ความยุติธรรม การตัดสินใจร่วม เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์การ รวมทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ในการบริหารงานบุคคล การปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์การ ที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เกิดแรงจูงใจในการคิด การสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ได้มีผู้สนใจศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 ด้วยรูปแบบของการบรรลุเป้าหมาย ที่ใช้กันอยู่กว้างขวางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยมุ่งเน้นที่ผลผลิต ต่อมาปี ค.ศ. 1950 ได้พัฒนาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การในฐานระบบที่ต้องอาศัยทรัพยากร โดยให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า ระดับที่องค์การจัดหาทรัพยากรที่มีจำกัดและที่มีคุณค่าได้สำเร็จ มุ่งเน้นที่ปัจจัยการผลิต จากการพัฒนาประสิทธิผลแนวทางนี้ จะทำให้กรประเมินประสิทธิผลองค์การเหมาะสมโดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การและการใช้องค์ประกอบเป็นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่กำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ

วินัย คำวิเศษ และกฤษณะ ดาราเรื่อง (2561, หน้า 221) ได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการที่มีของโรงเรียน 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาด้านการจัดการความรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกันจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยส่งเสริมการคิดคัน ศึกษา แสวงหาความรู้ การพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง การบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 2 พัฒนาด้านการปฏิบัติงานของครู โดยการส่งเสริมพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนต่อการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งมุ่งเสริมสร้างความตระหนักรู้ ตระหนักคิดในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

แนวทางที่ 3 การพัฒนาระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและ Internet เพื่อการศึกษาค้นคว้า การบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้มีความสะดวกรวดเร็วโดยผ่านเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล มีความสะดวก รวดเร็วต่อการสืบค้นข้อมูล

แนวทางที่ 4 การพัฒนาการสร้างเครือข่าย โดยการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อการพัฒนาและการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับเครือข่ายในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานการติดตามตรวจสอบ และรายงานผลข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน มีการประชุมวางแผน มอบหมาย การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม บนพื้นฐานวงจรคุณภาพ (PDCA) สู่การพัฒนาโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สถานที่ตั้ง อาณาเขต และภูมิประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง โดยทิศเหนือติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมืองและอำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอเชียงของและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกติดกับอำเภอแม่อายจังหวัดเชียงใหม่และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป ตั้งอยู่ทิศเหนือของจังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 2,493.37 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 21.36 ของจังหวัดเชียงราย สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 580 เมตรมีชายแดนติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระยะทางยาวประมาณ 130 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ และภูเขาสูง มีที่ราบในหุบเขา และที่ราบบริเวณลุ่มแม่น้ำที่สำคัญในอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย และอำเภอเชียงแสน

ข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสายงาน

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2	คศ.3	คศ.4	รวม
1	สายผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	–	–	15	99	–	114
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	–	–	27	16	–	43
2	สายผู้สอน	ครู	–	628	274	427	–	1,329
		ครูผู้ช่วย	489	–	–	–	–	489
		รวม	**489**	**628**	**316**	**542**	**–**	**1,975**

ตาราง 4 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ					เพศ		รวม
		ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี		ชาย	หญิง	
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	9	74	31	–		91	23	114
2	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	35	7	–		23	20	43
3	ครูผู้สอน		314	1,449	–		504	1260	1,764
4	ลูกจ้างประจำ			34	–		34	–	34
5	พนักงานราชการ			104	1		32	74	106
6	ลูกจ้างชั่วคราว			228	68		125	171	296
	รวม	**10**	**423**	**1,843**	**69**		**809**	**1,508**	**2,347**

ตาราง 5 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียน สพฐ.

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (ตามเกณฑ์)	จำนวนโรงเรียน (อำเภอ)						
		แม่จัน	เชียงแสน	แม่สาย	แม่ฟ้าหลวง	ดอยหลวง	รวม	ร้อยละ
ขนาดที่ 1	1-120 คน	21	11	7	8	9	56	40.24
ขนาดที่ 2	121-200 คน	7	6	9	7	4	33	23.74
ขนาดที่ 3	201-300 คน	6	5	2	3	-	16	11.51
ขนาดที่ 4	301-499 คน	5	1	6	8	-	20	14.39
ขนาดที่ 5	500-1,499 คน	1	-	6	4	-	11	7.91
ขนาดที่ 6	1,500-2,499 คน	-	1	1	1	-	3	2.16
	รวม	**423**	**1,843**	**69**	**809**	**1,508**	**2,347**	**100**

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมที่ดีงาม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญมีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการดูแลความปลอดภัยนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform)

2. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

3. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปักหมุดบ้านเด็กพิการให้เข้าสู่ระบบการศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและการจัดทำกรอบหลักสูตรรวมการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน เป็นพื้นฐานและเป็น "ซอฟต์พาวเวอร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาต่อเวทีระดับประเทศและระดับสากล

6. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะสูงและจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์หลัก

1. High Quality Student คุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสาธารณะ เป็นคนดี คนเก่ง มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะภาษา ทักษะทางเทคโนโลยี สามารถอ่านออกเขียนได้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมให้สอดคล้องกับบริบท

2. High Quality Teacher คุณภาพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความรู้ดี (ความสามารถทางวิชาการที่รู้ลึก รู้รอบ และรู้จริง) มีจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพและมีสมรรถนะสูง รักในอาชีพ เป็นผู้เสียสละ อดทน มุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ศรัทธาในผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และปฏิบัตินให้อยู่ในหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสวงหาความรู้ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา)

3. High Quality School คุณภาพสถานศึกษา สถานศึกษามีความสะอาด มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ บรรยากาศร่มรื่น น่าอยู่ น่ายล มีอัตลักษณ์และจุดเด่น หรือ Best Practice ของตนเอง

4. High Quality Office คุณภาพของสำนักงาน สำนักงานมีความเป็นมาตรฐานในระดับดีเยี่ยม มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ AA Excellence ให้บริการด้วยความรวดเร็ว (เป็นระบบ รวดเร็ว ทันเวลา และทำงานเป็นทีม) เต็มใจ (ให้บริการด้วยความเต็มใจเสมอภาค เป็นกัลยาณมิตรที่ดี และ ถูกต้อง (ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย และสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

2. สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภัยรูปแบบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต เพื่อสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปได้อย่างถูกต้อง

2. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง 9 รูปแบบ และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมและกำกับติดตามให้สถานศึกษาใช้ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเหตุให้กับผู้เรียนผู้ปกครอง ครู เพื่อสื่อสารกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รวมถึงการใช้ Big Data ในการเฝ้าระวังเชิงรุก เพื่อสามารถคาดการณ์ภัยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การซักซ้อมในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้เรียนอาจต้องเผชิญ และส่งเสริมการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยได้อย่างทันท่วงที

3. ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการสนับสนุนบุคลากรด้านจิตวิทยา และกำกับติดตามให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัยทุกจุด เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียนให้มีทักษะในการป้องกันและปรับตัวสถานการณ์

5. ส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาในสังกัด และจัดระบบความปลอดภัยในภาพรวมให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ

2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

4. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

5. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล และกำกับติดตามให้ใช้ฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลและป้องกันไม่ให้ผู้เรียนออกจากระบบการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสังคม ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และระดมทรัพยากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรม ในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน ทุกพื้นที่เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

4. ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามให้สถานศึกษาใช้ระบบแพลตฟอร์มในการส่งต่อ ติดตามและค้นหานักเรียน เพื่อช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

5. ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามในการส่งต่อนักเรียนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือมีทักษะอาชีพในการดำรงชีวิต

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. ส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างการศึกษาทางเลือกและการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong learning) ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง ในการเข้าถึงการศึกษาการเรียนรู้ และมีพื้นฐานการประกอบอาชีพหรือทักษะอาชีพ อย่างเท่าเทียม

8. ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

9. จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็น รวมถึงประสานการสนับสนุนทรัพยากรแก่สถานศึกษาในพื้นที่ลักษณะพิเศษ พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และพื้นที่เกาะ เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

10. ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามให้โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้สามารถเพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนและผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

4. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals:SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

6. สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียน

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมวัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัยอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

3. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล โดยมีเครื่องมือคัดกรอง/สำรวจแวว/วัดความสามารถ ความถนัด สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างทางพหุปัญญาของผู้เรียน โดยครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องตามบริบทและวัฒนธรรมคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการของตลาดแรงงาน

5. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีสมรรถะและทักษะด้านการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

6. ส่งเสริม การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่นำไปสู่ Digital Life & Learning

7. ส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันและหารายได้ระหว่างเรียน

8. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

10. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

11. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น

12. ส่งเสริม และกำกับติดตามการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาบนฐานมโนทัศน์ที่หลากหลาย เช่น Career Education, Competency Building, Creative Education

13. ส่งเสริม และกำกับติดตามการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

14. ส่งเสริม และกำกับติดตามให้ใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน และสมรรถนะของผู้เรียน

15. ส่งเสริม สนับสนุนให้บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพและการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

16. ส่งเสริมและกำกับติดตามให้ศึกษานิเทศก์ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

17. ส่งเสริมและกำกับติดตามให้ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาและการพัฒนางานวิชาการ ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุนในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่ได้มาตรฐานและมีการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทพื้นที่

4. โรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

5. สถานศึกษาในพื้นที่ลักษณะพิเศษได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

แนวทางการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบข้อมูลจัดการและรายงานผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของตนเอง มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ และบุคลากร

2. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้ครอบคลุมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การใช้โครงข่ายอินเทอร์เน็ตการใช้อุปกรณ์ด้าน ICT อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. สนับสนุน ส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงานและการจัดเก็บข้อมูล

4. ส่งเสริมการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในทุกระดับและเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาให้ครบถ้วนโดยวิธีการประสานงานรับการสนับสนุนจากส่วนราชการและภาคีเครือข่าย เพื่อรองรับการทำงานและการจัดการเรียนการสอน

5. ส่งเสริม สถานศึกษาในสังกัดให้มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) มาตรฐานการประกันคุณภาพของสถานศึกษา หรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

6. พัฒนาระบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ให้มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน เช่น PMQA มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA)

7. บริหารจัดการกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายปี (ครูอัตราจ้าง, นักการภารโรง, ธุรการโรงเรียน, พี่เลี้ยงเด็กพิการ) และอื่น ๆ

8. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร

9. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน

10. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

11. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา เพื่อบูรณาการการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน

12. บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการจัด ทั้งในและนอกสังกัดสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ และสถานศึกษาอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ที่เหมาะสมกับบริบท

13. ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ลักษณะพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

14. สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่โดยเฉพาะโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Aloneสถานศึกษาตามโครงการพระราชดำริ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรวัตร งะบุรงค์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การเชิงทางการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 80 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันวิสาข์ ยิกระสิริ (2559) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานต้านสิ่งเสพติดของสภากาชาดไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานต้านสิ่งเสพติด 3) ความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานต้านสิ่งเสพติดของสภากาชาดไทย ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ความมีอิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ขวัญและกำลังใจ การมุ่งเน้นด้านวิชาการ ความเข้มแข็งขององค์การ และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ตามลำดับ

2. การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานต้านสิ่งเสพติดของสภากาชาดไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กำหนดนโยบายการต้านสิ่งเสพติด วางแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการต้านสิ่งเสพติด กำหนดโครงสร้างองค์การและแต่งตั้งบุคลากรในการดำเนินการ ประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงาน และดำเนินงานตามแผนงานและกิจกรรม ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วิเคราะห์ ผลและกำหนดแนวทางเพื่อการปรับแก้ไข

3. สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานต้านสิ่งเสพติดของสภากาชาดไทย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษาการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน ภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะการ

บริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันโลกยุค 4.0 ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและถือมติของ ที่ประชุมเป็นสิ้นสุด อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึงให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความคิดเห็นองค์การมีการเสริมแรงให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาวะที่ดีในองค์การเพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุขทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาครู ส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเองหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการเน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์โดยเน้นการสร้างสรรค์ สื่อเทคนิคกระบวนการที่หลากหลายพัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมประจำเดือนใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากก็ยิ่งขึ้น

หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 3) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเข้มแข็งขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการอุทิศตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการซึมซับ

3. การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

ขันทอง ไทยทวี (2562) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีสวนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน และการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีสุขภาพองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.77)เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษามากที่สุด (r = 0.92)รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม (r = 0.89) และที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า (r = 0.63)

วรัท สมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ผลการศึกษาพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเกาแสนภูวิทยาประสาท) ในภาพรวมมีสุขภาพแข็งแรงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านสถานศึกษา ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการค้าและการลงทุน การขนส่งโลจิสติกส์ การเรียนรู้วัฒนธรรมแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนยั่งยืน ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ควรจัดกลุ่มบุคลากรครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเองแต่ละด้าน และจัดเวที PLC ให้ครูอย่างต่อเนื่อง

กัมปนาท อินทะนิล (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

นัยนา สุนะเสน (2564) ศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการศึกษาพบว่า

1. สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปางใน 6 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1.1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 1.2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 1.3) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 1.4) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ 1.6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ข้อมูลการการสังเคราะห์ องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมาย 2) ด้านความสามัคคี 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านขวัญกำลังใจ 6) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการจัดการบุคลากร 3) ด้านการบริหารจัดการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. ด้านเป้าหมาย
2. ด้านความสามัคคี
3. ด้านความเป็นผู้นำ
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร
5. ด้านขวัญกำลังใจ
6. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านการจัดการบุคลากร
3. ด้านการบริหารจัดการศึกษา

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 รวมประชากรทั้งหมด 1,975 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	157	26
ครู	1,818	296
รวม	1,975	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale Questionnaires) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check–List) เพื่อทราบถึงสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของระดับสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขประเด็นคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสมก่อนที่จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 1 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน –1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวัด

จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับหลักการแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ถือว่าข้อนั้นมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะโดยผ่านความเห็นชอบจากประธานและกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) มีค่าเท่ากับ .973

6. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปรผลความหมายของคะแนนกำหนดไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นรูปแบบตาราง และความเรียง

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) กำหนดน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 5 มีสุขภาพองค์การในระดับมากที่สุด

ให้คะแนน 4 มีสุขภาพองค์การในระดับมาก

ให้คะแนน 3 มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

ให้คะแนน 2 มีสุขภาพองค์การในระดับน้อย

ให้คะแนน 1 มีสุขภาพองค์การในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดสุขภาพองค์การ และนำค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 23-24)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีสุขภาพองค์การในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีสุขภาพองค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีสุขภาพองค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00- 1.50 หมายความว่า มีสุขภาพองค์การในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) กำหนดน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 5 มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

ให้คะแนน 4 มีประสิทธิผลในระดับมาก

ให้คะแนน 3 มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง

ให้คะแนน 2 มีประสิทธิผลในระดับน้อย

ให้คะแนน 1 มีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาและนำค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 23-24)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r) ใช้วัดความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร ที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1

ถ้า = 1 หมายความว่า ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงบวกแบบตามกันโดยสมบูรณ์

ถ้า = 0 หมายความว่า ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ถ้า r = –1 หมายความว่า ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงลบกันโดยสมบูรณ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2552, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.29 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–objective Congruence: IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α– Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบบออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ของแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตาราง 7 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	29.19
หญิง	228	70.81
รวม	322	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	168	52.17
ปริญญาโท	144	44.72
ปริญญาเอก	10	3.11
รวม	322	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	26	8.07
ครู	296	91.93
รวม	322	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	117	36.34
5 – 10 ปี	129	40.06
10 ปีขึ้นไป	76	23.60
รวม	322	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.81 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.19

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมา คือ ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.72 และวุฒิการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.11 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 91.93 และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 8.07

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.06 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.34 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมาย ด้านความสามัคคี ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านขวัญกำลังใจ และด้านการสนับสนุนทรัพยากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	สุขภาพองค์การ	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านเป้าหมาย	4.46	0.54	มาก	2
2	ด้านความสามัคคี	4.42	0.61	มาก	5
3	ด้านความเป็นผู้นำ	4.52	0.65	มากที่สุด	1
4	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.43	0.58	มาก	4
5	ด้านขวัญกำลังใจ	4.45	0.67	มาก	3
6	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.41	0.59	มาก	6
	ภาพรวม	4.45	0.53	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.54) และอันดับที่ 3 คือ ด้านขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.59)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านเป้าหมาย

ที่	ด้านเป้าหมาย	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน	4.52	0.65	มากที่สุด	1
2	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ	4.41	0.70	มาก	9
3	สมาชิกในองค์การได้รับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	4.43	0.69	มาก	7
4	องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม	4.49	0.64	มาก	4
5	องค์การมีการกำหนดเป้าหมายด้านผลผลิตที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ	4.43	0.64	มาก	6

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ด้านเป้าหมาย	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และเป็นไปตามมาตรฐาน	4.42	0.63	มาก	8
7	เป้าหมายขององค์การมีความต่อเนื่องและยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.48	0.60	มาก	5
8	องค์การมีเป้าหมายการดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจน	4.50	0.63	มากที่สุด	3
9	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้	4.51	0.61	มากที่สุด	2
	สุขภาพองค์การด้านเป้าหมาย	4.46	0.54	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การด้านเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.61) และอันดับที่ 3 คือ องค์การมีเป้าหมายการดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.70)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านความสามัคคี

ที่	ด้านความสามัคคี	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	องค์การมีการกำหนดบทบาทของบุคคลและบทบาทของทีมอย่างชัดเจน	4.41	0.71	มาก	5
2	สมาชิกในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.28	0.83	มาก	7
3	องค์การมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิก ให้สมาชิกได้ปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.42	0.73	มาก	4
4	องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี สร้างความไว้วางใจต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.41	0.75	มาก	6
5	สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การโดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.54	0.61	มากที่สุด	1
6	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน	4.44	0.67	มาก	3
7	องค์การมีการให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.68	มากที่สุด	2
	สุขภาพองค์การด้านความสามัคคี	4.42	0.61	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การด้านความสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ องค์การมีการให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.68) และอันดับที่ 3 คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบแก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.83)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความเป็นผู้นำ

ที่	ด้านความเป็นผู้นำ	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีบุคลิกภาพที่ดี	4.52	0.76	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือ และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.59	0.72	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	4.61	0.69	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบในการทำงานสูง	4.61	0.70	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.55	0.71	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ	4.56	0.72	มากที่สุด	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	ด้านความเป็นผู้นำ	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
7	ผู้บริหารมีทักษะในการชักจูง และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.47	0.71	มาก	8
8	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่สมาชิกในองค์การทุกระดับ	4.47	0.74	มาก	9
9	ผู้บริหารปฏิบัติงานฉันท์เพื่อนร่วมงาน ใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ	4.55	0.76	มากที่สุด	6
10	ผู้บริหารมีทักษะในการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.44	0.79	มาก	11
11	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสมาชิกในองค์การ เช่น Cloud Computing เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์	4.44	0.74	มาก	10
12	ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การ ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	4.40	0.76	มาก	12
	สุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ	4.52	0.65	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบในการทำงานสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.70) และอันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การ ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.76)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	4.42	0.63	มาก	4
2	สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.67	มาก	6

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3	สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์	4.43	0.64	มาก	2
4	สมาชิกในองค์การมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน	4.43	0.65	มาก	3
5	สมาชิกในองค์การใช้วาจา ท่าทางในการสื่อสารที่สุภาพ สร้างกัลยาณมิตรและบรรยากาศเชิงบวกในองค์การ	4.42	0.73	มาก	5
6	สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ	4.49	0.62	มาก	1
	สุขภาพองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร	4.43	0.58	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64) และอันดับที่ 3 คือ สมาชิกในองค์การมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.67)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านขวัญกำลังใจ

ที่	ด้านขวัญกำลังใจ	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกในองค์การอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.77	มาก	7
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกยอมรับ หรือแสดงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การ	4.45	0.76	มาก	5
3	ผู้บริหารมีการยกย่องและประเมินความดีความชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	4.45	0.82	มาก	6
4	ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.48	0.77	มาก	2
5	ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหา	4.47	0.82	มาก	4
6	องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การ	4.39	0.84	มาก	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	ด้านขวัญกำลังใจ	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	องค์การมีการสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.47	0.70	มาก	3
8	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	0.65	มากที่สุด	1	0.65
9	สมาชิกในองค์การร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์การที่น่าอยู่ เพื่อความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน	4.42	0.68	มาก	7
	สุขภาพองค์การด้านขวัญกำลังใจ	4.45	0.67	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การด้านขวัญกำลังใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.77) และอันดับที่ 3 คือ องค์การมีการสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.84)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ที่	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	องค์การมีการบริหารจัดการทรัพยากรในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	4.40	0.68	มาก	4
2	สมาชิกในองค์การได้รับการดูแลสนับสนุนสวัสดิการที่มีคุณภาพ	4.39	0.74	มาก	5
3	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การสอนอย่างมีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ	4.38	0.75	มาก	6
4	องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอ ต่อการบริหารงานให้ มีประสิทธิภาพ	4.32	0.73	มาก	7
5	องค์การมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน	4.46	0.67	มาก	2
6	สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม	4.48	0.60	มาก	1
7	องค์การมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง	4.45	0.62	มาก	3
	สุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.41	0.59	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ องค์การมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.67) และอันดับที่ 3 คือ องค์การมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการบุคลากร และด้านการบริหารจัดการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.47	0.50	มาก	3
2	ด้านการจัดการบุคลากร	4.55	0.64	มากที่สุด	1
3	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.54	0.49	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.52	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการบุคลากร ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.49) ถัดมา คือ คุณภาพผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.50)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านคุณภาพผู้เรียน

ที่	ด้านคุณภาพผู้เรียน	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน	4.54	0.54	มากที่สุด	3
2	ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.39	0.64	มาก	11
3	ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์	4.57	0.55	มากที่สุด	1
4	ผู้เรียนได้รับการเสริมสร้างทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.61	มาก	8
5	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล	4.45	0.62	มาก	7

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ด้านคุณภาพผู้เรียน	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
6	ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นสอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา	4.48	0.60	มาก	5
7	ผู้เรียนมีผลการเรียนตามเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานด้านผู้เรียน	4.40	0.64	มาก	10
8	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.48	0.64	มาก	6
9	ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.42	0.65	มาก	9
10	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.55	0.57	มากที่สุด	2
11	สถานศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.51	0.62	มากที่สุด	4
12	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน	4.39	0.66	มาก	12
	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน	4.47	0.50	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.57) และอันดับที่ 3 คือผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.66)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการบุคลากร

ที่	ด้านการจัดการบุคลากร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บุคลากรยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ	4.48	0.56	มาก	8
2	บุคลากรมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ	4.52	0.55	มากที่สุด	6
3	บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่มีในสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน	4.52	0.56	มากที่สุด	7

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	ด้านการจัดการบุคลากร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
4	บุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม	4.63	0.54	มากที่สุด	1
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม	4.61	0.54	มากที่สุด	2
6	บุคลากรมีการปรับตัวให้ทันต่อ ความเจริญก้าวหน้าของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การอยู่ตลอดเวลา	4.54	0.56	มากที่สุด	4
7	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.56	0.53	มากที่สุด	3
8	บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการเผยแพร่ผลงานและนำชื่อเสียงสู่องค์การ	4.54	0.59	มากที่สุด	5
	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดการบุคลากร	4.55	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดการบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.54) และอันดับที่ 3 คือบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.56)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารจัดการศึกษา

ที่	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนด	4.50	0.57		11
2	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่กำหนดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.56	0.58		3
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมตามนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น	4.55	0.59		6
4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	4.54	0.59		8

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
5	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน	4.57	0.54		1
6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ยุติธรรม มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์การ	4.54	0.54		7
7	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การ	4.52	0.67		9
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเกิดแรงจูงใจในการคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ	4.56	0.59		4
9	องค์การให้ความสำคัญในการยกย่องเชิดชูเกียรติต่อผลงาน หรือรางวัลต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์การได้รับ	4.51	0.59		10
10	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ในการร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.55	0.56		5

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
11	ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.57	0.58		2
	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.54	0.49		

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.58) และอันดับที่ 3 คือสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่กำหนดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สมมุติฐานทางสถิติ

H_0 : สุขภาพองค์การของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์กันทางบวก

H_1 : สุขภาพองค์การของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กำหนดให้

X_1 หมายถึง สุขภาพองค์การด้านเป้าหมาย

X_2 หมายถึง สุขภาพองค์การด้านความสามัคคี

X_3 หมายถึง สุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ

X_4 หมายถึง สุขภาพองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร

X_5 หมายถึง สุขภาพองค์การด้านขวัญกำลังใจ

X_6 หมายถึง สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร

X_t หมายถึง สุขภาพองค์การในภาพรวม

Y_1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน

Y_2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดการบุคลากร

Y_3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา

Y_t หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สุขภาพองค์การ (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	.712**	.740**	.780**	.796**
X_2	.658**	.710**	.720**	.759**
X_3	.541**	.641**	.682**	.664**
X_4	.702**	.743**	.713**	.769**
X_5	.577**	.676**	.692**	.692**
X_6	.717**	.709**	.751**	.777**
X_t	.746**	.800**	.817**	.842**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .842 (r = .842**) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านเป้าหมายกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_1 และY_3) มีค่า r = .780 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_6 และY_3) มีค่า r = .751 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน (X_3 และY_1) มีค่า r = .541

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านเป้าหมาย ด้านความสามัคคี ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านขวัญกำลังใจ และด้านการสนับสนุนทรัพยากร จำนวนรายข้อ 50 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการบุคลากร และด้านการบริหารจัดการศึกษา จำนวนรายข้อ 31 ข้อ ซึ่งเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Alpha Coefficent) ได้ค่าเชื่อมั่นที่ระดับ 0.973 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและได้สรุป ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ด้านเป้าหมาย อันดับที่ 3 คือ ด้านขวัญกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 สุขภาพองค์การด้านเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การมีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน รองลงมา คือ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้ อันดับที่ 3 คือ องค์การมีเป้าหมายการดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

1.2 สุขภาพองค์การด้านความสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การมีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ องค์การมีการให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อันดับที่ 3 คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.3 สุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การมีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมา คือ บริหารมีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบในการทำงานสูง อันดับที่ 3 ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

1.4 สุขภาพองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การมีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ รองลงมา สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์ อันดับที่ 3 สมาชิกในองค์การมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 สุขภาพองค์การด้านขวัญกำลังใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การมีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 3 ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การ

1.6 สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การมีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม รองลงมา องค์การมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน อันดับที่ 3 องค์การมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอ ต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพผู้เรียน สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษามีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ อันดับที่ 3 คือ ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

2.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดการบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษามีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม อันดับที่ 3 คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ

2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษามีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันดับที่ 3 คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่กำหนดกระบวนการเรียนรู้ และ

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .541 – .842

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ได้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สุขภาพองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูง มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ตอบสนองการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีจรรยาบรรณ ความรับผิดชอบในการทำงานสูง รวมทั้งคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารจะต้องเกิดผลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997 อ้างอิ

งใน หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์, 2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่ง

กระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานที่เป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่นำมาวัดสุขภาพองค์การ ในส่วนของการที่ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาอาจจะไปประสบความสำเร็จได้ หากสมาชิกในองค์การขาดความร่วมมือ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมในการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้เป็นข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาในกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษามีระบบข้อมูลจัดการและรายงานผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของตนเอง มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาในด้านเป้าหมาย สิ่งสำคัญที่เป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร คือการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจนให้กับองค์การ ที่สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ในทิศทางที่ชัดเจน ในการบริหารสู่เป้าหมายให้เกิดสัมฤทธิผลขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Miles (1973, p.441 อ้างอิงใน กัมปนาท อินทะนิล, 2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า เป้าหมาย (goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ นอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ เป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนี้ภาวะการตัดสินใจของผู้บริหาร เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติทันทีเพื่อไม่ให้องค์การเกิดความเสียหาย เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ทำให้องค์การมีสุขภาพที่ดี ในด้านของการกำหนดเป้าหมายขององค์การนั้น สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือสมาชิกทุกคนในคนในองค์การควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้บริหารที่จะร่วมกันวิเคราะห์สังเคราะห์จุดเด่นและจุดที่จะพัฒนาขององค์การร่วมกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย ทาร์เตอร์ และ ค็อทคอมพ์ (Hoy, Tarter and Kottkamp อ้างอิงใน วันวิสาข์ ยิฎฐะสิริ, 2559, หน้า 20) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การและเสนอแนวคิดไว้ว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลองค์การเป็นตัวชี้วัดสุขภาพที่สำคัญ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และ

ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดรวมกันไว้ ดังมิติชี้วัดสุขภาพองค์การ ในมิติด้านภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงาน (Colleagues leadership) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการบริหารทั้งมิตรสัมพันธ์และและกิจสัมพันธ์ให้เกิดภายในองค์การ สามารถดำเนินงานร่วมกันอย่างมาตรฐาน และสามารถโน้มน้าวบุคลากรในองค์การให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ในด้านขวัญกำลังใจของสมาชิกในองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บรรยากาศในองค์การน่าอยู่ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม สนับสนุน สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้สมาชิกในองค์การได้แสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพตนเอง ส่งผลดีต่อองค์การ ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ หรือทุกครั้งที่มีโอกาส เพื่อให้สมาชิกในองค์การมีแรงจูงใจในการพัฒนางานต่อไป และสิ่งสำคัญผู้บริหารควรเสริมแรงให้สมาชิกในองค์การโดยการจัดให้มีกิจกรรมเชิดชูเกียรติให้กับสมาชิกในองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้สมาชิกในองค์การเกิดความความภาคภูมิใจในอาชีพและยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ประสาน ทองพูลและ ทิพวรรณ ทองพูล, 2537, หน้า 93 อ้างอิงใน เรวัตร งะบุรงค์, 2558, หน้า 32 – 33) ได้ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์การได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ และมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ การที่ขวัญเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศในองค์การ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงจำเป็นที่องค์การจะต้องตรวจสอบว่า ขวัญของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างไร ซึ่งตรวจสอบและประเมินขวัญของบุคลากร จะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีจะมีพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็ง อดทนและเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมักจะมีความคิดริเริ่ม ปรับปรุง พัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ พิจารณาจากอัตราการลาออกหรือการขอย้าย การที่องค์การมีบุคคลขอย้ายเป็นจำนวนมากย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การ สามารถร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้นำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาถึงโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาถึงสมาชิกในองค์การ เช่น อีเมล์ ไลน์ เฟสบุ๊ค หรือแอพพลิเคชั่นอื่น ๆ เป็นการสื่อสารระหว่างกันก็มีหลากหลายช่องทางมากขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถือเป็นคำสั่งโดยชอบ ตาม มาตรา 5 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2539 อ้างอิงจากคู่มือหลักและแนวทางการปฏิบัติงานการดำเนินคดีปกครอง (กิตติพศ กำเนิดฤทธิ์, 2562, หน้า 84) ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์การจึงเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม รวมทั้งการติดต่อสื่อสารด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติของสมาชิกในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Feldman (1987, อ้างอิงใน หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์, 2562, หน้า 20 – 21) ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์การ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือในองค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งข่าวและผู้รับข่าวสาร โดยใช้การพูด การเขียน ท่าทาง การสัมผัส และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการสื่อความหมาย เพื่อให้ผู้รับข่าวสารทราบความหมายข่าวสารที่ผู้ส่งข่าวส่งไป นอกจากนี้สิ่งที่ควรระมัดระวังในการติดต่อสื่อสารกันในองค์การ คือสมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ควรร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยข้อมูลที่เป็นจริงและชัดเจนทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์การ ในด้านความสามัคคีที่เกิดขึ้นในองค์การผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในองค์การควรส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม รวมทั้งทุกฝ่ายควรมีมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกันให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Miles (1973, p.441 อ้างอิงใน วันวิสาข์ ยิฏฐะสิริ, 2559, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่สุขภาพดี สมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั้นคือรู้ว่าตัวเอง คือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกัน จำเป็นที่ต้องเข้าใจตัวของมันเอง

สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความร่วมมือร่วมใจความสามัคคีกันของสมาชิกในองค์การของสมาชิกในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Tarter, Hoy & Kottkamp (1990, อ้างอิงใน หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์, 2562, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของบุคลากรเป็นความสามัคคีของครูที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การที่มีการยอมรับนับถือไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานการอยู่ร่วมกันของครู เป็นการบำรุงรักษาภายในทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนและสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยอาศัยความสามัคคีหรือความกลมเกลียว เป็นการแสดงความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน และสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่สูง เขตทุรกันดาร และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เพียงพอในการใช้ทรัพยากรอย่างเพียงพอจึงเกิดการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา หรือส่วนราชการอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง รวมทั้งมีความรู้ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน สอดคล้องกับแนวคิดของไมล์ส (Miles, 1973, อ้างอิงใน ขันทอง ไทยทวี, 2562, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า ในองค์การที่มีสุขภาพดี หัวใจหลักด้านการใช้ทรัพยากร คือการได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล ทำให้แต่ละคนมีความรู้สึกว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีสุขภาพดี การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 91 – 92) ได้ศึกษาการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผน อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

มีการระดมทรัพยากรจากรัฐ และสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุน ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอ ต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของรอบบินส์และคอลเทอร์ (Robbins and Coulter, 1996, อ้างอิงใน วันวิสาข์ ยิฎฐะสิริ, 2559, หน้า 28) ได้กล่าวถึง เทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็จะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือเน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยเงิน วัตถุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์การ ในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดย "การลด" "การเพิ่ม" หรือ "การทำให้เท่าเดิม" เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว โดยผลที่เกิดจากการวิจัยองค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องมีองค์ประกอบของสุขภาพองค์การที่กล่าวมา ได้แก่ ด้านเป้าหมาย องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน และเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้ ด้านความสามัคคี สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน และให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบในการทำงาน คุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ ด้วยการติดต่อสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง และชัดเจน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์ ด้านขวัญกำลังใจ ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์การ และยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติ

อย่างต่อเนื่อง และด้านการสนับสนุนทรัพยากร สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดการบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เพราะการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม มีความรัก ความสามัคคี และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษารวมทั้งกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ ชัยเสษฐ์ พรหมศรี (2551, อ้างอิงใน เสรี ภักดี, 2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การจัดองค์การคือการมอบหมายงานที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้หน้าที่การวางแผนสู่บุคลากรและกลุ่มภายในองค์การองค์การสร้างกลไกเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติบุคลากรภายในองค์การได้รับการมอบหมายงานที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การงานได้รับการจัดการเพื่อที่จะให้ผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลส่งเสริมต่อความสำเร็จของแผนกและสุดท้ายนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ในสถานศึกษาอาจเกิดความแตกต่างทางคิดของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดปัญหา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis (1971, cited in Dessler, 1986, pp. 68-69 อ้างอิงใน ธิษตยา ภิระบัน, 2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ในด้านการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาจะดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันในการแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งร่วมกันบริหารจัดการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่กำหนดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างอิงใน นพวรรณ เทศกุล, 2559, หน้า 57- 58)

ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในองค์การต่าง ๆ ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจะประกอบด้วย "คน" และ "งาน" สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษาและนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันก็จะต้องปรับตัวให้ทันสมัยทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ในด้านคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในเรื่องพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนโดยการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน รวมทั้งคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มอทท์ (Mott, 1972 อ้างอิงใน นพวรรณ เทศกุล, 2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการดำเนินงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สถานศึกษาที่มีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงดังกล่าว ได้แก่ สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ด้านการเงินคล่องตัวมีบุคลากร ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นการเข้าใจผิดควรจะพิจารณาส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม มีจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิด

ประสิทธิผล คือสถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา แก่นพุฒ (2562, หน้า 122) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทางสังคมที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ การบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ดีในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมให้นักเรียนรู้สึกกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักวิธีการดำรงชีวิตและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และนำไปสู่การเรียนที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา พรหมสุวรรณ์ (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ โดยผลที่เกิดจากการวิจัยประสิทธิผลของสถานศึกษา จะต้องมีองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมา ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมทั้งได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน และสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ ด้านการจัดการบุคลากร โดยบุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน และด้านการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน โดยสมาชิกในองค์การร่วมกันแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .842 ($r = .842^{**}$)

เนื่องจากจากสถานการณ์ที่ผ่านมามีการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งผลต่อปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาได้หาแนวทางในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงกับความต้องการของผู้เรียนและนำเทคโนโลยี สื่อออนไลน์รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเป็นช่องทางในการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านเป้าหมายกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_1 และY_3) มีค่า r = .780** เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดที่เป็นเช่นนี้ เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จขององค์การที่ชัดเจน ต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุด เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์การทุกคน ที่จะร่วมกันดูแลแก้ปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดในสถานศึกษาได้ทุกเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัท สมวงศ์ (2563, หน้า 140) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) พบว่าแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ควรมีการพัฒนาระบบการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น รับฟังข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ขยันศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีความเป็นผู้นำสูง เป็นนักพัฒนาคิดนอกกรอบ แต่ควรอยู่บนพื้นฐานของระเบียบทางราชการอย่างสร้างสรรค์ และปฏิบัติได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนสมัยให้สถานศึกษาใกล้เคียงให้มีความพร้อมในการปรับตัวสู่ศตวรรษที่ 21 และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน (X_3 และY_1) มีค่า r = .541** เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญาของสถานศึกษาให้บรรลุตามที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้นำในการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนที่สอนที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน

รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาร่วมกับชุมชน หน่วยงานในท้องถิ่น การสนับสนุนจากโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่จะร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณภาพมาจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน นอกจากนี้การแสวงหาความรู้จากออนไลน์เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เป็นสื่อในการพัฒนาความรู้ของผู้เรียน เพราะโลกมีการเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการแสวงหาความรู้จากออนไลน์จะต้องรวดเร็วตามความเปลี่ยนแปลงไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขันทอง ไทยทวี (2562, หน้า 99) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการของสถานศึกษาร่วมกับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ทุกฝ่ายจะต้องพยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษาหลาย ๆ ประการ เช่น หลักสูตร ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ หากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล ในทางกลับกันหากไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีก็ย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดการศึกษาจะต้องกำหนดนโยบายในการบริหารจัดสรรทรัพยากรในด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอต่อความต้องการด้วยบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากและโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ อัตรากำลัง น้อยตามไปด้วย ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจึงจำเป็นที่จะต้องจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่าง

เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยสุขภาพองค์การในด้านการสนับสนุนทรัพยากร ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในด้านการจัดการศึกษาให้เพิ่มขึ้นตามภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ต้องสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนรู้อย่างเพียงพอ เพื่อผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพได้สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การภายหลังการเกิดเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนชายขอบและโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

กัมปนาท อินทะนิล. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต** 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

กิตติพศ กำเหนิดฤทธิ์. (2562). **คู่มือหลักและแนวทางการปฏิบัติงานการดำเนินคดีปกครอง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, กรุงเทพฯ.

ขันทอง ไทยทวี. (2562). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

เทียนชัย นาคแผ่น. (2561). **ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธิษตยา ภิระบัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

นพวรรณ เทศกุล. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการนิทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

นิตยา แก่นพุฒ. (2562). **การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พ**จนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

เรวัตร งะบุรงค์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วรัท สมวงศ์. (2563). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท)**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัย

พะเยา, พะเยา.

วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต** 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

วันวิสาข์ ยิฏฐะสิริ. (2559). **สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานต้านสิ่งเสพติดของสภากาชาดไทย.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566–2570).**

เสรี ภักดี. (2564). **กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

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

อารียา สตารัตน์. (2556). **การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Campbell, J. P. (1997). **Introduction to Education Administration**. . Boston: Allyn and Boston Inc.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test (5th ed.)**. New York harper Collins.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W.,. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**.

Matthew B. Miles. (1973). Planned Change and Organizational Health.

Mott, P., E.,. (1972). **The characteristic of efficient organizationsThe characteristic of efficient organizations**. New York: Harper and Row.

Wayne K. Hoy, C. J. T. R. B. K., n.d.,. (1991). **Open School/Healthy Schools Measuring Organizational Climate.**

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.นริศรา เสือคล้าย	อาจารย์สาขาวิชาสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ดร.อนวัช อุ่นกอง	ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 6 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาในงานวิจัยนี้เท่านั้น โดยผลการศึกษาจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

นายภรัญญู ณ ลำพูน
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีสุขภาพจิตดี เกิดความผูกพันของสมาชิก		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่า ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีสุขภาพจิตดี เกิดความผูกพันของสมาชิก อยู่ในระดับมาก

ข้อคำถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเป้าหมาย						
1.1	องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน					
1.2	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ					
1.3	สมาชิกในองค์การได้รับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ					
1.4	องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม					
1.5	องค์การมีการกำหนดเป้าหมายด้านผลผลิตที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ					
1.6	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และเป็นไปตามมาตรฐาน					
1.7	เป้าหมายขององค์การมีความต่อเนื่องและยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้					
1.8	องค์การมีเป้าหมายการดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจน					
1.9	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้					
2. ด้านความสามัคคี						
2.1	องค์การมีการกำหนดบทบาทของบุคคลและบทบาทของทีมอย่างชัดเจน					
2.2	สมาชิกในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
2.3	องค์การมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิก ให้สมาชิกได้ปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
2.4	องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี สร้างความไว้วางใจต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
2.5	สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม					
2.6	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน					
2.7	องค์การมีการให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ด้านความเป็นผู้นำ						
3.1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีบุคลิกภาพที่ดี					
3.2	ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.3	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน					
3.4	ผู้บริหารมีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบในการทำงานสูง					
3.5	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
3.6	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ					
3.7	ผู้บริหารมีทักษะในการชักจูง และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
3.8	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่สมาชิกในองค์การทุกระดับ					
3.9	ผู้บริหารปฏิบัติงานฉันท์เพื่อนร่วมงาน ใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ					
3.10	ผู้บริหารมีทักษะในการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ					
3.11	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร					

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	สมาชิกในองค์การ เช่น Cloud Computing เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์					
3.12	ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การ ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา					
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
4.1	สมาชิกในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดเจตคติร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
4.2	สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3	สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์					
4.4	สมาชิกในองค์การมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน					
4.5	สมาชิกในองค์การใช้วาจา ท่าทางในการสื่อสารที่สุภาพ สร้างกัลยาณมิตรและบรรยากาศเชิงบวกในองค์การ					
4.6	สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ					
5. ด้านขวัญกำลังใจ						
5.1	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกในองค์การอย่างสม่ำเสมอ					
5.2	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกยอมรับ หรือแสดงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของ					

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	สมาชิกในองค์การ					
5.3	ผู้บริหารมีการยกย่องและประเมินความดีความชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม					
5.4	ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
5.5	ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหา					
5.6	องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การ					
5.7	องค์การมีการสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
5.8	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
5.9	สมาชิกในองค์การร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์การที่น่าอยู่ เพื่อความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน					
6. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
6.1	องค์การมีการบริหารจัดการทรัพยากรในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
6.2	สมาชิกในองค์การได้รับการดูแลสนับสนุนสวัสดิการที่มีคุณภาพ					
6.3	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การสอนอย่างมีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ					
6.4	องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอ ต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
6.5	องค์การมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน					
6.6	สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม					
6.7	องค์การมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และอาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสม		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่า สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และอาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน						
1.1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน					
1.2	ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
1.3	ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์					
1.4	ผู้เรียนได้รับการเสริมสร้างทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
1.5	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล					
1.6	ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นสอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา					
1.7	ผู้เรียนมีผลการเรียนตามเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานด้านผู้เรียน					
1.8	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
1.9	ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
1.10	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ					
1.11	สถานศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1.12	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน					
2. ด้านการจัดการบุคลากร						
2.1	บุคลากรยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ					
2.2	บุคลากรมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ					
2.3	บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่มีในสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน					
2.4	บุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม					
2.5	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม					
2.6	บุคลากรมีการปรับตัวให้ทันต่อ ความเจริญก้าวหน้าของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การอยู่ตลอดเวลา					
2.7	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
2.8	บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการเผยแพร่ผลงาน และนำชื่อเสียงสู่องค์การ					
3. ด้านการบริหารจัดการศึกษา						
3.1	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนด					
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
3.3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมตามนโยบาย และจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น					
3.4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ					
3.5	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน					
3.6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ยุติธรรม มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์การ					
3.7	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การ					
3.8	สถานศึกษาส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเกิดแรงจูงใจในการคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ					
3.9	องค์การให้ความสำคัญในการยกย่องเชิดชูเกียรติต่อผลงาน หรือรางวัลต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์การได้รับ					
3.10	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ในการร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
3.11	ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการแก้ปัญหาอันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(Index of Item–Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในการตรวจสอบเครื่องมือของการค้นคว้าอิสระ โดยมีความหมายดังนี้

+ 1 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับวัตุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงคของการวิจัย

– 1 หมายถึง ข้อความ เนื้อหาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นายภรัญญู ณ ลำพูน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อคำถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1. ด้านเป้าหมาย						
1.1	องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.2	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3	สมาชิกในองค์การได้รับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.4	องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.5	องค์การมีการกำหนดเป้าหมายด้านผลผลิตที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.6	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และเป็นไปตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.7	เป้าหมายขององค์การมีความต่อเนื่องและยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.8	องค์การมีเป้าหมายการดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจน	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
1.9	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ด้านความสามัคคี						
2.1	องค์การมีการกำหนดบทบาทของบุคคลและบทบาทของทีมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
2.2	สมาชิกในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3	องค์การมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิก ให้สมาชิกได้ปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.4	องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี สร้างความไว้วางใจต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.5	สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.6	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.7	องค์การมีการให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
3. ด้านความเป็นผู้นำ						
3.1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีบุคลิกภาพที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.2	ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.3	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.4	ผู้บริหารมีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบในการทำงานสูง	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.5	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
3.6	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.7	ผู้บริหารมีทักษะในการชักจูง และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.8	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่สมาชิกในองค์การทุกระดับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.9	ผู้บริหารปฏิบัติงานฉันท์เพื่อนร่วมงาน ใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.10	ผู้บริหารมีทักษะในการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.11	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสมาชิกในองค์การ เช่น Cloud Computing เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.12	ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การ ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
4.1	สมาชิกในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
4.2	สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.3	สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.4	สมาชิกในองค์การมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.5	สมาชิกในองค์การใช้วาจา ท่าทางในการสื่อสารที่สุภาพ สร้างกัลยาณมิตรและบรรยากาศเชิงบวกในองค์การ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
4.6	สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่สมาชิกในองค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ด้านขวัญกำลังใจ						
5.1	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกในองค์การอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.2	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกยอมรับหรือแสดงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.3	ผู้บริหารมีการยกย่องและประเมินความดีความชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
5.4	ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
5.5	ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.6	องค์การมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.7	องค์การมีการสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.8	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.9	สมาชิกในองค์การร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์การที่น่าอยู่ เพื่อความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
6.1	องค์การมีการบริหารจัดการทรัพยากรในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
6.2	สมาชิกในองค์การได้รับการดูแลสนับสนุนสวัสดิการที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.3	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การสอนอย่างมีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.4	องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่าง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
	เพียงพอ ต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ					
6.5	องค์การมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.6	สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.7	องค์การมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน						
1.1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน	+1	−1	+1	1	สอดคล้อง
1.2	ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3	ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.4	ผู้เรียนได้รับการเสริมสร้างทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.5	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.6	ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นสอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.7	ผู้เรียนมีผลการเรียนตามเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานด้านผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.8	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.9	ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
	มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
1.10	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
1.11	สถานศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
1.12	สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการจัดการบุคลากร						
2.1	บุคลากรยอมรับในแนวคิด ข้อปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเต็มใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2	บุคลากรมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3	บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่มีในสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.4	บุคลากรปฏิบัติตนตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.5	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.6	บุคลากรมีการปรับตัวให้ทันต่อ ความเจริญก้าวหน้าของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
	ขององค์การอยู่ตลอดเวลา					
2.7	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.8	บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการเผยแพร่ผลงาน และนำชื่อเสียงสู่องค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการบริหารจัดการศึกษา						
3.1	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่กำหนดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมตามนโยบาย และจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.5	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นยุติธรรม มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.7	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีใน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
	การทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การ					
3.8	สถานศึกษาส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเกิดแรงจูงใจในการคิดนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.9	สถานศึกษาให้ความสำคัญในการยกย่องเชิดชูเกียรติต่อผลงาน หรือรางวัลต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์การได้รับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.10	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ในการร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.11	ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเชื่อมั่น

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของCronbach

จากการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของCronbach พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 ซึ่งหมายถึงมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.973	.973	81

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภรัญญู ณ ลำพูน
วัน เดือน ปี เกิด	18 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2558 ศษ.บ. (ประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	5 หมู่ 1 ตำบลโชคชัย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ภรัญญู ณ ลำพูน. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการประชุมวิชาการบันฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 149 – 160). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.