

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

STUDY OF CONDITIONS AND ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT GUIDELINES
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ของ ศศินิภา คำชัย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อนุทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. นริศรา เลือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ศศิณีภา คำชัย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ๋นกอง
คำสำคัญ:	สุขภาพองค์การ, แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 291 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด 1) แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จากมากไปน้อย ดังนี้คือ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติด้านการสื่อสาร และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมทุน และทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อการจัดการทรัพยากรและการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ มองภาพความสำเร็จในอนาคต และมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน

Title: STUDY OF CONDITIONS AND ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT GUIDELINES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Organizational Health, Guidelines for developing organizational health

ABSTRACT

This study aims to 1) To study to study the organizational health of educational institutions 2) To study the guidelines for developing organizational health of educational institution Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Region 1. The sample were the school administrators and teachers 291 persons according to the table of Krejcie and Morgan and advisory Level 5 people. The research instruments were divided into 2 types, 1) was a questionnaire which was characterized by a 5-level estimation scale 2) type of interview semi-structure. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The results found that 1) The organizational health of educational institutions Overall, all dimensions were at a high level. The order of organizational health of educational institutions in descending order is as follows: Teacher Inclusion, Administrator Influence, Operational Morale, School Administrator Leadership, Communication and Resource Support. 2) Guidelines for developing organizational health of educational institutions found that, the resource Support dimension School administrators should raise funds and resources from various departments' parents as well as creating cooperation between educational institutions and communities in terms of budget support and capable personnel and preparation of a quality development plan; School annual action plan for efficient resource management and budget utilization. Communication dimension, School administrators should promote public relations both inside and outside the school by using a variety of communication channels and consistently and promoting communication of personnel within the organization, both direct communication and indirect communication through various communication channels. Leadership building of school administrators should be promoted, leadership skills training, inspire leadership and school administrators and administrators must inspire their subordinates and colleagues as well as having a vision of future success and have a clear management style.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาและขอแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏรายนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและความดีงามของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ และได้มอบกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ศศิณีภา คำชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	18
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดการวิจัย	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58

การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติ.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย	63
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	65
บทที่ 5 บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	112
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม	113
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย	118
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์การวิจัย.....	125
ภาคผนวก จ ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	128
ประวัติผู้วิจัย	148

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน.....	38
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามรายด้าน.....	65
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	66
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสนับสนุนทรัพยากร	67
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	69
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติอิทธิพลของผู้บริหาร	70
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอยู่ร่วมกันของครู	71
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสื่อสาร	73
ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการการศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	55
ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการศึกษานโยบายการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	56
ภาพ 4 แสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	57



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

โลกก้าวหน้าไปไกลมากขึ้นตามเทคโนโลยี และพฤติกรรมการใช้งาน ส่งผลให้ในแต่ละช่วงปีที่ผ่านมามีการพัฒนาและเดินหน้าไปอย่างสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมก็เปลี่ยนแปลง ยอมรับได้ถึงยุคสมัยที่เปลี่ยนไปและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีอิทธิพลกับการใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทาง ดังที่ปัจจุบันเรียกว่ายุคดิจิทัล (Digital Era) ความรวดเร็วของเทคโนโลยีและความคิดอันก้าวล้ำของมนุษย์มีแนวโน้มที่ว่า หลายสิ่งหลายอย่างอาจได้มีการพัฒนาไปได้ไกลมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ก็ควรที่จะต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความสมบูรณ์ เจริญผลผลิต เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยืนหยัดอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และไม่ถูกเทคโนโลยีมาทำให้เตื่อตร้อนได้ในอนาคต

ประเทศไทยก็เช่นกัน จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้คนเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้คือ "คุณภาพของคน" เนื่องจากว่าคนที่มีคุณภาพจะเป็นชุมพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืน ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมากที่สุดก็คือกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่สังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนทั้งสิ้น

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรม รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 1 การจัดการศึกษา เพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติมีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรง ในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยมีเป้าหมาย

ให้สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แต่อย่างไรก็ตามหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและสุขภาพองค์การทางการศึกษาหลายประการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 18) การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาคือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข องค์การทางการศึกษามีความสำคัญมากที่จะเป็นเครื่องหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้มีความสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อจะช่วยให้เยาวชนนำคุณทรัพย์ทางปัญญา สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นที่จะนำพาเยาวชนให้ได้รับความรู้ สร้างคุณค่าด้วยการประกอบอาชีพอย่างสุจริตโดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบเป็นฐาน และขยายไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ จำเป็นต้องมีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาสุขภาพองค์การให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสังคมในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี คนมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป (ธิดาวลัย อุณหอง, 2553, หน้า 6)

การศึกษาจะมีคุณภาพดีได้ต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาที่ดี องค์การทางการศึกษาหรือโรงเรียนต้องมีสุขภาพขององค์การที่ดี การที่โรงเรียนจะดำรงอยู่และแสดงบทบาทการศึกษาได้ขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ กล่าวคือ ต้องพิจารณากิจกรรมของบุคลากรในองค์การ การจัดโครงสร้างงานที่เป็นระบบ ทำให้องค์การนำอยู่นำทำงาน สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของสถานศึกษา (Miles, 1973) และไม่มีองค์การใดที่จะเจริญก้าวหน้า

อย่างต่อเนื่องได้โดยปราศจากการปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษาหากไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ไม่เพียงแต่เป็นการทำลายสมรรถนะขององค์การ แต่ยังส่งผลให้เกิดการทำลายความมั่นคงของสังคมไปด้วยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกลับไปพิจารณาองค์การทางการศึกษาว่า มีสุขภาพที่สมบูรณ์หรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างไร เนื่องจากสุขภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดที่มีสุขภาพองค์การที่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การใดมีสุขภาพองค์การที่ไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การขาดประสิทธิผลได้เช่นกัน

องค์การที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การ (organizational health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จะส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรัก และผูกพันต่อองค์การ และมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย หากองค์การมีสุขภาพองค์การที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของเยาวชนไทย

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ แต่จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยเกี่ยวกับมุมมองการศึกษาไทย พบว่า จุดด้อยของการศึกษาไทย คือ ด้านคุณภาพของบุคลากรในการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การนำนโยบายทางการศึกษาไปใช้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง ส่วนตัวผู้เรียนเองก็มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ตลอดจนขาดความสนใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอน และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร และเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การทางการศึกษา (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2559)

แผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 ได้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

มีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นตลอดจน เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์พาน้องมาเรียน เพิ่มโอกาส เติมศักยภาพ ด้วยนวัตกรรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา พัฒนา ศักยภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษา และผ่านการประเมินตามการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565, หน้า 31-36)

จากผลสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะต้องมีผลการทดสอบพัฒนาขึ้นจากเดิมทุกวิชา แต่จากผลการทดสอบพบว่าเพิ่มขึ้น 1 วิชา คือรายวิชาคณิตศาสตร์ แต่ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษมีผลสัมฤทธิ์ลดลง ผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565, หน้า 27) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าบุคลากรต้องรับภาระงานที่หนักทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังต้องรับภาระในงานพิเศษและงานอื่น ๆ อาจส่งผลต่อภาวะเครียดจากการทำงานของบุคลากร บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าจำนวนของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลให้สุขภาพองค์การอยู่ในสถานะที่ไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าจากปัญหาดังกล่าวนั้นจะมีสาเหตุที่แท้จริงมาจากสุขภาพองค์การที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ เนื่องจากยังไม่มีรายงานผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่สามารถอ้างอิงได้ว่าปัญหาดังกล่าวนั้น เกิดขึ้นจากสุขภาพองค์การที่ไม่สมบูรณ์

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นชี้ให้เห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประสบปัญหาทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อทราบระดับสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และเพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การให้มีสุขภาพองค์การที่ดียิ่งขึ้น หากองค์การ

มีสุขภาพองค์การที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำให้องค์การดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและจะสามารถพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติซึ่งเยาวชนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถที่จะเป็นสรรพกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวนโรงเรียน 102 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,153 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎี ซึ่งประกอบไปด้วยมิติสุขภาพองค์การ ทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติขวัญในการปฏิบัติงาน 4) มิติอิทธิพลของผู้บริหาร 5) มิติการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติการสื่อสาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย มิติ 6 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติอิทธิพลของผู้บริหาร มิติการอยู่ร่วมกันของครู และ มิติการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาวิธีการบริหารงานขององค์การเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจากรัฐและสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษาใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุน ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพ การบริหารขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงานอย่าง ที่ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจ รวมถึง การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารโรงเรียน

การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง กลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครูเกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

การสื่อสารในองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ การกระทำต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนการวางเป้าหมาย นโยบายในการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แนวทางในการการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 แนวคิดการบริหารและการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ
 - 2.2 มิติสุขภาพองค์การ
 - 2.3 ลักษณะของสุขภาพองค์การ
 - 2.4 เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ
 - 2.5 การพัฒนาสุขภาพองค์การ
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิดการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

Taylor (1947, pp. 7-8) ให้หลักการเกี่ยวกับการบริหาร 4 หลักการ กล่าวคือ

1. การพัฒนาการวิเคราะห์งานเชิงวิทยาศาสตร์ ความมีประสิทธิภาพของสิ่งจูงใจในค่าจ้างที่สูงกว่าเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มากกว่าโรงงานที่ไม่ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ถ้าเขาไม่สามารถบรรลุผลผลิตที่มีมาตรฐานคนงานก็จะสูญเสียรายได้
2. การคัดเลือกการฝึกอบรมและการพัฒนาคนงานในเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อช่วยให้คนงานได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงจึงจำเป็นที่เขาต้องได้รับการคัดเลือกตามแนวทางวิทยาศาสตร์

เพื่อประกันว่าเขามีคุณสมบัติทางกายและทางความคิด ซึ่งมันเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารในการฝึกอบรมและพัฒนาคนงานและวางเขาในสถานการณ์ของงานว่าเขาจะได้ทำงานในระดับสูงสุดน่าสนใจที่สุดและมีประโยชน์มากที่สุด

3. ความร่วมมือที่ใกล้ชิดระหว่างศาสตร์ของงานกับคนงานที่ได้รับการฝึกอบรม ความร่วมมือที่ใกล้ชิดควรเกิดขึ้นระหว่างคนที่วางแผนงาน (ฝ่ายบริหาร) กับคนที่ทำงาน (คนงาน) เพื่อว่าเขาจะได้ร่วมมือกันปรับปรุงทั้งฝ่ายคนงานและฝ่ายบริหาร กระบวนการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือก่อให้เกิดการปฏิบัติทางความคิด

4. การแจกแจงงานและความรับผิดชอบที่เป็นรูปแบบเดียวกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน ท้ายสุดฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานควรแบ่งปันหน้าที่รับผิดชอบโดยเท่าเทียมกันโดยแต่ละฝ่ายทำงานที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุดด้วยความร่วมมือที่ใกล้ชิดดังกล่าวโอกาสของการโต้แย้งเกือบถูกกำจัดไปหมดเนื่องจากการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวไม่ใช่เป็นไปโดยผลการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง งานของหัวหน้า หรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารคือการทำให้งาน เสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551, หน้า 11) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐ โดยหน่วยงานของ รัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางอย่างน้อยใน 6 หน่วยงาน ซึ่งจัดแบ่งตาม วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาค ธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศหน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานภาคประชาชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) ได้กล่าวว่าการบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 2) ได้กล่าวว่าการบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร

หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2558, หน้า 6) ได้นำเสนอแนวคิดทางการบริหารแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม (classical approach) ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ หลักการวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารเชิงระบบ หลักการบริหารและราชการ

2. แนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (human relation approach) การบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร 4 ทฤษฎี ความต้องการของคนทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีบุคลิกภาพและทฤษฎีผู้นำ

3. แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ (quantitative or management science approach) เน้นการตัดสินใจเพื่อใช้ประโยชน์ทางการบริหาร ใช้มาตรฐานการตัดสินใจโดยยึดหลักเศรษฐศาสตร์ ใช้สูตรหรือรูปแบบหรือการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณและอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก

4. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (contingence approach) ประกอบด้วย 3 แนวคิดที่สัมพันธ์กัน คือ แนวความคิดเชิงระบบ แนวคิดทางการปฏิบัติและการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง

5. แนวคิดสมัยใหม่ (modern approach) เป็นการบริหารคุณภาพโดยรวม มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เน้นความสนใจที่ผู้รับบริการ การบริหารคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงทุกอย่างที่องค์กรทำ มีมาตรฐานในการวัดที่ถูกต้อง มีการให้อำนาจแก่พนักงาน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดสมัยใหม่ยึดถือสมมติฐานว่ามนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อน มีความต้องการไม่สิ้นสุด หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แนวคิดนี้ผสมผสานความคิดในข้อ 1 ถึง ข้อ 4 เข้าด้วยกันและเสริมด้วยการบริหารคุณภาพโดยรวม โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การลดสายป่านการบังคับบัญชาให้สั้นลง การเรียนรู้ การปรับรูปแบบองค์กรและการแสวงหาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารและการบริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าบริหารเป็นหลักการที่เกิดจากความต้องการจัดระเบียบขององค์กรหรือบริษัทในการดำเนินกิจการของภาคธุรกิจ เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผนที่น่าไปสู่ประสิทธิผล โดยฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติต้องร่วมมือกันเป็นอย่างดี

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

Taylor, (1947, p. 8) ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์ เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการผลิต

มากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Fayol (1916, pp. 5–6) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้ การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการจ้างตัวการการบังคับบัญชาการประสานงานการอำนวยความสะดวกการควบคุมการบริพัตรมี 3 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจการวางแผนการจ้างตัวการการติดต่อสื่อสารการใช้อิทธิพล การประสานงานการประเมินผลงาน

Gulick (1937, p. 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผนการจ้างตัวการการจ้างคนเข้าทำงานอำนวยความสะดวกการประสานงานการประเมินผล และงบประมาณซึ่ง เรียกว่า "POSDCORB" ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในศาสตร์สาขา บริหารการศึกษา

Greenwood (1965, pp. 74–75) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินงานภายในองค์การ IV13 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะอาดต่าง ๆ รวมถึงประสานงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด

Simon (1950, p. 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผนไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาขอโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน ซึ่งใช้ ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่คนเงินวัสดุสิ่งของของการประเมินผล และ การจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและ นักเรียน มีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษาไว้ว่า การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนในองค์กรร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

สุเทพ สุภาจาโร (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะ และความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

จุฑามาส นาคปฐม (2559) กล่าวว่า การบริหาร ได้ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ คือเป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ไม่ใช่ศาสตร์อย่างเดียว และยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วย คือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารอันประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การการสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

กาญจน์รัตน์ สินธุรัตน์ (2559, หน้า 8) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาครู นักเรียน บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเจตคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ ค่านิยม และคุณธรรมอย่างเหมาะสม โดยจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหารในการวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม การจัดการและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดร.ชิต มาลัยวงศ์ (2561, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้

ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัย แล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

กิตติธร หล้าปิมปา (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการศึกษาที่สำคัญได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากการศึกษาความหมายของการบริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหารแบบนิติบุคคลโดยมีรูปแบบการกระจายอำนาจและได้กำหนดหลักเกณฑ์รูปแบบการกระจายอำนาจ ดังนี้ 1) กำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย 2) มอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 3) แบ่งอำนาจโดยการแบ่งอำนาจให้ผู้ปฏิบัติราชการแทน

กัญจน์รัตน์ สีนุรัตน์ (2559) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาครู นักเรียน บุคลากร ในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเจตคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ ค่านิยม และคุณธรรม อย่างเหมาะสม โดยจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหาร ในการวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม การจัดการและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานบรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ อิมโนบุญ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับ สถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคม และ ประเทศชาติโดยรวม

พัชรี มนัสสนิท (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

วริศรา บุญธรรม (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสั่งสมทักษะ ประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จจุลวง ในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมี ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จ ของสถานศึกษา

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2561, สื่อบนออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญ มากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขัน กับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้น

ก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

จากการศึกษาความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารงานแบบนิติบุคคล มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง คือ กระทรวงศึกษาธิการสู่สถานศึกษา การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีการดำเนินการดำเนินงานที่ชัดเจน มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ มาดูแลรับผิดชอบ

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

Smith (1974, p. 16) ได้แบ่งการบริหารงานสถานศึกษาไว้ 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่
5. งานธุรการและการเงิน
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Campbell (1975, p. 23) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 ประการ คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน
2. งานการบริหารบุคลากรทางการสอน
3. งานบริการนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่
5. งานด้านงบประมาณและงานธุรการ
6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน

Kimbrough and Nunnery (1983, p. 164) ได้แบ่งงานการบริหารโรงเรียนออกเป็น 8 ประการ คือ

1. งานการพัฒนาองค์กรและธำรงไว้ซึ่งองค์กร
2. งานบริหารหลักสูตรและการสอน

3. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
 4. งานธุรการ
 5. งานบริหารบุคคล
 6. งานกิจการนักเรียน
 7. งานสร้างภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
 8. งานด้านการประเมิผล การวิจัยและสร้างความเชื่อถือจากประชาชน
- Ramseyer and Other (1995, p. 16) ได้สรุปขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้

คือ

1. การพัฒนาการเรียนการสอน
2. ธุรการการเงินและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน
3. ผู้นำชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
4. งานบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. จัดการรับ-ส่งนักเรียน
7. จัดระบบบริหารโรงเรียน
8. ปกครองดูแลนักเรียน

Hersey and Blanchard (1956, pp. 57-65) ได้แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น

4 ด้าน คือ

1. การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน
2. ปรับปรุงและขยายโอกาสทางการศึกษา
3. จัดหาและพัฒนาบุคลากร
4. จัดหาและรักษาอาคารสถานที่ และอุปกรณ์

Lipham and Hoeh (1974, pp. 61-64) แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น

5 ด้าน คือ

1. การเรียนการสอน
2. การบริหารงานบุคคล
3. บริหารนักเรียน
4. งานการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่
5. งานสัมพันธ์ชุมชน

Kimbrough and Ralph (1976, p. 166) กล่าวถึงหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษา มี 8 ด้าน ได้แก่

1. การเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร
2. การบริการนักเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. การบริหารงานส่วนบุคคล
5. การบริหารงานอาคารสถานที่
6. การบริการชุมชน
7. การจัดโครงสร้างการบริหารงาน
8. บริหารงบประมาณ

Sergiovanni and others (1980, p. 59) ได้เสนอว่างานบริหารสถานศึกษามี

8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์ชุมชน
2. งานกิจกรรมนักเรียน
3. งานหลักสูตรและการสอน
4. งานบริหารบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ
7. งานพัฒนาบุคลากร
8. งานประเมินผล

Hoy and Miskel (2001, pp. 52-55) ได้กล่าวถึงคุณภาพการบริหารว่า ก่อให้เกิดความสามารถทางวิชาการในการสร้างความรู้ มีผลผลิตดีเยี่ยมทำให้เกิดประชาคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากการแสวงหาไฟ้ความเป็นเลิศทางวิชาการยังเป็นการทำงานอย่างคุ้มค่า คุ้มเงิน หรือมีประสิทธิภาพรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างฉลาด และเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: W.S.A.) ซึ่งได้รับการส่งเสริมให้นำมาใช้ในโรงเรียนและผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาโรงเรียนและผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ดำเนิน ไปด้วยความราบรื่น คือผู้บริหารโรงเรียนโดยมีกิจกรรมที่สำคัญที่ต่อบริหารจัดการ อยู่ 3 ประการ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ และกิจกรรมโรงเรียน หรือกิจกรรม อื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรม

ชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนอยู่ ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำความเข้าใจเนื้อหาโดยภาพรวมของการพัฒนาทั้งระบบ (W.S.A) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ อำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ และงานอื่นให้มีประสิทธิภาพสอดคล้อง กับนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยการศึกษากรอบ

ด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นบทบาทของบุคลากรทุกฝ่าย เข้ามีส่วนร่วมจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำภาคเรียนประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ

ด้านที่ 4 การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาร่วมในกระบวนการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้สู่ชุมชนให้มีส่วนร่วม

กิตติธรร หล้าปิมปา (2558) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาว่า แบ่งออกเป็นกลุ่มงานได้ 4 กลุ่มงาน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้าน บริหารทั่วไปโดยหลอมรวมกัน หรือบูรณาการร่วมกันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการบริหาร สถานศึกษาภายใต้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา พบว่า การบริหารการศึกษาตามขอบข่ายที่นักวิชาการจำแนกไว้ จะมีลักษณะ ของงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกันซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า สุขภาพองค์การเป็นคำที่มาจากคำว่า สุขภาพ และคำว่า องค์การ รวมกันซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ให้ความหมายของสุขภาพไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เช่น อาหาร เพื่อสุขภาพ การสูบบุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

สุขภาพองค์การ (Organizational health) มีฐานคำมาจากคำว่า สุขภาพ และองค์การ คำว่าสุขภาพ (Health) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง (น.) ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และในปี 1948 องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติความหมายของคำว่า สุขภาพ ไว้ในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้นจากการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การ (Organizational health) เป็นคำศัพท์ที่มายส์ (Miles, 1973) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์บัญญัติขึ้นใช้ โดยการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์สุขภาพ

นงนุช สุริวงศ์ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวสรุปว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่จะสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559, หน้า 56) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง องค์การสามารถดำเนินงานของกิจการให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาในองค์การสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่ตึงเครียด ผู้บริหารเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของสมาชิกภายในองค์การ มีความมั่นคงของสถาบันมีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงใด ๆ สามารถดำรงอยู่ได้

วิสันต์ เกตุคง (2559, หน้า 14-15) ได้กล่าวสรุปว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน หมายถึง สภาพะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของโรงเรียนที่ตอบสนองต่อหน้าที่ของระบบสังคม ซึ่งถูกระบุเป็นแบบแผนระบบของโรงเรียน โดยมีการบูรณาการปรับปรุงโรงเรียนให้คงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมอย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบยั่งยืน

อริสรา อิ่มแจ่ม (2559, หน้า 14) ได้กล่าวสรุปว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของบุคคล ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของ

องค์การ ทำให้องค์การ มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงและเจริญเติบโตที่ดี

มยุรี แสนสุข (2560, หน้า 51) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน โดยการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุขภาพองค์การของโรงเรียนในการศึกษานี้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ มีศักยภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงใด ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน จึงกล่าวได้ว่า องค์การที่มีสุขภาพดีนั้น คือการที่องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วยการดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหาร คือการรับผิดชอบต่อ สุขภาพองค์การ (Organizational Health)

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 27) ให้ความหมายสุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคงเป็นตัวอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบมีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ได้มีผู้ศึกษาสุขภาพองค์การและให้ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ดังต่อไปนี้

Miles (1973, p. 378) นักวิเคราะห์องค์การในยุคคลังการศาสตร์ ได้กล่าวสรุปไว้ใน Planned Change and Organizational Health: Figure Ground ว่าสุขภาพองค์การ (organizational health) ได้ให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้ายตามกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (planned change) ในกลุ่มบุคคลองค์การและชุมชนจากคำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่คือทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการ

กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเพิ่มของความสนใจดังกล่าวเขาได้พยายามศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์โดยเฉพาะทางด้านมนุษยวิทยาและจิตวิทยาตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริงโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบความสำเร็จ มายล์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันหรือโรงเรียนการศึกษาสภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้นเพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Cameron (1978) ได้ให้ความหมายสภาพองค์การว่า หมายถึง ชื่อเสียงของสถาบันกระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย

Dwividi (1981) ได้ให้ความหมายของสภาพองค์การว่า สภาพขององค์การและประสิทธิผลขององค์การมีความคล้ายคลึงกัน การที่องค์การมีสภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

Hoy and Forsyth (1986) ได้ให้ความหมายของสภาพองค์การว่าเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานต่อมาในระยะหลังความหมายของสภาพองค์การ ได้ถูกกำหนดขึ้นใหม่โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาการทางการบริหาร การศึกษา คือ

Hoy and Feldman (2000) ซึ่งให้ความหมายของ สภาพองค์การ ว่าหมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการ ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Lyden and Klingele (2000) ได้ศึกษาแล้วให้ความหมายสุขภาพขององค์กรว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์กรในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์กรในการเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

Hoy and Others (2002) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าสุขภาพขององค์กร หมายถึงสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Argyris (1964) ได้กล่าวยืนยันว่าสภาพการณ์ที่มีรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเอง เป้าหมายขององค์กรเป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่า องค์กรมีสุขภาพไม่ดี ส่วนองค์กรที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์กรและองค์กรที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์กรที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพขององค์กร

Hoy and Forsyth (1986) กล่าวว่า สุขภาพขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล

Richard (1969) กล่าวว่า สุขภาพขององค์กรที่สมบูรณ์จะสามารถอธิบาย ถึงองค์กรที่มีการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทันสถานการณ์ โดยมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบมีการบริหารความเสี่ยงที่ดี มีวิสัยทัศน์ คือ มีเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารระบบเปิดมีระบบการให้รางวัลที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม

Bennis (1969) กล่าวว่า องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to test reality) องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น มีความสามารถในการผลิต และถ้าองค์กรมีสุขภาพไม่ดีจะมีสภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผล ในระยะยาว และการอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ นักวิชาการส่วนใหญ่เรียกองค์กรเหล่านี้ว่า เป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิผลเป็นองค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี

จากที่นักวิชาการได้ศึกษาสุขภาพขององค์กรแล้วให้หลักการแนวคิดและทฤษฎี จึงสรุปได้ว่า สุขภาพขององค์กร สภาพขององค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลาง

สภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องโดยมีการบูรณาการณาระบวนการต่าง ๆ เข้ามาอย่างเป็นระบบแบบแผนสามารถปรับตัวรับมือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบข้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งการที่องค์กรประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเรียกว่า องค์กร มีสุขภาพดี

มิติสุขภาพองค์กร

จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

Miles (1973) ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์กรในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal focus) ต้องมีเป้าที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์กร และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์กรจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy) การสื่อสารภายในสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมี การเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับการที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการ ที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

3. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal power equalization) ในองค์กรที่มีสุขภาพที่ดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพลคือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็น ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกันในองค์กร แม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน

เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าคุณต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดใจจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์กร

5. ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์กรที่สุขภาพดี สมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกัน ภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันเป็นอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพ แจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั้นคือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์กรที่สุขภาพดีเช่นกัน จำเป็นที่ต้องเข้าใจในตัวของตัวเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กรต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์กรแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์กรจึงรวมถึงผลรวมของของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์กรจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กร

7. นวัตกรรม (Innovativeness) องค์กรที่สุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมาและขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญของงานพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะคงอยู่ และมุ่งมาทำงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

8. ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเค้าจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่อำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์กรที่สุขภาพดีเช่นเดียวกันนอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าคุณคือเครื่องมือของสิ่งแวดล้อม และขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำร้ายต่อความรู้สึกว่าของของคนภายนอกด้วย และองค์กรนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคลนั้นหมายความว่า องค์กรจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรี ที่จะการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในการปรับตัวให้เข้ากัน องค์กรจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความสำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ในที่นี้มีได้หมายความว่า

องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหาคือต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ไขปัญหานั้น ไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาด้วย

Marcel, et al. (1997) ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์สามารถสรุปมิติสุขภาพองค์การ ได้ทั้งหมด 10 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านภาวะผู้นำ
2. มิติด้านวิสัยทัศน์
3. มิติด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ
4. มิติด้านความไว้วางใจ
5. มิติด้านการให้ความเคารพ
6. มิติด้านการให้รางวัล และการให้การยกย่องชมเชย
7. มิติด้านการสื่อสาร
8. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ และทักษะ
9. มิติการทำงานเป็นทีม
10. มิติด้านความสามารถในการปรับตัว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Tarter, Hoy, and Kottkamp

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

1. มิติภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิติสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน

2. มิติการสนับสนุนทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากร การบริหารให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุนในการลงทุนทางการศึกษา

3. มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับ ตรีทธา บารมี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ ตรีทธาต่อ

อาชีพความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับนับถือตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน

4. มิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

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

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

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal focus) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยที่เป้าหมายขององค์การ จะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน 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 มีความรู้สึก เป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ต้องรู้สึกถึงว่าองค์การ ช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว คือ มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกัน และกัน

6. ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจที่สุด

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ คือ การที่องค์การมีความเจริญมีการพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตรายงานใหม่ ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อมอย่างมีอิสระ

9. การปรับตัว คือ สามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง อดทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากจากกระบวนการปรับตัวได้

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

Hoy and Feldman (2000) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพองค์การไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน อันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้ หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงานและการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างที่มีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนโดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่อง เป้าหมาย ภารกิจ กฎ ระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะองค์การใด ผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยเฉื่อยชาเชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉง

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ซึ่ง Robbins และ Coulter (2003) กล่าวถึงเทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การ กำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร (Resources) ทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้นขวัญจึงเป็นสิ่งที่เหวตัวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียน

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด งานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญ และเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

Lyden and Klingele (2000) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดี มักจะเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตรวจสอบสุขภาพขององค์การว่าองค์การนั้นเป็นองค์การสุขภาพดีสามารถดูได้จากมิติทั้ง 11 มิติ ที่มีความเชื่อมโยงกัน โดย Lyden and Klingele ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบสุขภาพของสถาบันการศึกษาชั้นสูง ซึ่งจากการศึกษานี้พบว่าสามารถนำ แนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ในการประเมินสุขภาพขององค์การได้ โดยดูตามมิติทั้ง 11 มิติ โดยแต่ละมิติจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มิติด้านการสื่อสาร (Communication) การสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดีที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ

2. มิติด้านการมีส่วนร่วม (Participation and involvement) องค์การที่มีสุขภาพดีมักจะสนับสนุนให้ บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานโดยองค์การต้องมีความเปิดเผย และในทางกลับกันบุคลากรในองค์การต้องมีความจริงจังต่อองค์การ

3. มิติด้านการภักดีและความผูกพัน (Loyalty and commitment) บรรยากาศที่จริงจังและไว้ วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การมักจะเกิดขึ้นเสมอในองค์การสุขภาพดี นอกจากนี้บุคลากรในองค์การมักจะบอกเล่าแก่บุคลากรอื่นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้รอวันที่จะไปทำงาน และเห็นว่าองค์การที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ที่นำไปทำงานมากที่สุด และไม่เกี่ยงในการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับงาน

4. มิติด้านขวัญกำลังใจ (Morale) สำหรับองค์การสุขภาพดี เรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอจะสามารถสังเกตเห็นได้ จากการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชอบซึ่งกันและกัน รวมทั้งชอบงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคล และภาพโดยรวมขององค์การ

5. มิติด้านชื่อเสียงองค์กร (Institutional reputation) องค์กรที่มีสุขภาพดีมักจะมี การรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากรทั่วไปและผู้บริหารจะแสดงและแบ่งปันการมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เช่น ชุมชน สถาบันของรัฐบาล เป็นต้น

6. มิติด้านจริยธรรม (Ethics) โดยทั่วไปองค์กรสุขภาพดีมักมีบรรยากาศการทำงาน ที่ประกอบด้วยจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งได้ มาจากการที่องค์กรมีหลักจริยธรรม (code of ethics) ซึ่งบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมขององค์กรที่ได้ มีการพัฒนาขึ้น

7. มิติด้านการยกย่องกับผลปฏิบัติงาน (Performance recognition) ในองค์กรสุขภาพ ดี บุคลากรในองค์กรมักได้ รับการสนับสนุนให้ใช้ และเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคลากร ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้ รับการยอมรับในความสำเร็จที่ได้ ทำเป็น สิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร

8. มิติด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal alignment) ในองค์กรสุขภาพ ดีเป้าหมายที่ตั้งไว้ มักสำเร็จเสมอ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าหมาย บทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์กรต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้ง เป้าหมายด้วย

9. มิติด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) บทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการมีองค์กร สุขภาพดี โดยภาพการรับรู้ของผู้นำในองค์กร คือ ผู้บริหารระดับกลาง หรือสูง ซึ่งมีบทบาท ในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา

10. มิติด้านการพัฒนา (Development) ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร มีประโยชน์ และจำเป็นต่อตลาดโลกปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการ สนับสนุนให้ มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ควรทำ

11. มิติด้านการใช้ทรัพยากร (Resource utilization) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์กร

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัด กลุ่มมิติสุขภาพองค์กรของโรงเรียน และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการ ที่มีความเห็นตรงกัน ตามรายละเอียดที่แสดงตามตาราง 1 การสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์กร ของโรงเรียน

ลักษณะของสุขภาพองค์การ

ลักษณะของสุขภาพองค์การที่ดี

ในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการเสนอกรอบแนวคิดในการตรวจสอบคุณลักษณะที่บ่งบอกว่าองค์การนั้น ๆ มีคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีเกิดขึ้นซึ่งจากการทบทวนงานวิจัย พบว่าคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีนั้นได้ ถูกแบ่งออกเป็นมิติต่าง ๆ ตามการศึกษาของนักวิจัยและนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ซึ่งรวบรวมคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามแนวคิดของนักวิชาการได้ ดังนี้

Foyer and Well (1971) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การ 2 ประเภท ซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะการมีสุขภาพดีหรือไม่ดีขององค์การ เรียกว่า องค์การสุขภาพสมบูรณ์และองค์การสุขภาพไม่สมบูรณ์ โดยคุณลักษณะขององค์การสมบูรณ์สรุปได้ ดังนี้

1. สมาชิกในองค์การ มีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์การ และสามารถใช้ ศักยภาพของตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รวมทั้งมีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. สมาชิกในองค์การร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้แก้ไขปัญหาคิดดีขึ้น โดยมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ โดยการร่วมแรงร่วมใจกัน
3. สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างเป็นกันเองไม่มีการกีดกันฐานะทางสังคมหรือหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มีการทำงานเป็นกลุ่ม
4. สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ปริมาณงาน เวลา ทักษะความชำนาญในอาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัย สั่งการความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายลูกน้องเสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง
5. มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกันเป็นหมู่คณะ
6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารระดับรองลงมา องค์การรู้จักเลือกใช้คนเก่ง และนำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลัง (Synergy)
7. การพิจารณาปัญหาใดใดคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความต้องการของบุคคล ซึ่งมีผลอันก่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน
8. นำหลักการความร่วมมือมาใช้อย่างเสรีทุกคนร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้จะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคล
9. เมื่อเกิดวิกฤติ ทุกคนร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ปัญหา

10. เมื่อเกิดความขัดแย้ง สามารถนำความขัดแย้งมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

11. มีการให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำคำแนะนำจากผู้ขึ้นมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา

12. มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อเรียนรู้ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

13. สมาชิกทำงานอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

14. สมาชิกในองค์การมองโลกในแง่ดี มีเสรี ภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

15. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่นต่อการปรับตัวได้ อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์

16. สมาชิกมีความไว้วางใจกัน และแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในตนเองในทางที่ถูกต้อง

17. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ว่าเป็นเงื่อนไขของการเจริญเติบโต

18. สมาชิกในองค์การ ยึดมั่นหลักการเรียนรู้จากการผิดพลาด

19. ร่วมกันค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

20. โครงสร้างองค์การ ระเบียบแบบแผน ระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ เป็นแนวทางปฏิบัติ ช่วยปกป้องให้องค์การเติบโตได้ โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของสมาชิก

21. สมาชิกในความสัมพันธ์ขององค์การส่วนรวม มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ

22. องค์การมีลักษณะพลวัต ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสถานการณ์แวดล้อมมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากร ในการวางแผนงานการตัดสินใจ

23. สมาชิกในองค์การ ร่วมกันเผชิญปัญหา ในสภาพการณ์ที่องค์การเกิดภาวะวิกฤต ดังนั้นภาพรวมขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ต้องมีลักษณะที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี คนทำงานมีขวัญกำลังใจ ผู้บริหารเปิดกว้างต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม คนทำงานทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ สมาชิกมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลผลิตขององค์การสูง

Barry (1997) ได้สรุปคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีจากประสบการณ์ความสำเร็จของบางองค์การ โดยเฉพาะเมื่อองค์การนั้น ๆ กำลังประสบกับสภาวะวิกฤติ ประกอบกับการค้นพบทางพฤติกรรมศาสตร์ จากงานวิจัยหลายชิ้น ซึ่งแบรี พอสเนอร์ พบว่า สิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ การปรับปรุงขวัญกำลังใจ ให้การตอบรับ และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจ้างงาน

โดยมีสิ่งที่เป็นจุดสำคัญ 8 ประการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาของความยุ่งยากในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการคงความเป็นองค์การสุขภาพดี โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่สภาพเศรษฐกิจทรุดตัวและมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ใ้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วม (Get people involved) ในสภาวะที่วิกฤต องค์การต้องล้มสิ่งที่ยังคงเคยประสบความสำเร็จที่ผ่านมา ต้องคอยดูแลทุกก้าวอย่างอย่างใกล้ชิด มีความรับผิดชอบ และมีการตัดสินใจที่ระมัดระวัง ซึ่งจากงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ชี้แนะให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากการให้บุคลากรในทุกระดับขององค์การเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นบุคลากรที่ยังคงอยู่ เพราะนอกจากบุคลากรเหล่านี้จะต้องทำงานให้ ดีกว่าเดิมแล้ว บุคลากรเหล่านี้ยังต้องทำการลดทอนแหล่งทรัพยากร รวมทั้งบุคลากรในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อให้ บุคลากรที่อยู่เข้าใจและรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในองค์การ แต่ในที่สุดแล้ว ผู้บริหาร มักจะค้นพบว่าสินทรัพย์ที่ไม่สามารถนับเป็นตัวเลขได้ บุคลากร มักเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด เมื่อองค์การเผชิญกับภาวะวิกฤตเช่นนี้

2. ช่องทางการสื่อสารต้องชัดเจน (Keep channel of communication clear) เพื่อลดความกดดัน และความคลุมเครือของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องให้ ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องมี การสื่อสารแบบ 2 ทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการลดข่าวลือต่าง ๆ ในองค์การแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบแก้ไข้ปัญหา จุดด้อยขององค์การได้ไปพร้อมกัน

3. มีการทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้นำแผนงานไปปฏิบัติ (Hook together decision makers and implementers) การทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกันเพราะมีหลายครั้งที่การตัดสินใจจากห้องประชุมไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในแง่ปฏิบัติ

4. สร้างความรับผิดชอบและการรับทราบผลตอบกลับภายในผู้ปฏิบัติงาน (Build in responsibility and feedback) มีผลการศึกษาหลายชิ้นได้ ระบุว่าความรับผิดชอบ และการได้รับทราบผลตอบกลับ มีผลต่อ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การวัดสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรโดยทั่วไปรู้สึกว่ามีคุณค่าเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ส่วนการตอบกลับ (Feedback) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทำงาน ต้องการทราบเพื่อจะเห็นผลของการของการพยายามในการทำงาน

5. ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Get to work on team building) การทำงานเป็นทีมช่วยในการปรับปรุงความสามารถขององค์การที่จะอยู่รอดในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

6. ละทิ้งพฤติกรรมเดิมที่ไม่ดี (Take a hard lock of old habits) การเกิดการมีส่วนร่วม การปรับปรุงเรื่องการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการทบทวน และเกิดการคิดสิ่งใหม่ ๆ เสมอ องค์การต้องมีการทบทวน ทิ้งวิธีการทำงานเก่า ๆ ที่ไม่มีประโยชน์ และส่งผลเสียต่อองค์การ พร้อมกับปรับปรุงการทำงานให้ ดีขึ้น

7. หาทางเลือกใหม่ (Explore less traditional alternatives) การสร้างทีมในการทำงาน ทำให้มีความคิดในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้น การหาทางเลือกใหม่ทดแทนการทำอะไรที่เดิม ๆ ในสถานการณ์วิกฤติ เช่น ยกเลิกการเลิกจ้างงาน แต่ใช้วิธีการอื่นทดแทน เช่น หมุนเวียนงานเพื่อให้ทำหน้าที่ใหม่ช่วยสร้างรายได้ แก่องค์การ เป็นต้น

8. ตรวจสอบขอบเขตขององค์การและทำให้เกิดการพึ่งพาที่เข้มแข็ง (Test organizational boundaries and strengthen interfaces) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันขององค์การ คู่ค้า และลูกค้ามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นการหมั่นตรวจสอบความสัมพันธ์และทำให้เข้มแข็งขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น ที่ต้องทำ นอกจากนี้แล้วการหาคู่ค้าหรือมิตรทางธุรกิจใหม่เป็นสิ่งที่ควรจะไปพร้อมกัน ด้วย เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของเครือข่ายองค์การกับสิ่งแวดล้อมรอบองค์การ

Beckhard (1997) ได้สรุปธรรมชาติตลอดจนหลักเกณฑ์ขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่วุ่นวายและมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยมีข้อบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์การสุขภาพดี มีคำจำกัดความของตัวเองคือ การที่ระบบ และงานขององค์การ เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีและมีระบบบริการ ผู้ถือหุ้นในองค์การ รวมทั้งเจ้าของ และหัวหน้า ผู้ทำการแทนลูกค้าคนกลาง ผู้บริโภคสุดท้าย ในผลผลิต สื่อ และกลุ่มคนที่ทำงานในองค์การ

2. มีความตระหนักอย่างสูงในระบบสำหรับการรับข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เราปฏิบัติสัมพันธ์ได้ (การคิดอย่างมีพลวัต มีระบบ)

3. มีความตระหนักในเป้าหมาย มีการจัดการถึงวิสัยทัศน์ในอนาคต

4. การปฏิบัติตามหน้าที่ การทำงานอธิบายถึงโครงสร้างและกลไกในการทำงาน จะใช้หลาย ๆ โครงสร้างองค์การหลายรูปแบบ เช่น เป็นรูป พีระมิด มีทีมแนวขนาน (เมื่อมีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง)

5. การทำงานเป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญ มีทีมผู้บริหารอยู่สูงสุด มีทีมจัดการตามแผนและหน้าที่ และตามโครงการ มีกลุ่มคณะในแต่ละหน้าที่ และมีการพัฒนาทีม ทั้งความเชี่ยวชาญและการบริการ

6. เอาใจใส่ในการบริการลูกค้า ทั้งภายในและนอกองค์กร อย่างมีหลักการ

7. มีการบริหารจัดการด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวนข้อมูลข่าวสารที่มาก สามารถรับและจัดการต่อไปได้ มีทางเข้าไปสู่ระบบข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล กันในแต่ละพื้นที่ แต่ละหน้าที่ และแต่ละระดับขององค์กร

8. มีการสนับสนุนและอนุญาตให้ ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่จำเป็น

9. มีการติดต่อสื่อสารระบบเปิด

10. มีระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับงานการจัดการและทีมการทำงาน มีการประเมินรวมทั้งการปฏิบัติ และเป้าหมายในการปรับปรุงแก้ไข

11. เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ แยกแยะจุดการเรียนรู้ ในกระบวนการตัดสินใจ

12. มีความชัดเจนในการยอมรับนวัตกรรมและความคิดใหม่ และมีความทนทานสูง ในลักษณะที่แตกต่างกันของความคิดและสิ่งต่าง ๆ ที่คลุมเครือ

13. องค์กรจะขจัดปัญหาความตึงเครียดระหว่างงานและครอบครัว การทำงานที่บ้าน มีการสนับสนุนหากมีการจัดไว้

14. มีระเบียบสังคมที่แน่นอน มีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม มีความร่วมมือกันระหว่างองค์กร

15. มีการเอาใจใส่ที่เพียงพอในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติการ และสามารถแยกแยะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ดี

Gerry (1998) ได้เสนอแนวคิดลักษณะขององค์กรสุขภาพดี (Healthy organization) ประกอบไปด้วย

1. การถ่ายทอดวัตถุประสงค์ขององค์กรแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้ก้าวไปอย่างแข็งแกร่งและมั่นคง

2. บุคลากรในองค์กรไม่ยึดติดที่จะส่งสัญญาณเมื่อพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น เพราะบุคลากรเหล่านั้นจะคาดหวังและมองในแง่ดีว่าพวกเขาสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้

3. การแก้ปัญหาในองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น บุคลากรสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างดีเยี่ยม

4. มีการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัด

5. มีความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างขององค์กร

6. บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อเพื่อเพื่อน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Curtis (2010, Online) ได้เขียนบทความเรื่อง อุปนิสัยทางจริยธรรม 8 ประการขององค์กรที่มีสุขภาพดี (Healthy organization) โดยกล่าวว่า บุคลากรส่วนใหญ่มักจะทราบดีว่าการมีหลักจริยธรรมที่ดีในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ดี ต่อองค์กรหรือต่อ ธุรกิจของพวกเขาเอง แต่ในบางครั้งที่ให้นำหลักจริยธรรมเหล่านี้มาใช้ ในองค์กรในชีวิตประจำวันกลับเป็นเรื่องที่ยากยิ่งอุปนิสัยที่จะกล่าวต่อไปนี้จะป็นลักษณะจริยธรรมขององค์กรที่มีสุขภาพดี ซึ่งเป็นข้อสันนิษฐานว่าหากองค์กรนั้น ๆ มีหลักจริยธรรมเหล่านี้ จะทำให้มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันและมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหลักจริยธรรมนี้จะทำให้ ผู้บริหารสามารถที่จะนำหลักการนี้มาใช้ ในการพัฒนาการทำงาน พัฒนาธุรกิจของเขาให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีหลักจริยธรรม 8 ประการสำหรับองค์กรสุขภาพดี ประกอบด้วย

1. การเปิดกว้างและถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูงต่อบุคลากรระดับล่างในองค์กร (Openness and humility from top to bottom of the organization) การเห็นแก่ตัวจะทำให้เกิดการปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดจุดอ่อนขึ้นในองค์กร ส่วนจุดแข็งขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ จากการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาขึ้นในองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินเป็นตำแหน่งสำคัญที่จะสามารถประยุกต์ใช้หลักการข้อนี้โดยการเป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งขึ้นมา แทนที่จะทำหน้าที่เพียงแค่ส่งต่อรายงานทางการเงินไปยังผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงส่วนบุคคล (An environment of accountability and personal responsibility) ที่งานที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่ยึดถือหรือรับผิดชอบเฉพาะงานของตัวเองเท่านั้น แต่จะช่วยเหลือกันในเรื่องอื่น ๆ ที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จด้วย เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินไม่ควรที่จะมามุ่งเน้นที่จะแก้ตัวจากคำตอบจากผู้อื่นเท่านั้น หากแต่ควรที่จะมุ่งเน้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการต่อว่ามากกว่า

3. ความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดการยอมรับความเสี่ยงในขอบเขตที่เหมาะสม (Freedom for risk taking within appropriate limits) การยอมรับความเสี่ยงจะทำให้ เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร เพียงแต่จะต้องมีขอบเขตในการยอมรับที่เหมาะสม ไม่สุดโต่งจนเกินไปและไม่ประเมิความเสี่ยงนั้น ๆ เร็วเกินไปจนมองข้ามบางสิ่งซึ่งสำคัญ เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการเงินและการลงทุนของบริษัทเป็นผู้ที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งในการที่จะเข้ามาประเมินความเสี่ยงในกระบวนการบริหารและจัดการความเสี่ยงนี้

4. ข้อผูกมัดหรือเป้าหมายที่จะ“ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องเท่านั้น” (A fierce commitment to “do it right”) การทำสิ่งธรรมดาทั่วไปเป็นสิ่งที่ย่าง แต่การทำสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดจำเป็นต้องทำงานอย่างหนัก ซึ่งการที่จะทำให้ได้ สิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดนี้จะต้องได้รับแรงบันดาลใจทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น องค์กรทางการเงินจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะก้าวไปสู่องค์กรที่ดีที่สุดในที่สุด

5. ยินดีที่จะอดทนและเรียนรู้จากความผิดพลาด (A willingness to tolerate and learn from mistakes) การยอมรับที่จะเรียนรู้ จากสิ่งที่ผิดพลาดในอดีตสามารถที่จะทำให้ องค์กรเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นลบไปเป็นสิ่งที่เป็นบวก

6. ความคงเส้นคงวาและการยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญาโดยไม่มีข้อยกเว้น (Unquestioned integrity and consistency) การไม่คงเส้นคงวาและการไม่ยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญา จะทำให้เกิดการบ่อนทำลายความเชื่อมั่นของบริษัท ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ในการทำให้ เกิดการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย

7. การให้ความร่วมมือ มีการบูรณาการและการมีแนวคิดแบบภาพรวม (A pursuit of collaboration, integration and holistic thinking) การมีแนวคิดที่แคบหรือถูกปิดกั้นจะทำให้องค์กรไม่พัฒนา แต่การทำงานร่วมกันและมีแนวคิดที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

8. ความกล้าหาญและยืนหยัดที่จะเผชิญกับอุปสรรค (Courage and persistence in the face of difficulty) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับการแข่งขันหรืออุปสรรคได้ เช่น ในการทำกระบวนการในการคิดบทางการเงิน ผู้จัดการฝ่ายการเงินจำเป็นต้องทำให้มั่นใจว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสมเหตุสมผลที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้จะเห็นได้ ว่าการสร้างควมไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในองค์กร ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนขึ้น การมีความรับผิดชอบ และการสร้างทีมงาน จะช่วยสร้างให้ เกิดองค์กรที่มีสุขภาพดี แข็งแรง ท่ามกลางสภาวะที่วิกฤต สิ่งที่ทำหายในสถานการณ์เช่นนี้ คือ การจัดการให้ องค์กรยังสามารถอยู่รอดได้ อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้ในอนาคต ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถบริหารการใช้ ทรัพยากรบุคคล อย่างคุ้มค่า โดยการใส่ใจดูแลสุขภาพทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งสนับสนุน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือสิ่งที่มีผลต่อองค์กร ซึ่งทรัพยากรบุคคลนี้เองจะเป็นปัจจัยผลักดันทำให้ องค์กรเติบโตอย่างแข็งแรง มั่นคง และยั่งยืน ต่อไป

จากทฤษฎีของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่าลักษณะของสภาพองค์การจะต้องประกอบไปด้วยหลายด้าน เช่น ด้านพฤติกรรมและจริยธรรม ต้องมีลักษณะที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี การเปิดกว้างและถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อการทำงาน การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกันจะช่วยสร้างให้เกิดองค์การที่มีคุณภาพดีและอยู่รอดได้ในสภาวะวิกฤต

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์มิติสภาพองค์การของโรงเรียน

องค์ประกอบของสภาพองค์การ	Mile (1973)	Marcel et al (1997)	Hoy and Feldman (2000)	Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990)	Owen (1991)	Lyden and Klingele (2000)	ความถี่
มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน		✓	✓	✓	✓	✓	5
มิติการสนับสนุนทรัพยากร	✓		✓	✓	✓	✓	5
มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
มิติอิทธิพลของผู้บริหาร	✓		✓	✓			3
มิติการอยู่ร่วมกันของครู	✓			✓	✓		3
มิติการมุ่งเน้นวิชาการ			✓		✓		2
มิติการสื่อสาร	✓	✓		✓	✓	✓	5
มิติความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ		✓				✓	2
มิติความสามารถในการปรับตัว	✓	✓					2
มิติความไว้วางใจ		✓					1
มิติวิสัยทัศน์		✓					1
มิติการพัฒนาความสามารถและทักษะ		✓				✓	1
มิติการมีส่วนร่วม						✓	1
มิติจริยธรรม						✓	1
มิติชื่อเสียงขององค์การ						✓	1
มิติการยกย่องผลการปฏิบัติงาน						✓	1
มิติการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย						✓	1

จากการสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การและลักษณะขององค์กรสุขภาพที่ดีซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มิติสุขภาพขององค์การ เพื่อนำมาใช้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกมิติสุขภาพองค์การที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งหมด 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) มิตินโยบายสนับสนุนทรัพยากร 3) มิตินวัตกรรมและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) มิตินวัตกรรมของผู้บริหาร 5) มิตินโยบายร่วมกันของครู 6) มิตินโยบายสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ตรวจวัดสุขภาพองค์การ ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการวิเคราะห์สภาพการทำงานขององค์การหากองค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิผลในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล

เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ

Kimpston and Sonnabend (1975) ได้ทำการตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยนำกรอบแนวคิดของ Miles ไปใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 153 โรงเรียน พบว่า มีเพียง 29 โรงเรียนที่เป็นประโยชน์และสุขภาพองค์การใช้ได้เพียง 4 มิติ เท่านั้น ทั้ง Kimpston and Sonnabend จึงสรุปได้ว่ากรอบแนวคิดของ Miles ไม่เป็นประโยชน์ต่อการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ทั้งหมด

Clark and Fairman (1983) ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้หาระดับสุขภาพองค์การ ประกอบด้วยข้อความที่ระบุรายละเอียดตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้วัด 10 ตัวแปร การให้คะแนนเป็นการประมาณค่า 3 ช่วง คะแนน จาก ต่ำ ปานกลาง และสูง

Sue (1988) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสุขภาพองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา 4 โรงเรียนที่อยู่ในโครงการวิจัยเพื่อวัดประสิทธิผลโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการวิจัยเรื่องนี้ ต้องการศึกษาว่าประสิทธิผลโรงเรียนได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนที่มีระดับสุขภาพองค์การสูง เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การกระจายความสำเร็จระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจ (SES) ความป่าเถื่อนและอัตราการออกกลางคันในโรงเรียนประถมศึกษา 8 โรงเรียน กรอบทฤษฎีของงานวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน (ERS) และแนวคิดของมายส์เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ วิธีดำเนินการวิจัยดำเนินการโดยเลือกโรงเรียนที่อยู่ในโครงการทดลองวัดประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการออกกลางคัน กล่าวคือ อัตราการออกกลางคันของนักเรียนลดน้อยลงโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์จะเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียนและคณะครูมากขึ้นทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นด้วย ลักษณะของผู้บริหาร

โรงเรียนจะเต็มไปด้วยความเชื่อมั่น รู้จักปรับเปลี่ยนและอุทิศตนเพื่องาน ตลอดจนมีนวัตกรรมในการทำงาน มีความก้าวหน้าใน อาชีพ (Innovation) คณะครูมีความจงรักภักดีและพึงพอใจในการทำงานทำให้สภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนสามารถนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิผล โรงเรียน (ERS) จำนวน 4 โรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นอีก 4 โรงเรียน ที่ถูกควบคุมโดยสถานภาพ ทางเศรษฐกิจและสังคม เกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนในโครงการวัดประสิทธิผลโรงเรียนใช้แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานการอ่านและคณิตศาสตร์ของนักเรียนในระดับ 2 และระดับ 4 ของไอโอวา (Iowa) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และแบบทดสอบวัดสุขภาพองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลใช้ทดสอบด้วยค่าที (t-test) เพื่อดูความแตกต่างระหว่างกลุ่มจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ 8 ข้อ ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นอาจจะพัฒนาจากมิติสุขภาพองค์กรได้ แต่ไม่มั่นคงเสมอไป กลุ่มโรงเรียนในโครงการวิจัยมีประสิทธิผลโรงเรียน อาจมีความต้องการให้ด้านวิชาการประสบความสำเร็จมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ โดยที่นักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำในการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดสุขภาพองค์กรนั้น

Hoy and Forsyth (1986) ได้สร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ข้อความต่าง ๆ จะต้องมีความชัดเจนและรัดกุม มีความตรงในเนื้อหา มีอำนาจจำแนก และสะท้อนให้เห็นภาพการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพและภารกิจของโรงเรียน 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถาบัน เน้นไปที่ความสามารถในการจัดการให้โรงเรียนเป็นอิสระไม่ได้รับแรงกดดันจากภายนอก 2) ระดับการจัดการ เน้นไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารทั้งด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม 3) ระดับปฏิบัติการ เน้นไปที่ขวัญ การร่วมมือกัน ความไว้วางใจกัน ความกระตือรือร้น การสนับสนุนและการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นต้น ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) มี 4 ระดับ ได้แก่ เกิดขึ้นน้อยมาก เกิดขึ้นบางครั้ง เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และ เกิดขึ้นประจำ จากนั้นได้มีการทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กรจำนวน 44 ข้อ หลังการศึกษานำร่องโดยมีนักการศึกษาจำนวน 1,131 คน จากโรงเรียนมัธยม 78 โรงเรียน เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) 2 ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว พบว่า ตัวประกอบทุกตัวมีน้ำหนักสูงตั้งแต่ 0.563-0.747 ซึ่งแสดงว่าสุขภาพองค์กรทั้ง 7 มิติ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบสภาพของโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มี

สุขภาพองค์การดีเป็นโรงเรียนที่มีคะแนนสูงในทุกมิติและโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่ดีเป็นโรงเรียนที่มีคะแนนต่ำในทุกมิติของสุขภาพองค์การ

Leon (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้ได้ตั้งฐานคติเบื้องต้นว่า มิติสุขภาพองค์การน่าจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของระบบโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียนในโรงเรียนประถม 31 โรงเรียนที่มีที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากการทดสอบของหน่วยสอบมาตรฐานกลางของแคลิฟอร์เนีย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment correlation coefficient) และการหาค่าความน่าจะเป็นของปัจจัยระหว่างมิติสุขภาพองค์การและตัวแปรบางตัวที่คัดสรรมา อาทิ เพศของผู้บริหาร ประสบการณ์และ การฝึกอบรมของครู โดยใช้เทคนิคสหสัมพันธ์พหุคูณวิธีสเตปไวส์ (stepwise) วิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. มิติสุขภาพองค์การ 5 ด้านใน 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาพองค์การ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นเพศชายและโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็น เพศหญิง
3. สุขภาพองค์การและประสบการณ์การฝึกอบรมของครู มีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดงานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรศึกษาจำนวนนักเรียนทั้งหมดในพื้นที่ศึกษาและควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์พฤติกรรมของผู้บริหาร ลักษณะโปรแกรมโรงเรียน ความคาดหวังของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน เป็นต้น

จากทรรศนะของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่าเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำการตรวจวัดสุขภาพองค์การ เป็นเครื่องมือที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ โดยชี้ให้เห็นถึงการศึกษากับสุขภาพองค์การเป็นการวิเคราะห์สภาพการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ

การพัฒนาสุขภาพองค์การ

วรรณภา ประทุมโทน (2545) สำหรับแนวทางการพัฒนาองค์การเรื่องสุขภาพองค์การ นั้น ควรเป็นแนวทางที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องยอมรับความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ในปัจจุบัน และที่สำคัญควรเป็นแนวทางที่มาจากความร่วมมือในการนำเสนอความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารองค์การ เพราะถือว่า

เป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้ พฤติกรรมการบริหาร จึงเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาพองค์การที่ได้จากการแสดงความ คิดเห็นของทีมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์การ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของการปฏิบัติงานมี หลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

- 1) จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่างนโยบาย การมีจำนวนหน่วยงานมากทำให้ การประสาน กิจกรรมไปในทิศทางเดียวกันยากลำบาก ถึงแม้ว่าจะมีความเห็นพ้องต้องกัน ด้านเป้าหมายนโยบาย แต่จะมีความขัดแย้งกันด้านวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 2) ความชัดเจนของโครงการ ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ ต่าง ๆ หากปัจจัยด้านนี้มีความคลุมเครือ จะกลายเป็นเงื่อนไขให้ กลุ่มผลประโยชน์มีโอกาสกระทำ การให้ การดำเนินการตอบสนองวัตถุประสงค์ของพวกตน
- 3) ผู้ปฏิบัติงานคนสำคัญมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของโครงการ เพราะบุคคล สำคัญเป็นผู้ที่เข้าใจภาพรวม และกิจกรรมของกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน ที่พยายามผลักดันและ สนับสนุนโครงการทุกวิถีทาง จำนวนผู้ปฏิบัติงานคนสำคัญคือ ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวของโครงการ
- 4) ความชัดเจนของหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ผลกระทบ ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น จำนวนประเด็นและสิ่งที่ต้องตัดสินใจ

วันสว่าง สิงห์ชัย (2559, หน้า 95-98) แนวทางการพัฒนาองค์การที่ประสบผลสำเร็จผู้บริหารควรตระหนักว่าการเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์และคุณภาพใหม่ที่น่าพอใจมากเพราะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อนักบริหารในการสรรหาให้ได้มาซึ่งกระบวนการ ที่สามารถแก้ปัญหาและควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ ซึ่งแนวทางการพัฒนาองค์การใด ๆ ก็ตามควรเป็นแนวทางที่องค์การนั้นยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติกับองค์การนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและแนวทางที่องค์การยอมรับควรเป็นแนวทางที่มาจากความร่วมมือในการเสนอความคิดของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารองค์การเพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหารสุขภาพองค์การเป็นความสามารถขององค์การในการปฏิบัติตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบ ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ เพื่อตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัวการบรรลุเป้าหมายการบูรณาการการสร้างสรรค์และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคมทำให้องค์การมีความพร้อมอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนานสำหรับ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของแต่ละแห่งจะมีลักษณะ

เป็นแบบใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ระดับที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงแล้วจึงดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบของสุขภาพองค์การรายมิตินั้น ๆ ก็ส่งผลทำให้องค์การนั้น ๆ มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การควรเป็นแนวทางที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ยอมรับ มีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและที่สำคัญควรเป็นแนวทางที่มาจากกร มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารองค์การเพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศุภชัย ศรีหล้า (2542, หน้า 48-50, อ้างอิงใน วันสว่าง สิงห์ชัย, 2559, หน้า 96-97) จากการศึกษาแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จมี 6 แบบ ดังนี้

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) เป็นตัวแบบที่มีความเชื่อว่านโยบาย แผนงานและโครงการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีระบบการวัดและประเมินผลและมีมาตรการให้คุณให้โทษ

2. ตัวแบบกระบวนการทางราชการ (Bureaucratic Process) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาแต่อำนาจจะกระจายทั้งองค์การข้าราชการระดับล่างสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจโดยที่บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้โครงการนี้จะสำเร็จหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับข้าราชการระดับนี้เป็นสำคัญ

3. ตัวแบบทางการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งแต่ละองค์การมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังแตกต่างกันดังนั้นโครงการที่จะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมบุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางการบริหารหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์สถานที่เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ

4. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เน้นว่าการสร้างความสมานฉันท์ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้น ได้ในความจริงความขัดแย้งจะเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นได้โดยทั่วไปความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นจากความสามารถ

ของผู้เล่นหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การเกิดขึ้นได้โดยทั่วไปความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้เล่นหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การ

5. ตัวแบบทั่วไป (General Model) ตัวแบบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่รวมเอาตัวแปรบางส่วนจากตัวแบบอื่น ๆ เข้าไว้ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัย 3 ประการคือกระบวนการสื่อข้อความปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติและความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติ

6. ตัวแบบพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) แบบนี้มุ่งเน้นสนองตอบต่อความต้องการทางจิตวิทยาและสังคมมนุษย์ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพการนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมการสร้างความรู้ความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุมเป็นต้น

จากทัศนคติของนักวิชาการสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์การที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารควรตระหนักว่าการเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ และคุณภาพใหม่ที่น่าพอใจมาก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อนักบริหารในการสรรหาให้ได้มาซึ่งกระบวนการที่สามารถแก้ ปัญหา และควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้ เป็นไปตามความต้องการขององค์การ ซึ่งแนวทางการพัฒนาองค์การใด ๆ ก็ตาม ควรเป็นแนวทางที่องค์ การนั้นยอมรับและสามารถนำไป ปฏิบัติ กบองค์การนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และแนวทางที่องค์การยอมรับ ควรเป็นแนวทางที่มาจากความร่วมมือในการเสนอแนวคิดเห็นของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะ ผู้บริหารองค์การ เพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหาร

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสวณราชการ จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสวณราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งสวณราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และความสามารถในการแข่งขัน ด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอันมำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน
4. ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565) ซึ่งนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 น้อมนำศาสตร์พระราชชาในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยเทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วม

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยกโหนดนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2566 ดังนี้

“โรงเรียนปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพ สร้างสรรค์โอกาส ประสิทธิภาพนวัตกรรม” โดยมีรายละเอียดในแต่ละนโยบายและจุดเน้น ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย

“โรงเรียนเหมือนบ้าน นักเรียนมีความสุข เรียนรู้เต็มศักยภาพ ภายใต้อ้อมอกและอ้อมอก”

จุดเน้น

1.1 ป้องกัน ปลุคพัง ปราบปราม โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากความรุนแรง ภัยจากอุบัติเหตุ (อุบัติเหตุ) ภัยจากการละเมิดสิทธิ์ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ

1.1.2 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย และสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

1.2 ระบบตีมีภูมิคุ้มกัน โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

1.2.1 สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ท้นเวลา โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

1.3.1 สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

2. ด้านโอกาสลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

“ปักหมุดค้นหา พาน้องกลับมาเรียน เพิ่มโอกาสเต็มศักยภาพด้วยนวัตกรรม”

จุดเน้น

2.1 ปักหมุดค้นหา โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

2.1.1 ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ

2.1.2 เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

2.2 พาน้องกลับมาเรียน โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

2.2.1 เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เพิ่มโอกาสเติมศักยภาพด้วยนวัตกรรม โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

2.3.1 เด็กพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.3.2 เด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดารและพื้นที่สูง ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตามความต้องการ

3. ด้านคุณภาพ

“ห้องเรียนวิถีใหม่ ครูสอนดีมีนวัตกรรม นำสู่คุณภาพผู้เรียน”

จุดเน้น

3.1 ห้องเรียนวิถีใหม่ โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

3.1.1 มีและใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกระดับ ที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดความสนใจของผู้เรียนและสอดคล้องกับท้องถิ่น

3.1.2 มีสื่อ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้สู่มาตรฐาน

3.1.3 สะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2 ครูสอนดีมีนวัตกรรม โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

3.2.1 เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.2.2 จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่ฐานสมรรถนะ

3.2.3 พัฒนาผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Assessment For Learning)

3.2.4 มีนวัตกรรมการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน

3.3 นำสู่คุณภาพผู้เรียน โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

3.3.1 ผู้เรียนระดับปฐมวัย มีพัฒนาการสมวัยรอบด้าน

3.3.2 ผู้เรียน ม. 1-3 มีสมรรถนะ ทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิด
ชั้นสูง

3.3.3 ผู้เรียนทุกระดับชั้น มีพัฒนาการพหุปัญญารายบุคคลเต็มตาม
ศักยภาพมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

4. ด้านประสิทธิภาพ

“เทคโนโลยีก้าวล้ำ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ประกันคุณภาพตามมาตรฐานสร้างสรรค์
การมีส่วนร่วม”

จุดเน้น

4.1 เทคโนโลยีก้าวล้ำ โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

4.1.1 บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

4.2 ยึดมั่นธรรมาภิบาล โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

4.2.1 ใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรฐานภาครัฐ และผ่านเกณฑ์การประเมิน

ITA “ระดับ AA”

4.3) ประกันคุณภาพตามมาตรฐาน โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

4.3.1 ผ่านการประเมิน PMQA ตามเกณฑ์ของ สพฐ.

4.3.2 มาตรฐานสำนักงาน “ระดับดีเยี่ยม”

4.3.3 สถานศึกษาผ่านเกณฑ์ระบบประเมินคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง

พ.ศ. 2561

4.4 สร้างสรรค์การมีส่วนร่วม โดยมีเป้าประสงค์ ประกอบด้วย

4.4.1 ระบบการบริหารจัดการได้รับความพึงพอใจ “ระดับดีมาก”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรทัย บุญเลี้ยง (2557) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
มัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติด้านการจัดกิจกรรม
สนับสนุนด้านการเรียนรู้ มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มิติด้านการ
กำหนดเป้าหมาย มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มิติด้านการ
มุ่งเน้นวิชาการ และมิติด้านบุรณภาพของสถาบัน ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดเล็กจะแตกต่างกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดกลางจะแตกต่างกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจณี พุคคาใบ (2558) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการด้านบำรุงรักษา ความต้องการด้านภารกิจ และความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ

ธรรศกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ระดับแรก คือด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการอยู่ร่วมกันของครู เมื่อเปรียบเทียบกับจากประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รำไพ จันทรเทศ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบกับประเภทและขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิสันต์ เกตุคง (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การอยู่ร่วมกันของบุคลากร การมุ่งเน้นวิชาการ ความเข้มแข็งของโรงเรียน ขวัญในการปฏิบัติงานการสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มโรงเรียนและอายุการก่อตั้งโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลาง ควรดำเนินการดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้

ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน 2) อนุญาตให้ครูได้ศึกษาต่อด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการโครงการ 4) จัดโครงการที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 5) บุคลากรทุกคนควรได้รับสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และ 6) ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการเพื่อลดความขัดแย้ง

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

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี 2) การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนตามลำดับ และข้อเสนอแนะการบริหารสภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทัน โลกยุค 4.0 ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และถ่อมতিของที่ประชุมเป็นล้นสุด อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึง ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความคิดเห็นขององค์การ มีการเสริมแรง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาวะที่ดีในองค์การ เพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาครูส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเอง หรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์ โดยเน้นการสร้างสรรค์สื่อ เทคนิค กระบวนการที่หลากหลาย พัฒนาการติดต่อสื่อสาร นอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Frueauff (1998, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง และจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มีสภาพองค์การที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสภาพองค์การสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์

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

1) ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การที่ศึกษาว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นในมิติด้านบุรณภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกโดยสัญชาตญาณทาตามความคิด

และตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก หรือทำตามความคิด 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารประเภทรู้สึก โดยสัญญาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด ประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารประเภทตัดสินใจโดยสัญญาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก 4) มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทตัดสินใจโดยสัญญาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก และประเภทตัดสินใจโดยสัญญาตญาณ

Ransom (1991 อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 50) ศึกษาความสัมพันธ์ในมิติต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศองค์การดี และองค์การมีสุขภาพดีขึ้น

Henderson and Blanchard (2005) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรัฐเทนเนสซี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพ (Organization Health Inventory Middle Level หรือ OHI-ML) ของ Hoy and Hannum พบว่าการให้ความร่วมมือของครูในสังกัด การสนับสนุนทรัพยากร และการเน้นด้านวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้เป็นเรื่องง่าย ที่จะปรับปรุงสุขภาพของโรงเรียนระดับกลางให้มีสุขภาพดีนั้นเกิดจากนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเองและครูของพวกเขา ในส่วนของครูก็ต้องมีความรู้สึกดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่น เชื่อถือสูงระหว่างครูและผู้บริหาร ครูมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน หน้าที่ของพวกเขามีความเป็นพันธมิตรของพวกเขา ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Ahmad (2012) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จอร์แดนโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory-Secondary (OHI-S) ตามแนวคิดของฮอยและทาร์เตอร์(Hoy and Tarter) พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำนวน 406 คนที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมในชาร์ควา รัฐจอร์แดน มิติที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติเน้นทางวิชาการ (Academic Emphasis) สูงกว่ามิติอื่น ๆ ได้แก่ความซื่อสัตย์ สถาบัน (Institutional Integrity) โครงสร้างของสถาบัน (Initiating Structure) การพิจารณา (Consideration) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) การสนับสนุน ด้านทรัพยากร (Resource Support) และขวัญกำลังใจในการทำงาน (Morale) อยู่ในระดับปานกลางและยังพบอีกว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี ครูหญิงจะมีการรับรู้ดีกว่า ครูชายโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสุขภาพดีขององค์กร

สรุปว่า การศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ทำให้ทราบถึงผลการวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์กรและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งสุขภาพองค์กรนั้นเป็นสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์กร ทำองค์กรให้มีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

Mile (1973) ได้สรุปมิติของสุขภาพองค์กรได้ 10 มิติคือ 1) เป้าหมาย 2) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม 3) ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 5) ความสามัคคี 6) ขวัญ 7) นวัตกรรม 8) ความอิสระ 9) การปรับตัว 10) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

Marcel et al (1997) ได้สรุปมิติของสุขภาพองค์กรได้ 10 มิติคือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการให้ความเคารพ 6) ด้านการให้รางวัลและการให้การยกย่องชมเชย 7) ด้านการสื่อสาร 8) ด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะ 9) การทำงานเป็นทีม 10) ด้านความสามารถในการปรับตัวสามารถ

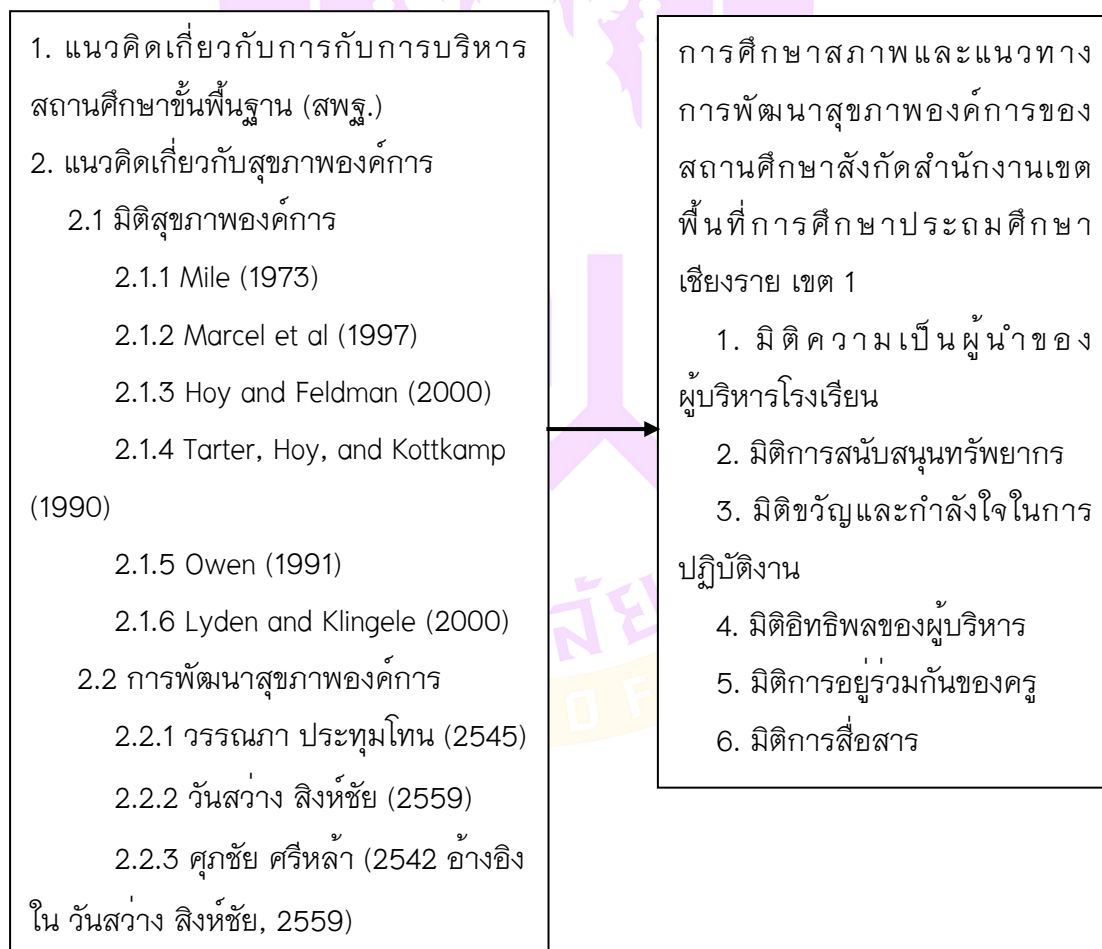
Feldman and Hoy (2000) ได้สรุปมิติของสุขภาพองค์กรได้ 7 มิติคือ 1) ความเข้มแข็งขององค์กร 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 6) การสนับสนุนทรัพยากร 7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990) ได้สรุปมิติของสุขภาพองค์กรได้ 5 มิติคือ 1) ภาวะผู้นำจันทเพื่อนร่วมงาน 2) การสนับสนุนทรัพยากร 3) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ความสามัคคี

Owen (1991) ได้สรุปมิติของสุขภาพองค์การได้ 10 มิติคือ 1) การมุ่งเน้นเป้าหมาย 2) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 3) การใช้อำนาจที่เป็นธรรม 4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 5) ความกลมเกลียว 6) ขวัญกำลังใจ 7) การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัว 10) ความสามารถในการแก้ปัญหา

Lyden and Klingele (2000) ได้สรุปมิติของสุขภาพองค์การได้ 11 มิติคือ 1) การสื่อสาร 2) การมีส่วนร่วม 3) การภาคีและความผูกพัน 4) ขวัญกำลังใจ 5) ชื่อเสียงขององค์การ 6) จริยธรรม 7) การยกย่องกับผลปฏิบัติงาน 8) การทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 9) ความเป็นผู้นำ 10) การพัฒนา 11) การใช้ทรัพยากร สามารถสรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

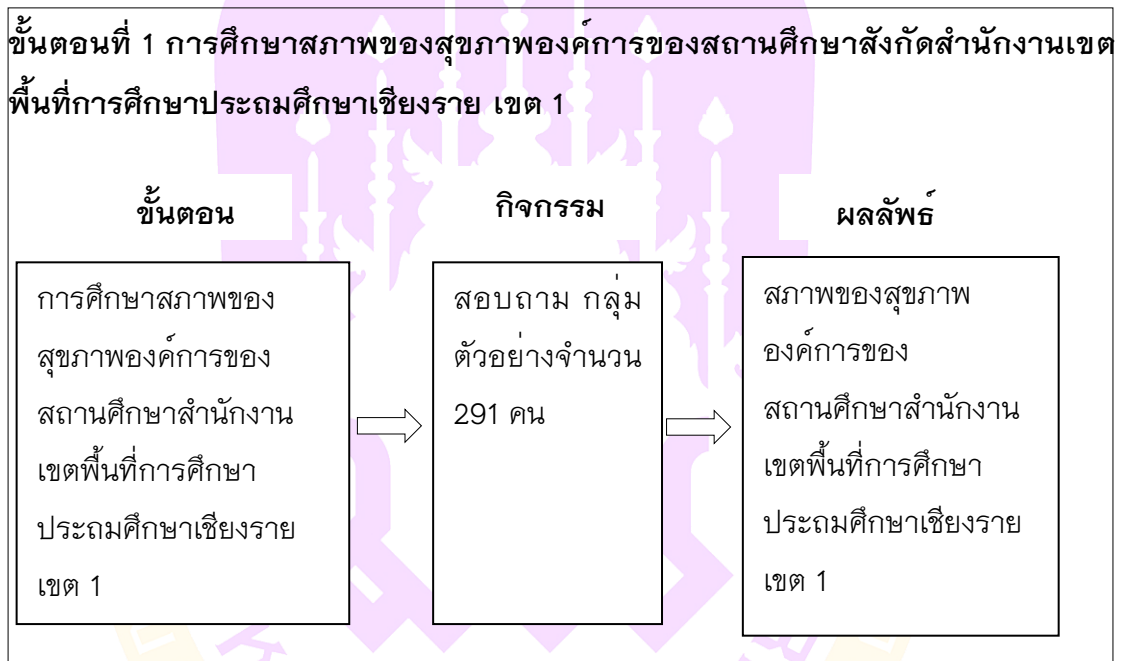


ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

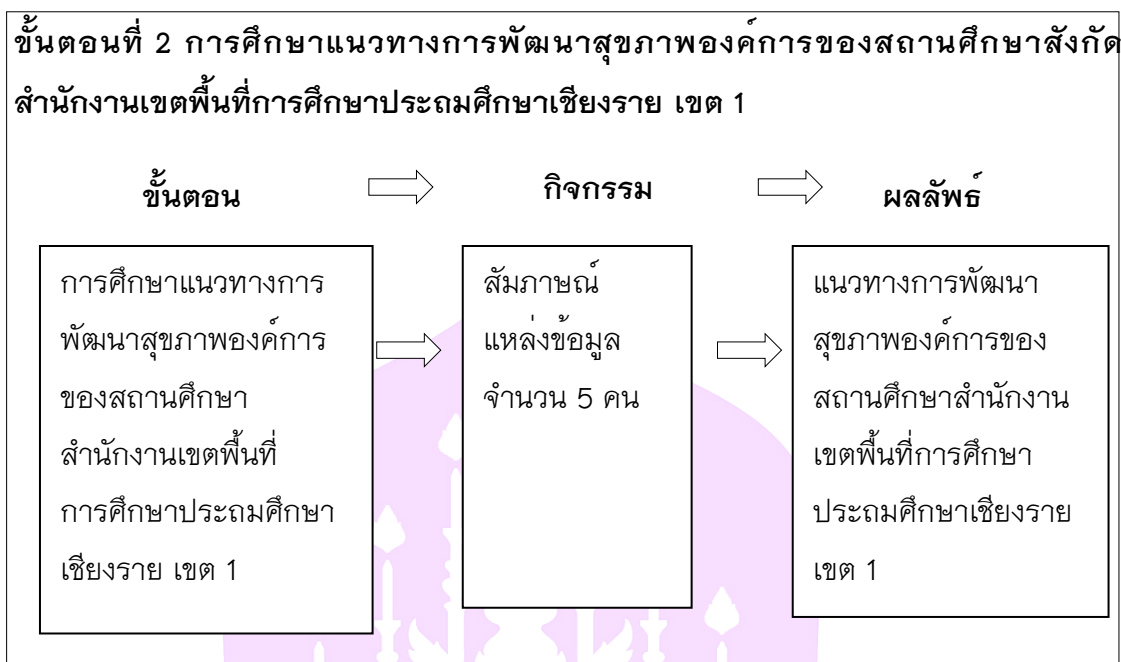
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการการศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวนโรงเรียน 102 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,153 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 291 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มอย่างง่าย จาก 3 อำเภอ ได้ 1 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง มีจำนวนโรงเรียน 71 โรงเรียน เป็นผู้บริหารจำนวน 80 คน ครูจำนวน 801 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มแบบแบ่งกลุ่มโดยใช้ขนาดโรงเรียน เป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม

ขั้นที่ 3 สุ่มโดยการกำหนดสัดส่วนจากประชากร แต่ละกลุ่มของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน



ภาพ 4 แสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยตอนที่ 1 นี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพทางตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ (Likert) 5 ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง สภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง สภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง สภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง สภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง สภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตคำถามสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัยการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติหรือการวัดผลและประเมินผล คณิตศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence : IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป พบว่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67–1.00 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.91

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พร้อมแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด 2545, หน้า 42-43)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุนภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

1. นายจรูญ แจ่มมณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1

2. นายพิสิฐ ไชยชนะ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการจัดการศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 1 คน

1. นายวสันต์ ปัญญา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

1. นายธนากร ดอนแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจ๊ะคือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. นายนพดล สุริยะสาร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วย เนื้อหาจำนวน 3 มิติจากการศึกษาสภาพสุขภาพ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านเรียงลำดับคะแนนสุขภาพขององค์การจากน้อยไปมากมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถาม โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกประเด็นสัมภาษณ์ ได้แก่ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับมาสร้างเป็นข้อคำถาม

2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ หากยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และทำการบันทึกการสนทนาผ่านโปรแกรมสัมภาษณ์ออนไลน์ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้ง 3 มิติวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน แยกพิจารณาตาม อายุ เพศ สถานภาพทางตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน ผลปรากฏตามรายละเอียดตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96.00	32.99
หญิง	195.00	67.01
รวม	291.00	100.00
อายุ		
21-30 ปี	168.00	57.74
31-40 ปี	66.00	22.68
41-50 ปี	45.00	15.46
51-60 ปี	12.00	4.12
รวม	291.00	100.00
สถานภาพทางตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	15.00	5.15
ครู	276.00	94.85
รวม	291.00	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	247.00	84.88
ปริญญาโท	44.00	15.12
รวม	291.00	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	138.00	47.42
5-10 ปี	94.00	32.30
มากกว่า 10 ปี	59.00	20.28
รวม	291.00	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งหมด 291 คน โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.01 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.99 หากจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.74 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี

จำนวน 66 คิดเป็นร้อยละ 22.68 หากจำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยส่วนใหญ่ ตำแหน่งครู 276 คน คิดเป็นร้อยละ 94.85 รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหารจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 หากจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยส่วนใหญ่คือ วุฒิปริญญาตรี จำนวน 247 คนคิดเป็นร้อยละ 84.88 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.12 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.42 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		ระดับสุขภาพองค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	0.65	มาก	4
2	มิตินโยบายสนับสนุนทรัพยากร	4.15	0.49	มาก	6
3	มิตินโยบายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.38	0.47	มาก	3
4	มิตินโยบายของผู้บริหาร	4.39	0.54	มาก	2
5	มิตินโยบายร่วมกันของครู	4.40	0.46	มาก	1
6	มิตินโยบายสื่อสาร	4.24	0.54	มาก	5
รวม		4.31	0.40	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ มิติอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) และ มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มิติการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.49)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษา	4.31	0.80	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในการ ประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการ อำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาทุก รูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.33	0.89	มาก	1
3	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นธรรม	4.32	0.76	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง ปัญหาต่าง ๆ ของครู	4.19	0.99	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ	4.30	0.91	มาก	4
รวม			4.29	0.65	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีมติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือผู้บริหาร สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผน กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.99)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสนับสนุนทรัพยากร

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณ วางแผน พัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.25	0.92	มาก	2
2	สถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.19	0.87	มาก	4
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า	4.03	0.91	มาก	6

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		ระดับ คุณภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
4	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและ การลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา	3.87	0.92	ปานกลาง	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุนใน การลงทุนทางการศึกษา	4.12	0.82	มาก	5
6	ผู้บริหารวางแผนการจัดการห้องเรียน และห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ให้สามารถ ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.22	0.86	มาก	3
7	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดม ทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา	4.36	0.80	มาก	1
รวม		4.15	0.49	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีผลการสนับสนุนทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษา
มีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและ
การลงทุนเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือสถานศึกษามีการวางแผน
งบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.92) และ ผู้บริหารวางแผนการจัดการห้องเรียน และห้องปฏิบัติการอื่น ๆ
ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน
และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.92)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการประเมิน	n = 291		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา	4.23	0.85	มาก	9
2	ท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	4.35	0.88	มาก	7
3	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.37	0.92	มาก	6
4	ท่านมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.69	มาก	3
5	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ	4.40	0.59	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดีความชอบกับครูอย่างยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี	4.31	0.96	มาก	4
7	สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.45	0.85	มาก	2
8	ครูได้รับงานตรงกับความสามารถหรือความถนัดงานมีความเหมาะสมกับความสามารถ	4.34	0.66	มาก	8
9	ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับเพื่อนครู	4.54	0.59	มาก	1
รวม		4.38	0.47	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.85) และท่านมีทัศนคติหรือความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.85)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติอิทธิพลของผู้บริหาร

ข้อ	รายการประเมิน	n = 236		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ	4.44	0.68	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารสถานศึกษา	4.47	0.75	มาก	1
3	ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.45	0.65	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.32	0.77	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 236		ระดับ คุณภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการครองตน ครองคน ครองงาน	4.28	0.92	มาก	5
รวม		4.39	0.54	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$,
S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$,
S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความคิดเห็น
ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) และ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครู
ในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสามารถ
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ ครองตน ครองคน ครองงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.92)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอยู่
รวมกันของครู

ข้อ	รายการประเมิน	n = 236		ระดับ คุณภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็น สมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกัน	4.42	0.61	มาก	2
2	ครูมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	4.40	0.73	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 236		ระดับ คุณภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
3	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	4.36	0.75	มาก	6
4	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน	4.39	0.71	มาก	4
5	ครูให้ความไว้วางใจและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	4.37	0.63	มาก	5
6	ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การของตน	4.48	0.68	มาก	1
รวม		4.40	0.46	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีผลการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การของตน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) และครูมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.75)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการ
สื่อสาร

ข้อ	รายการประเมิน	n = 236		ระดับ สุขภาพ องค์การ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ	4.18	0.78	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.36	0.66	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.33	0.68	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย และแก้ปัญหา	4.26	0.76	มาก	3
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการวางแผนนโยบายในการจัดการศึกษา	4.16	0.71	มาก	7
6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน	4.22	0.74	มาก	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	n = 236		ระดับ	
		\bar{X}	S.D.	คุณภาพ องค์การ	ลำดับที่
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.75	มาก	5
รวม		4.31	0.40		

จากตาราง 9 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) และ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

จากการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ใน 6 มิติ พบว่า พบว่า มิติสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านการสื่อสาร และ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำไปสัมภาษณ์ แหล่งข้อมูลจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบไปด้วย

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการจัดการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
มติที่ 2 การ สนับ สนุน ทรัพยากร	1. ส่งเสริมการ ประชาสัมพันธ์ เพื่อระดม ทรัพยากร ต่างๆ ในการ จัดการศึกษา	1. นำหลักการ 4M คือ Man Money Material และ Management เข้ามามีส่วน ในการ บริหาร จัดการ ภายใน สถานศึกษา	1. สถาน ศึกษาต้องมี การจัดทำ แผนพัฒนา คุณภาพ การศึกษา รวมทั้ง แผนปฏิบัติ การ โดยมี ส่วนร่วมจาก ผู้มีส่วนได้ เสียทุกภาค ส่วน โดยมี แหล่งที่มา ของเงินงบประมาณ ครอบคลุม ชัดเจน	1. สถาน ศึกษาควรมี การวางแผน โดยจัดทำ แผนปฏิบัติ การประจำปี เพื่อเป็นการ วางแผนการ บริหาร จัดการของ สถานศึกษา	1. การ พัฒนา สนับสนุน คน หรือ บุคลากร ทาง การศึกษา ได้แก่ การ จัดหา บุคลากรให้ เพียงพอต่อ การบริหาร องค์กร การ จัดหา บุคลากร ให้ ตรงเอก การพัฒนา บุคลากร	1. การจัดทำ แผนพัฒนา คุณภาพ แผนปฏิบัติ การประจำปี ของสถาน ศึกษา เพื่อการ จัดการ ทรัพยากร และการใช้ งบประมาณ อย่างคุ้มค่า

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
					อย่าง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ตลอดจน การสร้าง ขวัญและ กำลังใจใน การ ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ	
2. สร้างความ ร่วมมือกับ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาค เอกชน ตลอดจน หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องใน การสนับสนุน งบประมาณ ภายใน สถานศึกษา	2. ส่งเสริม การบริหาร จัดการ ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์ สูงสุด มีการ ส่งเสริมการ ใช้ทรัพยากร ภายใน สถานศึกษา	2. สถาน ศึกษาควรมี ข้อมูล เครือข่าย ความร่วมมือ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การ สนับสนุน งบประมาณ ด้านบุคลากร หรือวิชาการ	2. การ บริหาร จัดการ ภายใน สถานศึกษา ทั้งการ บริหาร บุคคล การ บริหารเวลา และการ บริหาร งบประมาณ ให้มีความ สอดคล้อง กัน	2. การ พัฒนา งปม. ได้แก่ การระดม ทรัพยากร จากทุกภาค ส่วนเพื่อ สนับสนุน การจัด การศึกษา การจัดทำ แผนการใช้ จ่าย งบประมาณ ระยะปาน กลาง (3-5 ปี) และจัด ทำแผนใช้ จ่าย งบประมาณ	2. การระดม ทุน และ ทรัพยากร จาก หน่วยงานต่าง ๆ ผู้ปกครอง ตลอดจนการ สร้างความ ร่วมมือ ระหว่าง สถานศึกษา และชุมชนทั้ง ด้านการ สนับสนุน งบประมาณ และ บุคลากรที่มี ความสามารถ	

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
					ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กร	
3. การระดมทุนจากชุมชน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน ทั้งด้านการสนับสนุนงบประมาณ และการสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ	3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรภายในสถานศึกษา	3. สถานศึกษาควรใช้กระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3. การตั้งเป้าหมาย การกำหนดทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา ไปสู่การจัดการเรียนการสอน	3. การพัฒนาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ให้เพียงพอครบครัน การดูแลรักษา บำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3. การจัดการ การวางแผนการใช้งบประมาณ โดยการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	3. การบริหารจัดการ การวางแผนการใช้งบประมาณ

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
4. การบริหารจัดการ งบประมาณ การวางแผน การใช้ งบประมาณ ภายใน สถานศึกษา ตามบริบท ของ สถานศึกษา	4. การระดม ทุน การ วางแผนกล ยุทธ์ของ สถานศึกษา ด้าน งบประมาณ ตลอดจน การจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ การเรียน การสอน	4. สถาน ศึกษาคร สร้างระบบ การนิเทศ ภายในที่ บุคลากรของ สถานศึกษา มีส่วนร่วม การจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ การเรียน การสอน	4. การ สนับสนุน การจัดการ เรียนการ สอน การ กำกับ ติดตาม การใช้จ่าย งบประมาณ ภายใน สถานศึกษา	4. การ พัฒนา สนับสนุน การจัดการ ศึกษา คือการใช้ วิธีการ บริหารงานที่ เหมาะสมกับ องค์กรตลอด จนการใช้ กระบวนการ บริหารงาน ให้ครอบคลุม วงจร คุณภาพ (PDCA) มุ่งเน้นผล สัมฤทธิ์ของ งาน	4.การพัฒนา บุคลากร ภายใน สถานศึกษา ตลอดจนการ สรรหา บุคลากรให้ เพียงพอต่อ ความ ต้องการของ สถานศึกษา	
	5. การสร้าง เครือข่าย ความ ร่วมมือ กับ ผู้ปกครอง องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ทั้งด้านการ ระดมทุน ตลอดจน				5. การมี ระบบนิเทศ การใช้ งบประมาณ ภายใน สถานศึกษา โดยอาศัย การมีส่วน ร่วมของ บุคลากร ภายใน สถานศึกษา	

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
		การ สนับสุนน บุคลากรที่มี ความรู้ความ สามารถ ภายในชุมชน เข้ามามีส่วน ร่วมในการ พัฒนา สถานศึกษา				
		6. ส่งเสริม การใช้แหล่ง เรียนรู้ ภายใน สถานศึกษา และแหล่ง เรียนรู้ภายใน ชุมชน				6. การ ส่งเสริมการ ใช้แหล่ง เรียนรู้ภายใน ชุมชนและ แหล่งเรียนรู้ ภายใน สถานศึกษา และการใช้ ทรัพยากร ภายใน สถานศึกษา อย่างคุ้มค่า
		7. การนำ กระบวนการ PDCA มาใช้ ในการวาง แผนการใช้ งบประมาณ ภายใน สถานศึกษา				7. การ ตั้งเป้าหมาย การกำหนด ทิศทางการ บริหารงาน ของ สถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
						การจัดสรร งบประมาณ ภายใน สถานศึกษา ไปสู่การ จัดการเรียน การสอน
						8. การพัฒนา สนับสนุน การจัดการ การใช้ กระบวนการ วิธีการ บริหารงานที่ เหมาะสม การจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ รวมถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจน เทคโนโลยี ต่าง ๆ ที่ใช้ใน องค์กรให้ เพียงพอ การ ดูแล รักษา บำรุงวัสดุ อุปกรณ์ให้ใช้ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
มิติที่ 6 การสื่อสาร	1. การ ส่งเสริมการ ประชา สัมพันธ์ ภายใน สถานศึกษา ตลอดจน การประชา สัมพันธ์ ข่าวสารของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้มี ส่วนได้ส่วน เสียได้ รับทราบ ข้อมูลต่าง ๆ	1. การนำ นโยบายของ กระทรวง ศึกษาธิการ นโยบายของ สำนักงาน คณะกรรม การการศึกษา ขั้นพื้นฐาน นโยบายของ เขตพื้นที่ฯ ไปสู่การ ปฏิบัติ	1. สถาน ศึกษาควรมี การประชุม บุคลากรของ สถานศึกษา เป็นประจำ อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อ สื่อสารข้อมูล ต่าง ๆ ทั้ง จากหน่วย งานต้นสังกัด ไปสู่บุคลากร ของสถาน ศึกษา	1. นำ กระบวนการ PLC หรือ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ในการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการ จัดการ เรียนรู้และ การปฏิบัติ ของครู เพราะว่าการ เรียนรู้ ร่วมกันของ community	1. ผู้ บริหาร และครู ต้องมี คุณธรรม ได้แก่ ความ จริงใจ ความ ปรารถนา ดี และ ความ น้ำใจ	1. การส่งเสริม การประชา สัมพันธ์ทั้ง ภายในและ ภายนอก สถานศึกษา โดยใช้ช่อง ทางการ สื่อสารที่ หลากหลาย และสม่ำเสมอ
	2. การ ส่งเสริมการ ใช้สื่อ ออนไลน์ ประเภท ต่างๆ ในการ ประชาสัมพันธ์ และการ สื่อสารทั้ง ภายในและ ภายนอก องค์กร	2. การสื่อสาร กับบุคลากร ภายใน สถานศึกษา ทั้งทางตรง และทางอ้อม ตลอดจนการ ใช้ช่องทาง การสื่อสารที่ หลากหลาย ในการส่งต่อ ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและ	2. สถาน ศึกษาควรจัด ให้มีการ PLC ของบุคลากร โดยมี ผู้บริหารของ สถานศึกษา เข้าร่วม และ ผลของการ นำไปสู่การ ปฏิบัติ ผ่าน ระบบการ	2. การ วางแผนมา ยให้คุณครู เห็นภาพ เดียวกันมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน นำไปสู่ เป้าหมาย ร่วมกัน กำหนด แนวทาง พัฒนา ให้	2. การ เป็นผู้ฟังที่ ดี และ ตอบสนอง งกลับใน การ สื่อสาร การสื่อสาร ทางอ้อม ผ่าน ช่องทางการ สื่อสารที่ หลากหลาย	2. การส่งเสริม การสื่อสาร ของบุคลากร ภายในองค์กร ทั้งการสื่อสาร ทางตรงและ การสื่อสาร ทางอ้อม ผ่าน ช่องทางการ สื่อสารที่ หลากหลาย

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
		ภายนอก สถานศึกษา	นิเทศภายใน ของสถาน ศึกษา	ความเห็น แบบ กัลยาณมิตร ต่อเพื่อน ร่วมงาน		
3. การใช้สื่อ ต่างๆ เพื่อ ส่งเสริมการ สื่อสาร ทั้ง สื่อของ สถานศึกษา และสื่อจาก ส่วนกลาง ตลอดจนสื่อ ท้องถิ่นเพื่อ เป็นการ ส่งเสริมการ สื่อสาร และ การระชา สัมพันธ์ของ สถานศึกษา	3. การ ส่งเสริมการ ประชาสัมพันธ์ การส่งต่อ ข้อมูลข่าวสาร ไปยังผู้มีส่วย ได้ส่วยเสีย ตลอดจนการ รับฟัง ข้อคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนส่วย เสีย โดยใช้ ช่องทางการ สื่อสารที่ หลากหลาย เช่นการใช้สื่อ ออนไลน์	3. สถาน ศึกษาควรมี การประชา สัมพันธ์ไปสู่ เครือข่ายต่าง ๆ ถึงผลการ ดำเนินงาน ของสถาน ศึกษา อย่าง สม่ำเสมอ ทั้ง การเชิญมา ประชุม ผ่าน ระบบ ออนไลน์ ต่าง ๆ เสีย ตามสายของ ชุมชน	3. การ สะท้อนผล การทำงาน ร่วมกัน ภายใน สถานศึกษา แล้วนำผล การสะท้อน ไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการ ทำงาน เพื่อให้เกิด การมีส่วน ร่วมในการ แลกเปลี่ยน การทำงาน การรับฟัง ข้อคิดเห็น และการ เสนอ ข้อคิดเห็น ระหวาง	3.การ พัฒนา ทักษะที่ดี ในการ สื่อสาร ได้แก่ การ สร้าง ความคิด รวบยอด กำหนด เป้าหมาย ในการ สื่อสาร การ วางแผน การติดต่อ สื่อสาร	3. การพัฒนา ทักษะการ สื่อสารโดย กระบวนการมี ส่วนร่วม (PLC) ของบุคลากร ภายใน สถานศึกษา การมีส่วนร่วม ในการแสดง ความคิดเห็น และการรับฟัง ความคิดเห็น ของบุคลากร ภายในองค์กร	

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
				ผู้บริหารและ ครู ตลอดจน การแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็น ของครูและ ครู		
		4. การส่งต่อ ข้อมูลภายใน สถานศึกษา การสื่อสาร ระหว่าง ผู้บริหารและ ครู การ สื่อสาร ระหว่าง ครู และครูภายใน สถานศึกษา การรับฟัง ข้อคิดเห็นของ บุคลากรใน การทำงาน และการนำ ข้อมูลที่ได้มา พัฒนา สถานศึกษา	4. สถาน ศึกษาและ บุคลากรของ สถานศึกษา ควรมีส่วน ร่วมใน กิจกรรม ต่าง ๆ ของ ชุมชนอย่าง สม่ำเสมอ			4. การ วางเป้าหมาย การกำหนด แนวทางการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิด วิสัยทัศน์ใน การทำงาน ร่วมกัน

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
						5. การมีส่วนร่วมในการสื่อสารของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูและการสื่อสารระหว่างครูกับครู ความเป็นกัลยาณมิตรในการสื่อสารและนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาสถานศึกษา
มิติที่ 1 ความเป็น ผู้นำของ ผู้บริหาร สถาน ศึกษา	1. การ ส่งเสริม บุคลิกภาพ ของผู้บริหาร สถานศึกษา เช่นด้านการ แต่งกาย ฯ เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่น ให้กับตนเอง	1. การ ส่งเสริมบุคล ภาพของ ผู้บริหาร สถานศึกษา การสร้างเจต คติ การสร้าง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยกระบวน การส่งเสริม ทักษะ ผ่าน โครงการ	1. การสรร หาผู้บริหาร ที่มีความ มั่นใจและมี ประสบการณ์ ด้านการทำงาน ภายใน สถานศึกษา และมี คุณสมบัติ ตลอดจน องค์ความรู้	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีความรู้ ความ เข้าใจเรื่อง มาตรฐาน และ หลักสูตร ซึ่งเป็น หัวใจของ การพัฒนา คุณภาพ การศึกษา เพื่อให้	1. ผู้ บริหาร สถาน ศึกษา ควรรยึด หลักธรร มาภิบาล ได้แก่ หลักนิติ ธรรม หลัก คุณธรรม หลัก ความ	1.การส่งเสริม บุคลิกภาพ และทักษะ ด้านการ สื่อสารของ ผู้บริหาร สถานศึกษา การสร้าง ภาวะผู้นำ สร้าง วิสัยทัศน์และ เจตคติในการ เป็นผู้บริหาร สถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
		ฝึกอบรม ต่าง ๆ	ด้านการ บริหารงาน	สามารถ ช่วยเหลือ ให้คำ แนะนำแก่ ครูและ บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง	โปร่งใส หลักการ มีส่วนร่วม ร่วม หลัก ความรับ ผิดชอบ และหลัก ความ คุ้มค่า	
2. การสร้าง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา การฝึก ทักษะความ เป็นผู้นำ สร้างแรง บันดาลใจใน การเป็นผู้นำ และผู้บริหาร สถานศึกษา	2. สร้าง วิสัยทัศน์ สร้างMison สำหรับ ผู้บริหาร เรื่องการ จัดทำแผนกล ยุทธ์ แผนพัฒนา คุณภาพ แผนการ จัดการศึกษา แผนปฏิบัติ การ สถานศึกษา	2. ควรเพิ่ม ระยะเวลา การอบรม รองผู้บริหาร สถานศึกษา และ ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่บรรจุใหม่ ทั้ง 4 งาน ในกรณี สถานศึกษา มีรอง ผู้บริหาร หลายคน ก็ ควรมีการ สลับ สับเปลี่ยน งาน เพื่อจะ สามารถ ทำงานได้ ครอบคลุม	2. ผู้บริหาร ควรมีองค์ ความรู้ด้าน การจัดทำ หลักสูตร สถานศึกษา เป็นไปอย่าง มีคุณภาพ และ เหมาะสมกับ บริบทความ ต้องการของ สถานศึกษา	2. ผู้บริหาร ต้องมี อุดมการ ณ์และ เป็น แบบอย่าง ที่ดี กล้า นำการ เปลี่ยนแ ปลงและ ทำงาน เป็นทีม	2. ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรมีองค์ ความรู้ และ ทักษะในการ บริหาร สถานศึกษา ประกอบกับ ประสบการณ์ การทำงานที่ หลากหลาย ในการบริหาร สถานศึกษา	

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
3. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ของผู้บริหาร	3. การสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านกระบวนการฝึก เช่นการเชิญวิทยกร มาให้ความรู้ การจัดโครงการอบรมให้ความรู้เป็นต้น	3. การสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านกระบวนการฝึก เช่นการเชิญวิทยกร มาให้ความรู้ การจัดโครงการอบรมให้ความรู้เป็นต้น	3. ควรมีหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องต่างๆ เป็นประจำ 4. การสรรหาผู้บริหารเพื่อย้ายแทนตำแหน่งที่ว่าง ควรศึกษาบริบทของสถานศึกษาว่าสอดคล้องกับตัวผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความเป็นผู้นำให้แก่ครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ (Readership) ซึ่งสามารถเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามได้ ส่งเสริมให้ครูเป็นจัดการการเรียนรู้ และเป็นผู้บริหารชั้นเรียนของตนเอง	3. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลโนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ มองภาพความสำเร็จในอนาคต และมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน	3. ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ มีคุณธรรมยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
4. การ พัฒนาการ สื่อสาร เพื่อ ส่งเสริม บุคลิกภาพ ความเป็น ผู้นำของ ผู้บริหาร ความชัดเจน ในการ สื่อสาร ความชัดเจน ในองค์ ความรู้ของ การเป็น ผู้บริหารฯ	4. การสร้าง ทีมงาน ทีมงาน คุณภาพ ผู้บริหารก็ ต้องมี ความสามารถ ถในการสร้าง ทีมงาน เพื่อ การพัฒนา องค์กร พัฒนาบุคคล บุคลากรใน หน่วยงานให้ ประสบ ผลสำเร็จ	4. สร้าง วัฒนธรรม องค์กรให้ครู มีวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน ซึ่ง สามารถเห็น ภาพ เป้าหมาย ของการ ทำงาน ร่วมกัน	4. สร้าง วัฒนธรรม องค์กรให้ครู มีวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน ซึ่ง สามารถเห็น ภาพ เป้าหมาย ของการ ทำงาน ร่วมกัน	4. สร้าง วัฒนธรรม องค์กร และ ทีมงานที่มี คุณภาพใน การบริหาร งานตลอดจน ทักษะในการ บริหารความ ชัดเจนใน องค์กร	4. สร้าง วัฒนธรรม องค์กร และ ทีมงานที่มี คุณภาพใน การบริหาร งานตลอดจน ทักษะในการ บริหารความ ชัดเจนใน องค์กร	4. สร้าง วัฒนธรรม องค์กร และ ทีมงานที่มี คุณภาพใน การบริหาร งานตลอดจน ทักษะในการ บริหารความ ชัดเจนใน องค์กร
		5. ผู้บริหาร ต้องมีทักษะ ในเรื่องของ เทคโนโลยี เรื่องของสื่อ นวัตกรรม ต่าง ๆ นวัตกรรมเชิง บริหาร				5. ส่งเสริม ทักษะและ องค์ความรู้ที่ สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 และทักษะการ ใช้เทคโนโลยี ในการบริหาร โดยส่งเสริม ทักษะผ่าน โครงการฝึก อบรมต่าง ๆ

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ สัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้วิจัยสรุป
	1	2	3	4	5	
		6. การ ส่งเสริม ทักษะการ บริหารความ ขัดแย้งใน องค์กร ของ ผู้บริหาร ตลอดจน ทักษะใน การตัดสินใจ และทักษะใน การ บริหารงาน บุคคลภายใน องค์กร				6. การพัฒนา หลักสูตร ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ พัฒนาทักษะ และองค์ ความรู้ของ ผู้บริหาร



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 291 คน จากสถานศึกษาทั้งสิ้น 24 สถานศึกษาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน การเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิดได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ โดยมีการสรุปการอภิปรายผล ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จากมากไปน้อย ดังนี้คือ มิติการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสารและมิติการสนับสนุนทรัพยากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของครู

1.2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รองลงมาคือสถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และผู้บริหารวางแผนการจัดการห้องเรียน และห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา

1.3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับเพื่อนครู รองลงมาคือ สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และท่านมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสถานศึกษา

1.4 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารสถานศึกษา

รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ ครอบครองคน ครอบงำงาน

1.5 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การของตน รองลงมาคือ ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ฟังพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และครูมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

1.6 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มิติสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับโดยเรียงลำดับจากน้อยไปมากได้ดังนี้ มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติการสื่อสาร และมิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

มิติที่ 2 การสนับสนุนทรัพยากร ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อการจัดการทรัพยากรและการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

2. การระดมทุน และทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ ผู้ปกครองตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนทั้งด้านการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่มีความสามารถ

3. การบริหารจัดการ การวางแผนการใช้งบประมาณ โดยการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาใช้ในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

มิติที่ 6 การสื่อสาร ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

1. การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและสม่ำเสมอ

2. การส่งเสริมการสื่อสารของบุคลากรภายในองค์กรทั้งการสื่อสารทางตรงและการสื่อสารทางอ้อม ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

3. การพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยกระบวนการมีส่วนร่วม (PLC) ของบุคลากรภายในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร

มิติที่ 1 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ดังนี้

1. การส่งเสริมบุคลิกภาพ และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างภาวะผู้นำ สร้างวิสัยทัศน์และเจตคติในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ และทักษะในการบริหารสถานศึกษา ประกอบกับประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และทีมงานที่มีคุณภาพในการบริหารงานตลอดจนทักษะในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องจากสถานศึกษามีการบริหารงานทุกด้านที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียน

การสอน ทักษะการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผล สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตาม โดยเรียงลำดับสภาพสุขภาพองค์การในแต่ละมิติจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ มิติการอยู่ร่วมกันของครู มิติอิทธิพลของผู้บริหาร มิติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสาร และมิติการสนับสนุนทรัพยากร ทั้งนี้อันเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้มีการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายที่ มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือเยียวยา และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นเอกภาพ มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุดและไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยโดยตรงต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 “สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพ สร้างสรรค์โอกาส ประสิทธิภาพนวัตกรรม” ที่มีจุดเน้นในคือ 1) ด้านความปลอดภัย “สถานศึกษาเหมือนบ้าน นักเรียนมีความสุข เรียนรู้เต็มศักยภาพ ภายใต้สังคมเอื้ออาทรและอบอุ่น” 2) ด้านโอกาสลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา “ปักหมุดค้นหา พาน้องกลับมาเรียน เพิ่มโอกาสเต็มศักยภาพด้วยนวัตกรรม” 3) ด้านคุณภาพ “ห้องเรียนวิถีใหม่ ครูสอนดี มีนวัตกรรม นำสู่คุณภาพผู้เรียน” 4) ด้านประสิทธิภาพ “เทคโนโลยีก้าวล้ำ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ประกันคุณภาพตามมาตรฐานสร้างสรรค์การมีส่วนร่วม” และสอดคล้องกับแนวคิดของ Owen (1991, p. 22) การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้นจะต้องปฏิบัติให้บรรลุหลักเกณฑ์ 10 ประการดังต่อไปนี้ การมุ่งเน้นเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยที่เป้าหมายขององค์การ จะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ การติดต่อสื่อสาร

อย่างเพียงพอ หมายถึง องค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก องค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ การใช้อำนาจที่เป็นธรรม หมายถึง การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มาก หรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงาน โดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดี เหมาะสมในการวางตัว และแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่องค์การต้องการ มีความรู้สึก เป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดี ต่องานเท่านั้น หากแต่ต้องรู้สึกว่องไว ช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า ความกลมเกลียว คือ มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกัน และกัน ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจที่สุดการมีนวัตกรรมใหม่ ๆ คือ การที่องค์การ มีความเจริญมีการพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง การคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ความเป็นอิสระ คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการ ของสิ่งแวดล้อมอย่างมีอิสระ การปรับตัว คือ สามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง อดทนต่อ ความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากจากกระบวนการปรับตัวได้ ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษา สุขภาพองค์การของสถานศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มิติด้านขวัญ ในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในอำเภอ เมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี 2) การ เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรำไพ จันทร์เทศ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในกลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบตามประเภทและขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มิติความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lyden and Klingele (2000) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพองค์การดีมักจะเป็นองค์การที่มีมิติด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหาร องค์การสุขภาพดีจะมีผู้นำที่มีบทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการมีองค์การสุขภาพดี โดยการรับรู้ของผู้นำในองค์การ คือ ผู้บริหารระดับกลาง หรือสูง ซึ่งมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Goines (1995 อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การที่ดีกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึก โดยสัญญาตาญาณจะปรากฏให้เห็นในมิติด้านบุรณภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจ ตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึก โดยสัญญาตาญาณตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก หรือทำตามความคิด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559, หน้า 58-60) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยาสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยาสังกัดเทศบาล

เมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา การอยู่ร่วมกันของครู การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ เกียรติศักดิ์ศรีของสถานศึกษา

1.2 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้สืบเนื่องจาก สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนสถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และผู้บริหารวางแผนการจัดการห้องเรียน และห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Felman (2000) ได้เสนอมิติในการวัดสุขภาพองค์การว่า การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ซึ่งรอบบินส์และคอลลเลอร์ Robbins and Coulter (2003) กล่าวถึงเทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายขึ้นแล้ว (Goals) ขึ้นแล้วผู้บริหารก็ต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือเน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วย เงิน วัสดุ คน ทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาส นาคปฐุม (2559) กล่าวว่า การบริหาร ได้ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ คือเป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ไม่ใช้ศาสตร์อย่างเดียว และยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วย คือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fruecuff (1998, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง และจำกัดการพัฒนาสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง

และชุมชนมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในสถานศึกษา บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นไปอย่างดี ส่วนสถานศึกษาที่มีสภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โปธิ์พ่วง (2558, หน้า 69-71) ได้ศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูได้รับอุปกรณ์และสื่อประเภทต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้รับการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม

1.3 สภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจาก ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับเพื่อนครู และ สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่ มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ เยียวยา และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นเอกภาพ มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุดและไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยโดยตรงต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Felman (2000) ได้เสนอมิติในการวัดสภาพองค์การว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน (Moral) สำหรับองค์การสุขภาพดี เรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและ

กำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอ จะสามารถสังเกตได้ จากการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชอบซึ่งกันและกันรวมทั้งชอบงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคล และภาพโดยรวมขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสันต์ เกตุคง (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนการกุศลของ วัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การอยู่ร่วมกันของบุคลากร การมุ่งเน้น วิชาการ ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานการสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 2) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามขนาด สถานศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล กลุ่มสถานศึกษาและอายุการก่อตั้งสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goines (1995 อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลวิจัยพบว่า มิติด้าน ขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทตัดสินใจโดยสัญชาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่า ผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็น มากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก และประเภทตัดสินใจโดยสัญชาตญาณ

1.4 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอิทธิพลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สืบเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการ จัดการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของคุณครูในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วริศรา บุญธรรม (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการ บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสั่งสมทักษะประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมา ซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา ยังสอดคล้องกับ กิตติธร หล้าปิมปา (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการศึกษาที่สำคัญได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การ

จัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสื่อความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมศกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ระดับแรก คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการอยู่ร่วมกันของครูเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.5 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจาก ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การของตน ตลอดจนครูช่วยกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และครูมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Miles (1973) ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลง องค์การอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การที่กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพองค์การที่ดีควรมีมิติความสามัคคี (Cohesiveness) เพราะองค์การที่มีสุขภาพดี สมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพ แจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใครดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนนอกจากนี้คนที่มีความสุขดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าใจในตัวของตัวเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tarter, Hoy, and Kottkamp (1990, p. 236) ที่ได้กำหนดมิติขององค์การที่มีสุขภาพที่ดี กล่าวว่า มิติความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วิสันต์ เกตุคง (2559) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนการกุศลของ วัดในพระพุทธศาสนาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การอยู่ร่วมกันของบุคลากร การมุ่งเน้นวิชาการ ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานการสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน

1.6 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชิงราย เขต 1 มิติการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ Miles (1973) ได้ทำการศึกษา โดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาคือการเปลี่ยนแปลง องค์การอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การที่กล่าวถึงองค์การที่มีสุขภาพองค์การที่ดีควรการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy) กล่าวคือการสื่อสารภายในสิ่งที่เป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนต้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับการที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lyden and Klingele (2000) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดี มักจะเป็นองค์การที่มีมิติด้านการสื่อสาร (Communication) กล่าวคือการสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดีที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญยังสอดคล้องกับงานแนวคิด Barry (1997) ได้สรุปคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีจากประสบการณ์ความสำเร็จของบางองค์การ โดยเฉพาะเมื่อองค์การนั้น ๆ กำลังประสบกับสภาวะวิกฤติ ประกอบกับการค้นพบทางพฤติกรรมศาสตร์ จากงานวิจัยหลายชิ้น ซึ่งแบร์รี่ พอสเนอร์ พบว่า สิ่งที่ผู้บริหารควรทำ ควรมีช่องทางการสื่อสารต้องชัดเจน (Keep channel of communication clear) เพื่อลดความกดดัน และความคลุมเครือของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจน

ซึ่งนอกจากจะช่วยในการลดข่าวลือต่าง ๆ ในองค์กรแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบ แก้ไขปัญหา จุดด้อยขององค์กรได้ไปพร้อมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถ บุญแสง (2557) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพ องค์กรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนด้านการเรียนรู้ มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อร่วมงาน มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย มิติด้าน ขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และมิติด้าน บุรณภาพของสถาบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่า มีบางมิติที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน พัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติการอยู่ร่วมกันของครูในเรื่อง ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรม กระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พร้อมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในงานที่ทำ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรัก สามัคคี อ่อนน้อมถ่อมตน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีทักษะในการลดความขัดแย้งทางความคิดในการ ทำงาน มีการสื่อสารภายในสถานศึกษาทั้งการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู และการสื่อสาร ระหว่างครูกับครู นำกระบวนการ PLC เข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารเพื่อให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นในการทำงาน

2. ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มิติอิทธิพลของผู้บริหารในเรื่อง ผู้บริหารสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ ครองตน ครองคน ครองงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำหลักการ ทำงานมาเป็นเครื่องมือในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เช่นการนำหลักสังคหวัดุมมาใช้ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ตลอดจนการควบคุมตนเอง

ในการทำงาน การตัดสินใจบนหลักของเหตุผล หมั่นตรวจสอบการทำงานเพื่อความละเอียด การพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีดัชนีชี้วัดและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ผู้บริหาร สถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบขวัญกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ มอบของขวัญวันเกิด มอบรางวัลด้านการทำงาน หรือพาไปศึกษาดูงาน ยังต่างประเทศให้แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันเพื่อให้เกิด เป้าหมายร่วมกันภายในองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานที่เป็นทีม ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้ กำลังใจ ให้คำแนะนำครูดด้วยความเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาให้เป็นองค์การ ที่มีสุขภาพดี



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญจน์รัตน์ สันตุรัตน์. (2559). การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กาญจน์ ฟูคำใบ. (2558). สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กิตติธร หล้าปิมปา. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2561). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2565,
จาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- จรรณี เก้าเอี้ยน. (2556). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนว
ทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา, ยะลา.
- จันทร์หา อิ่มในบุญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จุฑามาส นาคปทุม. (2559). การบริหารการศึกษิตตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์
กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐฐธนิช โพธิ์พวง. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2550). องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรคกร ดิษฐสุวรรณ. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัด

- สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์**
กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธิดาวลัย อุ่ณกอง. (2553). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- นงนุช สุริวงค์. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ**
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
นครสวรรค์.
- นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยาลัยสังกัด**
เทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภอวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว. การศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยชลบุรี, ชลบุรี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรี มั่นสนธิ. (2559). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาสังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มยุรี แสนสุข. (2560). **การบริหารงานวิชาการสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติกลุ่ม**
โรงเรียนปง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รำไพ จันทรเทศ. (2558). **ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 3 อำเภอ**
ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). **การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ**
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วรรณภา ประทุมโทน. (2545). **บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัย**

พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- วริศรา บุญธรรม. (2560). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยองจันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงราย, เชียงราย.
- วิรัช วิรัชนภาพรรณ. (2551). **การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิสันต์ เกตุคง. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). **แผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2565.** เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549–2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **สพฐ. วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ.** กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วง**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554). กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.**

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–**

2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

ลัทธิตพงษ์ จันสม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร**

สถานศึกษากับสุขภาพองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัย

พะเยา, พะเยา.

สุชুম เฉลยทรัพย์. (2559). **วันครู จาก “SMART Teacher” ถึง “Smart Classroom”**

สู่การเป็น “Smart Thailand”. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุเทพ สุภาจาโร. (2559). **การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร**

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

เสนาะ ดิยาว. (2558). **การบริหารแบบผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรทัย บุญเส็ง. (2557). **สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัด**

กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์

ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

อริสรา อิ่มแจ้. (2559). **สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนล้มแบร์ตพิชญาลัย สังกัดคณะ**

รักกางเขนแห่งจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Ahmad, A. (2012). Organizational Health at Jordanian Secondary Schools. *Journal of*

Institutional Research Southeast Asia, 10(1), 85–101

- Argyris, C. (1964). **Integrating the Individual and the Organization**. New York: Wiley.
- Barry, Z. P. (1997). Sustaining Healthy Organizations in Unhealthy Economic Times. **Management Review**, 65(3), 11.
- Beckhard, R. (1997). **The Organization of the Future**. New York: Jossey-Bass.
- Bennis, W. (1969). **Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Cameron, K. (1978). Measuring Organization Effectiveness in Institutions of Higher Education. **Administrative Science Quarterly**, 23, 604-632.
- Campbell, R. F. (1975). **Administration Behavior in Education**. New York: McGraw-Hill.
- Clark, E., and Fairman, M. (1983). Organization Health: A Significant Force in Planned Change. **NASSP-BULLETIN**, 67(464), 110-111.
- Curtis, C. V. (2010). **Healthy Organization**. [Online]. Retrieved June 25, 2022, from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did>
- Dwivedi, R. S. (1981). **Dynamics of Human Behavior at Work**. Caretta: Oxford and IBH Publishing.
- Fayol, H. (1916). **General and industrial management**. London: Sir Isaac Pitman and Son.
- Foryer, J. R. and Well, R. (1971). **Managing with people: A manager's Handbook of Organization Development Methods**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Gerry, R. (1998). Organizational Sickness and Treatment. **Management Decision**, 26(1), 19-17.
- Greenwood, W. T. (1965). **Management and Organizational Behavior Theories: An Interdisciplinary Approach**. South-Western: University of Michigan.
- Gulick, L. (1937). **Notes on the Theory of Organization**. New York: Institute of Public Administration.
- Henderson, C., and Blanchard, K. H. (2005). **Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools**. Tennessee: The University of Tennessee.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1956). **Management of Organizational Behavior**

- Utilizing Human Resources.** New Jersey: A Simon & Schuster.
- Hoy, W. K., and Others. (2002). Organization Climate and Student Achievement. **Journal of School Leadership**, 8, 336–359.
- Hoy, W. K. and Forsyth, P. B. (1986). **Effective Supervision: Theory into Practice.** New York: Random House.
- Hoy, W. K., and Feldman, J. A. (2000). Organizational Health: The Concept and its Measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20(2000), 30–37.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Kimbrough, R. B., and Nunnery, M. Y. (1983). **Education Administration.** New York: Macmillan.
- Kimbrough, R. B., and Ralph, B. (1976). **Educational administration** (2nd ed.). New York: McMillan.
- Kipston, R. D. and Sonnabend, L. C. (1975). Public Secondary School: The Interrelationship Between Organizational Health, Innovativeness Between Organizational Health & Staff Characteristics. **Urban Education**, 10(7), 27–44.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–608.
- Leon, M. D. (1989). A Study to Measure the Relationship of Selected School Profile Variables to the Dimensions of Organizational Health. **Dissertation Abstracts International**, 49(7), 1879–A.
- Lipham, J. M., and Hoeh, J. A. (1974). **The Principalship: Foundations and Functions.** Michigan: Harper & Row.
- Lyden, J. A., and Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. **SuperVision**, 61(12), 3–6.
- Marcel, B. et al (1997). **Supervising organizational health.** Canada: The Public Service Commission of Canada.
- Miles, M. B. (1973). **Planned Change and Organization Health: Figure and Ground.** Boston: Allyn and Bacon.

- Owen, R. G. (1991). **Organizational Behavior in Education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Ramseyer, J. A., and Other. (1995). **Factor affecting education administration**. Ohio: Ohio State University.
- Richard, B. (1969). **Organization Development: Strategies and Models**. Massachusetts: Addison–Wesley
- Robbins, S. P., and Coulter, M. (2003). **Management** (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sergiovanni, T. J., and others. (1980). **Education Governance and Administration**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Simon, H. A. (1950). **Administrative Behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Smith, H. B. (1974). Description of Effective and Ineffective Behavior of school Principals. **Dissertation Abstracts International**, 48(3), 1935–A.
- Sue, N. E. (1988). **Psychology of Industrial behavior**. New York: McGraw–Hill.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K., and Kottkamp, R. (1990). School health and organizational Commitment. **Journal of Research and Development in Education**, 23, 236–243.
- Taylor, F. W. (1947). **Scientific Management**. New York: Harper.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. นายธนาธร ดอนแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านจะคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. นางสาวเกษรา ธัญชัย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ผศ.ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)
เรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โดย การสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ในการ บริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ชักจูง กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	0	0	0.33	ไม่ สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาแนวทางการ บริหารอย่างต่อเนื่อง	0	0	0	0	ไม่ สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในการ ประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการ อำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาทุกรู ปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความ ชัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างเป็น ธรรม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนครูในการ พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของครู	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
1	สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรคุ่มค่าทุนในการลงทุนทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการจัดการห้องเรียน และห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. มิติด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
2	ท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเชื่อเพื่อเพื่อนซึ่งกันและกัน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
4	ท่านมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดีความชอบกับครูอย่างยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ครูได้รับงานตรงกับความสามารถหรือความถนัดงานมีความเหมาะสมกับความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับเพื่อนครู	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. มิติดานอิทธิพลของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครู	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
3	ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ ครองตน ครองคน ครองงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู						
1	ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ครูมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ครูให้ความไว้วางใจและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
6	ครูมีความสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความร่วมมือจากคนหลายฝ่าย	1	0	0	0.33	ไม่ สอดคล้อง
7	ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การของตน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
6. มิติด้านการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาของสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพของสุขภาพองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ประกอบด้วย 6 มิติ

นางสาวศศิณิภา คำชัย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ 21-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี

3. สถานภาพทางตำแหน่ง
 ผู้บริหาร ครู

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน
 น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ระดับคุณภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ชักจูงกระตุ้นให้ บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมผู้ร่วมดำเนินงาน ในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการ ทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน คาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียม บุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่าง เหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการออกแบบ งาน และกำหนด โครงสร้างองค์การ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการ ตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจในการ บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ					
มิติตามการสนับสนุนทรัพยากร						
1	สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา					
2	สถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					

ข้อ	ระดับคุณภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
4	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ในการลงทุนทางการศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา					
7	สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ด้านทรัพยากรบุคคล ตามความสามารถและ ความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากร ทำผลงานวิชาการ					
8	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและ รายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา					
มิติตามขวัญในการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ					
4	ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ระดับคุณภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดีความชอบกับครูอย่าง ยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี					
7	สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา					
มิติตามอิทธิพลของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการ บริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ในด้านต่าง ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ สถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำให้ครูเข้าร่วม ปรีกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างกลุ่มสนับสนุนการต าเนินงานตามนโยบาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหาร สถานศึกษาอย่างเต็มที่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดัน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงาน ทั่วไป					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงาน วิชาการ					

ข้อ	ระดับคุณภาพของผลการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานงานบุคคล					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานด้านการเงินและพัสดุ					
มิติตานการอยู่ร่วมกันของครู						
1	ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน					
2	ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
3	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
4	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน					
5	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นที่ร่วมมือประสานงานกับคนอื่น ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม					
6	ครูมีความสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความร่วมมือจากคนหลายฝ่าย					
7	ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของตน					
มิติตานการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ	ระดับคุณภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา					
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนรวมและสนับสนุนการวางแผนเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา					
6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน					

***** ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม *****



ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สร้างข้อคำถามแต่ด้านจากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคัดเลือกที่ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มาทำประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์
2. กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของการทำวิจัย
3. การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงองค์กรของท่านแต่ประการใด
5. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.38 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
นางสาวศศิณีภา คำชัย
ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้คนที่ 1

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วันที่สัมภาษณ์ 9 มกราคม 2566 เวลา 09.00 – 09.30 น.

สถานที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.15 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาค้นคว้ามีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ด้านมิติทรัพยากร โรงเรียนค่อนข้างทำเยอะ แต่ก็ขาดการประชาสัมพันธ์กับขาดช่องทางการสื่อสาร ยกตัวอย่าง ด้านสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น โรงเรียนผาขาววิทยา สร้างบ้านพักครูโดยอาศัยการระดมทุนจากภาคเอกชน สร้างให้ครูเป็นหลัก ๆ ได้เลยโดยที่สพฐ. ไม่ได้เข้าถึงงบประมาณด้านนี้ แต่ทางโรงเรียนก็สามารถดึงทุกองค์กรไม่ว่าภาคเอกชน หรือว่าหน่วยงานอื่นใด ที่เขามีจิตอาสาที่มาสัฟพอร์ตตรงนี้แล้วเขาก็ทำได้ เพราะฉะนั้นในมิติตรงนี้ที่จริงโรงเรียนทำเยอะโดยเฉพาะโรงเรียน ประถมส่วนใหญ่ส่วนใหญ่จะมีความสำคัญกับชุมชนมีการเข้าทอดผ้าป่า มีการระดมทุนมากมายเข้า มูลนิธิต่าง ๆ เข้าไปเยียวเข้าไปแก้ไข แม้แต่อาหารกลางวันบางพื้นที่อาจจะมีการได้รับบริจาคจากโครงการต่าง ๆ จากวัดหรือว่าเจ้าอาวาสที่มีจิตเป็นกุศล เช่นท่านอาจารย์พบโชคท่านก็ดูแลเรื่องอาหารกลางวัน เรื่องหลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่าง แนวทางถ้าในการพัฒนา หนึ่งโรงเรียนเขาก็เดินตามแนวปฏิบัติอยู่แล้วในการระดมทุน ซึ่งมีการประกาศของรัฐบาล ของ สพฐ. อยู่แล้ว เพราะฉะนั้นกรอบจริง ๆ แล้วผู้บริหารโรงเรียนเขาก็มีความรู้ความเข้าใจแบบตรงนี้ แต่มันก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กรของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ เพราะว่าโรงเรียนโรงเรียนมีความหลากหลายทางพื้นที่แต่ละพื้นที่มีการบริหารจัดการไม่เหมือนกัน บางพื้นที่อาจจะทำหน้าที่ตรงนี้ได้ดี บางพื้นที่อาจจะทำได้ไม่ต้องดี โดยเนื้อแล้วผู้บริหารเขาทำอยู่แล้วในเรื่องของการระดมทุน เช่นโรงเรียนต่าง ๆ นี้ก็มีการทอดผ้าป่า มีการทอดกฐิน ดึงงบประมาณมาจากส่วนนั้นส่วนนี้เพื่อมาพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ วันนั้นมีการประชุมครบ กปส. สัจจรข้าราชการก็ขึ้นไปเยี่ยมบ้านพัก รัฐให้มา 50 แต่โรงเรียนทำไปได้ 100 เปอร์เซ็นต์

2. จากผลการวิเคราะห์คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.24 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาค่านี้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

การสื่อสาร โรงเรียนหรือว่าเขตพื้นที่เองทำเยอะแต่พูดน้อย คือต่อเยอะแต่ว่าได้น้อย ยกตัวอย่าง ที่จริงการสื่อสารเราก็มีช่องทางสื่อสารหลาย ๆ ช่องเขตพื้นที่ก็มีในตัวเขตพื้นที่เพื่อสื่อสารกับโรงเรียนสร้างความรู้ แต่มันก็ขึ้นอยู่กับบริหารศึกษานั้น ๆ ด้วยว่าเวลาทำแล้วเราเยอะ แต่การประชาสัมพันธ์ จุดบอดตรงนี้ แก่ได้ก็เลยโดยสื่อสารว่า โรงเรียนมีเรื่องประเด็นที่เป็นตัวอย่างเป็น Best ที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีเราน่าที่จะลงในช่องทางของการสื่อสารในระบบราชการ หรือในช่องทางของสื่อท้องถิ่น เช่นเชียงรายนิวส์ หรืออีกหลายช่องทางของการสื่อสารในเรื่องของการสื่อสารโรงเรียนนี้ บางโรงเรียนทำมากเลยแต่ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับทราบ จึงทำให้มีมตินี้ได้น้อยแต่ที่จริง ๆ ในมตินี้โรงเรียนทำเกินร้อยด้วยซ้ำไปแต่ขาดเรื่องของการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะสื่อส่วนกลาง สื่อเครือข่ายต่าง ๆ ในท้องถิ่นเองจังหวัดเชียงราย

3. จากผลการวิเคราะห์คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.38 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาค่านี้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ด้านความเป็นผู้นำ ก็ขึ้นอยู่กับ ลักษณะของผู้บริหารแต่ละคน การเป็นผู้นำที่ดีนั้นอย่างแรกคือ ต้องดูบุคลิกภาพ ไม่ว่าจะการแต่งกาย ไม่ว่าจะการสื่อสาร คุณดูดี เป็นผู้บริหารคนใส่สูทแต่งการเรียบร้อย แต่ห้อยลูกกุญแจก็ดูไม่ดี บุคลิกไม่ดี ไม่แต่งกายเรียบร้อยแต่เข้มขด ลายสก็อตอย่างนี้ เป็นต้น ถ้าหากว่าได้สื่อสารและผู้บริหารได้รับรู้ตรงนี้และได้ปรับปรุงบุคลิกต่าง ๆ บุคลิกมันก็นำไปสู่ความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นนำไปสู่ความศรัทธาของพี่น้องเพื่อนครู หากผู้บริหารได้ทำความรู้ความเข้าใจเรื่องบุคลิกภาพของตัวเอง แล้วก็ฝึกความเป็นผู้นำในการเป็นผู้บริหาร คือทำอย่างไรให้คนเชื่อเรา ทำอย่างไรให้คนคล้อยตามเราทำอย่างไรให้แรงบันดาลใจมันออกมาให้ได้นี่คือภาวะผู้นำ เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำของแต่ละคน ต้องยอมรับว่าไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะในระดับประถม แต่การจะเกิดภาวะผู้นำนั้นต้องอาศัยการทักษะฝึกฝนอาศัย องค์ความรู้ ถ้าผู้บริหารได้ศึกษาเยอะ ๆ อ่านเยอะ ๆ ทำความใจเยอะ ๆ แล้วก็ฝึกการสังเกต ผู้นำต้องรู้จักการสังเกต สังเกตบ่อย ๆ ฝึกฝนบ่อย ๆ เดี่ยวความชำนาญ ก็จะทำให้ผู้นำ

เข้ามีความเข้มแข็ง มีบุคลิกที่ดี อารมณ์ดี จิตใจแจ่มใส การสื่อสารดี ชัดเจน ความศรัทธามั่นก็มา พอมีความศรัทธาทุกอย่างก็ขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการศึกษา ไม่ว่าจะการครองคน ครองงานก็ได้หมด ถ้าเขาได้เรียนรู้ได้พัฒนาให้ดีขึ้น ดังนั้นเรื่องบุคลิกเป็นสิ่งสำคัญ การควบคุม อารมณ์ การสื่อสาร การทำความเข้าใจในประเด็นที่เราเคลือบแคลงอยู่ให้ชัดเจน เพราะถ้าผู้นำองค์กรไม่มีความชัดเจน ศึกษาความรู้ 50 ก็ไปถ่ายทอดให้ครู 30 ครูไปถ่ายทอดนักเรียนอีกเหลือ 20 แต่ถ้าผู้นำมีความชัดเจน 100 เปอร์เซนต์ในด้านองค์ความรู้การสื่อสารกับครูก็เต็ม 10 เปอร์เซนต์ เหมือนครูผู้สอนถ้าครูผู้สอนรู้ก้ำกึ่งไปสอนนักเรียนนี่ภาพดูนักเรียนก็รู้ก้ำกึ่ง มันไม่เต็มร้อย อันนี้ก็เหมือนกันกับผู้นำ ฉะนั้นผู้นำถือว่าเป็นหัวใจเลย เป็นหัวใจของการบริหาร การได้ผู้นำดี ได้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ไปสร้างความรู้ความเข้าใจ ปลุกเร้าสร้างแรงบันดาลใจ เห็นอกเห็นใจ มันอยู่ในภาวะหมด ทั้งหมดนี้ก็จะย้อนมาในเนื้อแท้ของงาน งานก็จะออกมาดี ถ้ามีความสุข



แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิชุดที่ 2

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วันที่สัมภาษณ์. 9 มกราคม 2566 เวลา 09.35 – 10.00 น.

สถานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.15 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

โรงเรียนต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งแผนปฏิบัติการ โดยมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน โดยมีแหล่งที่มาของเงินงบประมาณครอบคลุมชัดเจน นอกจากนี้โรงเรียนควรมีข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนงบประมาณ ด้านบุคลากร หรือวิชาการ และโรงเรียนควรใช้กระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนโรงเรียนควรสร้างระบบการนิเทศภายในที่บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วม

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.24 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

โรงเรียนควรมีการประชุมบุคลากรของโรงเรียนเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดไปสู่บุคลากรของโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดให้มีการ PLC ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารของโรงเรียนเข้าร่วม และผลของการ PLC ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ ผ่านระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน ควรมีการประชุมสัมพันธไปสู่อุปกรณ์ต่าง ๆ ถึงผลการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการเชิญมาประชุมผ่านระบบออนไลน์ต่าง ๆ เสียงตามสายของชุมชน และบุคลากรของควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.38 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่

ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้
อย่างไร

การสรรหาผู้บริหารโรงเรียนของ สพฐ. ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะได้บุคลากรที่มี
คุณภาพ ซึ่งที่ผ่านมา ผู้สมัครส่วนหนึ่งไม่เคยมีประสบการณ์ของการบริหารงานในโรงเรียน
ขาดความรู้ความเข้าใจ และสอบคัดเลือกได้เป็นผู้บริหารโรงเรียน เมื่อปฏิบัติหน้าที่จริงจึงขาด
ความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันได้มีการแก้ไขคุณสมบัติผู้ที่จะสมัครผู้บริหารโรงเรียนต้อง
มาจากรองผู้บริหารโรงเรียน ก็น่าจะช่วยได้ระดับหนึ่ง ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมรอง
ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่บรรจุใหม่ ทั้ง 4 งาน ในกรณีโรงเรียนมีรองผู้บริหาร
หลายคน ก็ควรมีการสลับสับเปลี่ยนงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้ครอบคลุม ควรมีหลักสูตร
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ ในระดับเขตพื้นที่ การสรรหาผู้บริหาร
เพื่อย้ายแทนตำแหน่งที่ว่าง ควรศึกษาโปรไฟล์ของผู้บริหารว่าเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
หรือไม่ นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านอื่นด้วย



แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วันที่สัมภาษณ์. 9 มกราคม 2566 เวลา 10.00 – 11.00 น.

สถานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.15 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

เรื่องของการสนับสนุนทรัพยากรส่งผลต่อสุขภาพขององค์การซึ่งก็คือว่า การสนับสนุนทรัพยากรนั้นมีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือขององค์กรได้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นพอเรามาดูเรื่องของการสนับสนุนทรัพยากรเราก็ต้องมาวิเคราะห์ ว่าทรัพยากรที่มีความจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จมีอะไรบ้าง ตามหลักของการบริหารทรัพยากรที่คุ้นเคยกันดีก็คือเรื่องของ ทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน หรือที่เราเรียกว่า 4M อันที่หนึ่งก็คือเรื่องของคน เรื่องบุคลากรหรือ Man ซึ่งถือว่ามี ความสำคัญ เรื่องที่ 2 คือเรื่องของงบประมาณ หรือ Money เรื่องที่ 2 คือเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือ Material และเรื่องที่ 4 คือเรื่องการบริหารจัดการ หรือ Management เรา จะทำอย่างไรให้เกิดการขับเคลื่อน เรื่องการสนับสนุนงบประมาณหรือว่าทรัพยากร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็เชื่อว่าการบริหารโรงเรียน ก็มีความแตกต่างตามบริบทของโรงเรียน บางโรงเรียนเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ทรัพยากรก็เยอะหน่อย บางโรงเรียนขนาดกลางทรัพยากรก็น้อยลงมา บาง โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก หรือขนาดเล็กมาก ๆ ทรัพยากรก็ถือว่าน้อย ค่อนข้างน้อยมาก ดังนั้นเนี่ยความยุ่งยากในการบริหารจัดการของโรงเรียนตามสภาพบริบททางโรงเรียนก็มีความ แตกต่างกัน แต่ส่วนหนึ่ง ที่สำคัญเราจะทำอย่างไรให้การบริหารจัดการ หรือการสนับสนุน ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด ถึงแม้ว่าจะมีทรัพยากรอยู่ในโรงเรียนค่อนข้างจำกัดแต่เราจะทำ ยังไงให้สิ่งที่มันจำกัดหรือว่าสิ่งที่มันมีอยู่มันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อ การขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กร อันนี้คือส่วนหนึ่งแล้วก็ก็มาทรัพยากรภายในโรงเรียนเรา หรือภายในองค์กร หรือภายในสถานศึกษาเรามีอะไรบ้าง เรื่องของคน คนเราก็ต้องดูว่า บุคลากรในโรงเรียนของเรา มีเพียงพอไหมตามกรอบอัตรากำลังไหม แต่ถ้าไม่เพียงพอเราจะ บริหารจัดการอย่างไรเพื่อที่จำให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะว่าโรงเรียนถือว่าเป็นหน่วยงาน

ทางการจัดการศึกษาที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้นะครับและก็สามารถเรียนรู้ตามหลักสูตรได้ แล้วก็สามารถที่จะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะชีวิตมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้เราก็ต้องมองไปที่กระบวนการบริหารจัดการซึ่งคนที่อยู่ตรงนั้นก็คือครูนั่นเอง บ้างโรงเรียนครูครบชั้นบางโรงเรียนครูไม่ครบชั้นแล้วก็ไม่ครบวิชาเอก แต่เราจะทำยังไงให้สิ่งเหล่านี้ สามารถขับเคลื่อนไปได้เราก็ต้องมีการพัฒนาครูมีการส่งเสริม ครูคนไหนที่ไม่ถนัดวิชาหรือสาระที่จะสอนก็สามารถที่จะพัฒนาได้ต่อยอดได้เพื่อที่จะให้การจัดการเรียนการสอนขับเคลื่อนไปได้ แล้วส่วนหนึ่งถ้าเราไม่มีครูเอามาหันมามองเรื่องงบประมาณ งบประมาณเราจะทำอย่างไรว่า จะใช้ในการบริหารจัดการอย่างไรมี การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณใหม่ มีกระบวนการวางแผนเรื่องของการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพหรือว่ามีแผนกลยุทธ์ ด้านบุคลากรเราจะมี การสนับสนุนอย่างไรใช้งบจากของเราจากในโรงเรียนใหม่แต่ถ้าไม่มีเราก็ต้องมีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาทรัพยากรที่จากภายนอก แล้วก็มาดูในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ อันนี้มันก็สืบเนื่องมาจากว่าวัสดุอุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนเราปัจจุบันเพียงพอหรือไม่ แล้วเราจะขับเคลื่อนคุณภาพวัสดุสิ่งไหนที่มีความจำเป็นมากที่สุดเราก็ต้องวิเคราะห์ส่วนนี้ อาจจะใช้งบประมาณในการจัดซื้อจัดหาส่วนนี้เข้ามา และอีกสิ่งหนึ่งก็คือเรื่องของกระบวนการจัดการการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่ามีสำคัญ ถ้ามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีภาวะผู้นำ ใช้ภาวะผู้นำของตนเองแล้วมีการสร้างเครือข่าย เชื่อมโยงไปกับเครือข่ายภายนอก เอาบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชนหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ที่สามารถเข้ามาร่วมสนับสนุนทรัพยากรเราได้ เราก็พยายามที่จะสร้างเครือข่ายมีการสร้างเครือข่ายอย่างเช่นเรื่องของการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร เรื่องการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในมิติของการเรียนการสอน ถ้าหากครูไม่พอเราก็มองหาคนในชุมชนว่าใครที่มีความรู้บ้าง เช่นในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงการขับเคลื่อน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะขับเคลื่อนอย่างไร ถ้าเรามีคนในชุมชนที่มีองค์ความรู้เราก็สามารถเชิญเขามาเป็นวิทยากรบุคคลภายนอกได้ เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชาวบ้าน สามารถดึงเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้เรายังมีหน่วยงานเอกชนที่เขามีความรู้ความสามารถ ในเรื่องการขับเคลื่อนการพัฒนา เช่นเขาจะจัดการเรียนการสอนเรื่องของจรรยาบรรณ ก็มีบริษัทห้างร้านที่เขามีหน่วยงานตรงนี้ก็ยังสามารถขออนุเคราะห์ก็ได้ ขอรับการสนับสนุน เรื่องของความปลอดภัย เช่นการซ้อมแผนเผชิญเหตุด้านความปลอดภัย เรามีหน่วยงานในท้องถิ่นนี้ อบต เทศบาลก็สามารถที่จะดึงเข้ามาในการช่วยจัดการเรียนการสอนตรงนี้ได้ ก็จะทำให้ประโยชน์กับตัวของนักเรียนและเกิดประโยชน์กับโรงเรียน ส่วนเรื่องของงบประมาณเราก็สามารถที่จะขอรับจากบุคคลภายนอก ที่พวกเขา

คู่กันเคยกันดีก็จะมีการจัดผ้าป่าสามัคคีในแต่ละปีก็จะได้รับงบประมาณส่วนหนึ่งที่ช่วยในการจัดซื้อจัดหาซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพ เรื่องของงบประมาณจากบุคคลภายนอกก็สามารถที่จะแสวงหาได้ แล้วก็ส่วนหนึ่งก็คือช่องทาง การที่จะสร้างการรับรู้ให้กับบุคคลภายนอกที่ให้เรามองเห็นว่าเรามีความต้องการทรัพยากรอยู่แล้วขาดแคลนทรัพยากรตัวไหน และเราประกาศให้บุคคลภายนอกรับรู้เขาก็สามารถที่จะมาช่วยเหลือได้ อันนี้ก็เคยมีโรงเรียนหลาย ๆ โรงเรียนที่เขาทำ เขามีความจำเป็นเรื่องของห้องน้ำ ห้องส้วมที่ไม่เพียงพอสำหรับนักเรียน เขาก็มีการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ แล้วประกาศลงในสื่อออนไลน์ ปรากฏว่ามีหน่วยงานเอกชนได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้ จึงมาดูพื้นที่จริงว่าเป็นอย่างไร สุดท้ายก็หน่วยงานตรงนี้ก็สนับสนุนงบประมาณในการจัดสร้างห้องน้ำห้องส้วมกับโรงเรียน ก็เป็นส่วนหนึ่งในเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการที่จะทำอย่างไรให้มีการระดมทรัพยากร มีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่เพียงพอ หรือว่าที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนตรงนี้ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ อีกส่วนหนึ่งก็คือเรื่องของการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนจะทำอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มุมตรงไหนจะใช้สื่อสารในด้านไหนบ้าง ด้านการขับเคลื่อนองค์ความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือเรื่องของการพัฒนาความรู้ที่เป็นในเรื่องของภาษา ในเรื่องของทักษะชีวิตต่าง ๆ หรือเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนก็น่าจะมีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งก็เริ่มตั้งแต่ในห้องเรียนเป็นต้นไป ในห้องเรียนก็ถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้บริหารจัดการอย่างไร โรงเรียนจะสนับสนุนทรัพยากรอย่างไร ให้ห้องเรียนแต่ละห้องเป็นห้องเรียนที่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ สามารถที่จะเป็นห้องเรียนอัจฉริยะให้กับนักเรียน ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และส่วนหนึ่งที่สำคัญก็คือเรื่องของเทคโนโลยีนวัตกรรมที่อยู่ในห้องเรียน ที่อยู่ในโรงเรียน ที่จะทำอย่างไรให้ดึงเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอันนี้ก็ถือว่ามีความสำคัญถึงแม้เราขาดครู ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ แต่เราสามารถที่จะดึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต เข้ามาจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนมาผสมผสานกันเกิดการบูรณาการเรียนรู้อันนี้ เพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนคุณภาพของนักเรียนได้เป็นอย่างดี และก็ส่งผลต่อสุขภาพขององค์กรด้วย หลังจากนั้นก็ต้องมีการมีส่วนร่วม เช่นเรื่องของการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลอยู่เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานวิเคราะห์ว่าผลที่เราทำเป็นอย่างไร และมีแนวทางอย่างไร ตรงนี้ก็เหมือนกับ วงจร PDCA หรือวงจรเดมมิ่ง ต้องมีการวางระบบ มีการวางแผน มีการดำเนินการ มีการวิเคราะห์ติดตามประเมินผลตรงนี้ก็จะต้องดำเนินการ กระบวนการอย่างนี้ก็จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จแต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะขาดไม่ได้คือผู้บริหาร ถือว่ามีความสำคัญมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะแสวงหาทรัพยากรนี้ถือว่าสำคัญที่สุด

เพราะไม่มีใครสำคัญเท่ากับตัวเราเอง เราจะบอกกับคนอื่นได้ยังไงว่าเราขาดตรงนั้นตรงนี้ เราจะบอกคนอื่นได้อย่างไรว่าเราต้องการตรงนั้นตรงนี้ นั่นก็คือผู้บริหารและส่วนหนึ่งก็คือทีมงานในโรงเรียนและก็มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เรื่องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร คณะกรรมการ สถานศึกษาก็ต้องช่วย ถือว่าทุกส่วนมีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน ถ้าหากสามารถเอาทุกส่วนมาเชื่อมกันได้เรื่องของทรัพยากรโรงเรียนก็จะได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ และกระส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ของนักเรียนที่สูงขึ้น

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.24 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการ พัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

ในส่วนด้านการสื่อสารก็ถือว่ามีความสำคัญเหมือนกัน การสื่อสารยังเชื่อมโยงไปใน เรื่องการบริหารจัดการด้วย การสื่อสารมีหลายประเด็น ในเรื่องของการสื่อสารที่จะทำให้ โรงเรียนประสบผลสำเร็จ นั่นก็คือเรื่องของการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของเขตพื้นที่ ฯ ไปสู่การปฏิบัติ เพราะเป้าหมายของโรงเรียนก็คือการพัฒนา นักเรียน และนักเรียนผลลัพธ์ออกมาก็ต้องเป็น นักเรียนที่มีคุณภาพ เป็นคนดีคนเก่งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีทักษะชีวิตในเรื่อง ของการดำเนินชีวิต มีทักษะชีวิตในการป้องกันตนเองในยุคของโลกศตวรรษที่ 21 ในยุคของ ดิจิทัลซึ่งถือว่าต้องมีความสำคัญ ดังนั้นในเรื่องของการสื่อสารจะทำยังไงให้ผู้บริหารโรงเรียน นำนโยบายไปสู่เป้าหมายและสื่อสารให้คนในองค์กรได้รับทราบเข้าใจตรงกัน ตรงนี้ต้องอาศัย กระบวนการซึ่งต้องมีการสื่อสารทั้งทางตรงทางและทางอ้อม ทางตรงอาจจะมีการจัดประชุม มีการกำหนดการประชุมอยู่เป็นระยะ อาจจะมีทุกสัปดาห์หรืออย่างวันไหนบ้างที่ครูจะมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งเรื่องของมิติด้านวิชาการ มิติของงานบริหารบุคคล มิติของงบประมาณ ต่าง ๆ ซึ่งถือว่ามีความจำเป็น ต้องมีการสื่อสารมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้แล้ว ก็ต้องมีการใช้ช่องทางต่าง ๆ ในปัจจุบันถือว่าโลกของเรามีการพัฒนาค่อนข้างเยอะ การติดต่อสื่อสารใช้โทรศัพท์ สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่เราใช้ในปัจจุบันก็คือที่นิยมกัน มากคือไลน์ ไลน์กลุ่ม ไลน์กลุ่มของโรงเรียน กลุ่มวิชาการ กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น ตรงนี้ก็สามารถทำให้การสื่อสารไม่ว่าการสื่อสารทางตรงหรือทางอ้อม การติดป้ายประกาศ การติดป้ายนิเทศต่าง ๆ ในโรงเรียน ก็ถือว่าการสื่อสาร นอกจากนี้ แล้วการประชาสัมพันธ์ก็ต้องถือว่ามีความจำเป็นที่จะสื่อสารไปยังบุคคลภายนอกแต่จะใช้ ช่องทางใดบ้าง เช่น Facebook Line TikTok หรือว่าช่องทางอื่น ๆ ที่ส่งตรงไปยังผู้ปกครองได้ ดังนั้น

ผู้ปกครอง หรือคณะกรรมการต่าง ๆ มีกลุ่มไลน์เป็นเฉพาะก็สามารถสื่อสารไปได้ นอกจากนี้แล้วก็สามารถมีป้ายประชาสัมพันธ์ไว้หน้าโรงเรียน ที่สามารถ ให้ผู้ปกครองได้มองเห็นกระบวนการต่าง ๆ ตรงนี้ก็จะทำให้คนในองค์กร มีความเข้าใจและได้มองเห็นภาพของการทำงาน ว่ากระบวนการทำงานเป็นอย่างไรรเราจะทำอย่างไรบ้าง แล้วจะอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ อันนี้คือการสื่อสารในเรื่องของกระบวนการทำงาน และส่วนหนึ่งที่มีความจำเป็นก็คือการประชาสัมพันธ์ผมของการดำเนินงานอันนี้ถือว่าสำคัญ ผลของการดำเนินงานในปีการศึกษานี้ทางโรงเรียนได้มีการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของ สพฐ. ของเขตพื้นที่อย่างไรบ้าง เช่นนโยบายด้านความปลอดภัย มีอะไรเป็น Best practice มีอะไรเป็นสิ่งที่โดดเด่นบ้าง มีการประชาสัมพันธ์เรื่องของโอกาสประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนได้เข้าถึงข้อมูล ผู้ปกครองได้เข้าถึงการสื่อสาร ไม่มีเด็กตกหล่นไม่มีเด็กตกค้างอยู่ในพื้นที่ สามารถนำเด็กเข้ามาเรียนในโรงเรียนให้ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ อันนี้ก็ถือว่าเป็นการสื่อสารอีกช่องทาง เรื่องคุณภาพในปีเรา มีการขับเคลื่อนมีการพัฒนาอย่างไร แต่ตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปเรามีการพัฒนานักเรียนระดับปฐมวัยประสบผลสำเร็จอย่างไร ก็สื่อสารให้กับผู้ปกครองให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบผลสัมฤทธิ์เรื่องการอ่านออกเขียนได้ หรือแม้กระทั่งการสอบโอเน็ต หรือป็นีและที่มีการประกวดงานศิลปะหัตถกรรมนักเรียน นักเรียนประสบผลสำเร็จเราก็ควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศทั้งในโรงเรียน แต่ถ้าหากว่าโรงเรียนเราอยู่ห่างไกล เราอยากให้คนอื่นรับรู้สามารถส่งทางสื่อออนไลน์ได้ ดังนั้นตรงนี้ก็ถือว่าการสื่อสารมีทั้งสองทางคุณครูก็ต้องมี โรงเรียนก็ต้องมีช่องทางให้คุณครูหนึ่งสื่อสารมายังผู้บริหาร ผู้บริหารก็มีช่องทางที่จะสื่อสารไปยังคุณครู ดังนั้นการสื่อสาร การรับข้อคิดเห็นต่าง ๆ เช่นต้องรับผลสะท้อนก็อาจจะมีการลองข้อความรับข้อคิดเห็นจากผู้ปกครอง จากตรงนี้ก็อาจจะจัดกล่องรับข้อคิดเห็นหรือช่องทาง การรับข้อคิดเห็นจากผู้ปกครองที่จะสามารถเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรใดก็มีช่องทางให้เขา บางที่เขาไม่ได้เข้ามาโรงเรียนเขาสามารถแจ้งในไลน์ แจ้งในเฟซบุ๊กได้ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาพัฒนาตรงนี้ก็เชื่อว่าจะทำให้สุขภาพขององค์กรดีขึ้นในด้านของการสื่อสาร

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.38 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

เรื่องของผู้นำ ผู้นำถือว่ามีสำคัญ องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับผู้นำ เมื่อพูดถึงผู้นำก็มีหลายมิติ หนึ่งเป็นมิติแบบเผด็จการทุกคนก็คงเข้าใจว่าแบบ

เด็กรู้จักการสั่ง การติดตาม แล้วต้องการผลให้เกิดขึ้นอย่างอย่างรวดเร็วบางครั้งก็อาจมีขาด
 การมีส่วนร่วมของบุคลากร และส่วนที่สองคือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยก็คือเน้นการมีส่วนร่วม
 ร่วมของทุกฝ่าย เน้นให้ทุกคนมีการเสนอข้อคิดเห็นร่วมกันเพื่อที่จะเกิดประโยชน์ในการ
 ขับเคลื่อน และส่วนที่สามคือผู้นำที่ไม่ค่อยมีหลักการตรงนี้ก็ถือว่าอันตรายเหมือนกัน เป็นผู้นำ
 ที่ไม่มีเป้าหมายชัดเจน หรือว่าไม่มีระบบการบริหารหรือที่เรียกว่า เหมือนไม้หลักปักเลนเอนไป
 เอนมา อันนี้ก็เป็นผู้นำอีกประเภทหนึ่งก็คือว่าอันตรายพอสมควรสำหรับองค์กรต่าง ดังนั้น
 ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความจำเป็น แต่เราจะทำอย่างไรให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ส่วนหนึ่งก็คือเป็นเรื่องของ
 กรอบแนวคิดหรือ Mind set ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่อยู่ในตนเอง จนเกิดมาเป็น
 บุคลิกภาพ เราก็สามารถที่จะพัฒนาได้ ถ้าหากค่าตรงนี้มันต่ำเราสามารถที่จะพัฒนา เช่นอาจจะ
 มีโครงการการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการพัฒนาเรื่องของทักษะภาวะผู้นำของตนเอง
 เขตพื้นที่ หรือทางหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยในเรื่องของการใช้ภาวะผู้นำในการการ
 พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อคุณภาพของโรงเรียนที่ดีขึ้น และโดยเฉพาะ ชกการขับเคลื่อนคุณภาพของ
 โรงเรียน ต้องการกำหนดวิสัยทัศน์ เราก็ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วตรงนี้อาจสร้าง
 วิสัยทัศน์ สร้างMison สำหรับผู้บริหาร เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพ
 แผนการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีองค์ความรู้ตรงนี้ก็เน้นการ
 พัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย ในส่วนหนึ่งก็คือองค์กรที่เป็นเป็นหน่วยงานบริหารก็ต้องมีแผนใน
 เรื่องการพัฒนาตรงนี้ด้วย ไม่เฉพาะผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองแต่หน่วยงานที่เป็นหน่วยงาน
 หลักหน่วยงานบังคับบัญชาก็ต้องมีเรื่องของแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำ แต่ในส่วนในเรื่อง
 การสร้างองค์ความรู้เรื่องของการ กำหนดวิสัยทัศน์ ก็ต้องมีการประชุมหรือว่ามีการหน่วยงาน
 ต่าง ๆ หรือว่าเชิญวิทยากรที่เข้ามีความรู้ความสามารถ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน
 ศตวรรษที่ 21 มาให้ความรู้ หรือมาฝึกทักษะ หรือมาพัฒนาเพราะเชื่อว่ายังทำให้ผู้บริหารมี
 ความ Smart ขึ้นมีความสมบูรณ์แบบมากขึ้นและอีกสิ่งหนึ่งก็คือเรื่องของ การสร้างทีมงาน
 ทีมงานคุณภาพผู้บริหารก็ต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงาน สามารถในการพัฒนา
 องค์กร มีแผนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลบุคลากรในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้
 ผู้บริหารต้องมีทักษะในเรื่องของเทคโนโลยีด้วย ที่เรื่องของสื่อนวัตกรรมต่าง ๆ นวัตกรรมเชิง
 บริหาร จะใช้อะไรบ้างหรือแม้กระทั่งนวัตกรรมที่มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 เป็นอย่างไร ผู้บริหารก็ต้องเรียนรู้แล้วก็วิเคราะห์ได้ว่าจะนำมาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร
 นอกจากนี้เรื่องของการตัดสินใจความกล้าที่จะตัดสินใจ การวิเคราะห์วินิจฉัยงานต่าง ๆ เรื่อง
 การมอบหมายงาน ใช้คนให้ถูกกับงาน put the right man on the right job เป็นทักษะที่จำเป็น
 ว่าจะทำอย่างไรในงานต่าง ๆ นั้นประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งคือเรื่องการบริหารความขัดแย้งใน

องค์กร อันนี้ก็เป็นทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารควรมีเพราะว่าบางหน่วยงานก็จะมีความขัดแย้งกันเกิดขึ้นอยู่เป็นระยะ เนื่องจากว่าการทำงานก็มีบ้าง การทำงานเมื่อมีการสื่อสารไม่ทั่วถึงหรือไม่ตรงกันก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือเข้าใจผิดได้ เรื่องการรับข้อมูลต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารก็ต้องมีกระบวนการตรงนี้ด้วยว่าจะทำอย่างไรให้ทุกคนได้มองเห็นภาพเดียวกันแล้วขัดแย้งก็จะลดลง ตรงนี้ ก็ถือว่า เป็นสิ่งที่จำเป็นเมื่อทำอย่างนี้แล้วก็เชื่อว่าองค์กรก็ยังมีสุขภาพที่ดีขึ้นนั่นเอง



แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วันที่สัมภาษณ์. 9 มกราคม 2566 เวลา 13.00 – 13.30 น.

สถานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.15 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

การสนับสนุนทรัพยากร ในโรงเรียนยังมีข้อจำกัดเรื่องของการสนับสนุนทรัพยากรในสถานศึกษาได้แก่ครูข้อจำกัดอย่างแรกเลยในการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล และกฎหมายระเบียบข้อบังคับทางราชการ ที่ส่งผลต่อการจัดหาทรัพยากรในการสนับสนุนการศึกษา ซึ่งโรงเรียนควรมีการวางแผนโดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งในการวางแผนการจัดการนั้นมีข้อจำกัด ข้อจำกัดที่เราจะวางแผนของงบประมาณ เวลา คน มีความสอดคล้อง ซึ่งในวิธีการบริหารจัดการในโรงเรียนสิ่งที่สำคัญอย่างแรกเลยก็คือการตั้งเป้าหมายว่าทิศทางของโรงเรียนจะเป็นนี้ทิศทางไหน ดังนั้นเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วเราจะมีวิธีการ ซึ่งวิธีการนั้นควรจะระบุไว้ในแผน แผนของโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อจะเป็นการวางแผนและจัดสรรงบประมาณ ลงไปสู่ ครู การจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ครู ทั้งนี้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งว่าเราสามารถที่จะใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่าที่สุดก็คือการกำกับติดตาม โดยสถานศึกษาควรมีแบบการนิเทศกำกับติดตามรวมถึง มีบัญชีคุมหรือทะเบียนคุมงบประมาณ เราจะได้รู้ว่าเราใช้หรือเราสนับสนุน หรือจัดสรรแก่ครูไปแล้วหรือไม่ใช้งบประมาณเหลือเท่าไร เพื่อประกอบการวางแผนในการสนับสนุนหรือจัดหาต่อไปคุณครูสามารถที่จะใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.24 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

การสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความเข้าใจต่อวัฒนธรรมองค์กร และเห็นภาพเป้าหมายขององค์กรเดียวกัน เพราะในสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความแตกต่างมีความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นเรื่องของมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่งก็จะมีทั้งครู ทั้งครูผู้ช่วยรวมไปถึงบุคลากรอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพราะฉะนั้นแต่ละคนก็จะมีพื้นฐานเรื่องของวิถีคิด เรื่องของวุฒิทางการศึกษารวมไปถึงมุมมองที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นการสื่อสารองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งโรงเรียนบ้านจะคือของเราใช้กระบวนการ PLC หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติของครู เพราะว่าการเรียนรู้ร่วมกันของ community ของชุมชน เป็นการวางเป้าหมายให้คุณครูเห็นภาพเดียวกันมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่เป้าหมายที่เราวางไว้ ร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาให้ความเห็นแบบกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงเมื่อทำงานเสร็จการที่จะกลับมาพูดคุยกัน มา after action review ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานจะเป็นการสื่อสารให้เห็นว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วเกิดผลอย่างไร และนำผลสะท้อนนั้นไปพัฒนาหรือปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้โรงเรียนควรจัดให้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนร่วมกันพูดคุยสื่อสารเพื่อที่จะวางแผนร่วมกัน และก็เมื่อดำเนินงานก็ควรจะมีการพูดคุยนะซึ่งกันและกันก่อนและที่สำคัญเมื่อดำเนินงานเสร็จ ก็มีการพูดคุยกันเรื่องของผลที่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ครูมีการสื่อสารซึ่งกันและกัน การสื่อสารซึ่งกันและกันรวมหมายถึงทั้งผู้บริหารกับครู ครูและครู รวมไปถึงครูและนักเรียนด้วย องค์กรมันถึงจะขับเคลื่อนไปได้

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.38 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาค่านี้มีแนวโน้มในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

สิ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในมิติด้านความเป็นผู้นำ คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ ถ้าหากเรามองว่าหัวใจสำคัญของโรงเรียนก็คือ งานวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัด ถ้าหากผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการจะสามารถขับเคลื่อนเรื่องของเป้าหมายในการจัด

การศึกษาได้ เมื่อมองเป้าหมายก็จะนำไปสู่ถึงการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงบประมาณบุคคล รวมไปถึงบริบทสถานที่ต่างๆ เพราะฉะนั้นตัวผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำมาซึ่งผลที่เกิดกับนักเรียน ครู โรงเรียน เป็นไปตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่เรากำหนดไว้ในสถานศึกษา

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความเป็นผู้นำให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วย โดยส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ(Readership) ซึ่งสามารถเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามได้ ส่งเสริมให้ครูเป็นจัดการการเรียนรู้ และเป็นผู้บริหารชั้นเรียนของตนเอง รวมทั้งการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายครูสามารถที่จะเป็นผู้นำในการดำเนินงานและเป็นผู้ตามที่ดี หากครูท่านอื่นเป็นผู้รับผิดชอบงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาส (Opportunities) ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทของภาวะผู้นำในจัดการเรียนรู้และ การปฏิบัติงาน ทั้งนี้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ครูมีวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน ซึ่งสามารถเห็นภาพเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน และเมื่อทำงานจัดบรรลุวัตถุประสงค์ งานลุล่วงสำเร็จผล ควรชี้ให้ครูเห็นคุณค่า (Value) ของผลที่เกิดขึ้นร่วมกันได้ และการส่งเสริมโรงเรียนเป็นมีบรรยากาศการเรียนรู้ (Educate) ให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เกิดการยอมรับเพื่อนร่วม หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำจะช่วยให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีความคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วย



แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

หัวข้อ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วันที่สัมภาษณ์. 9 มกราคม 2566 เวลา 14.30 – 15.00 น.

สถานที่ออนไลน์

1. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.15 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาค้นคว้ามีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้ได้อย่างไร

“ทรัพยากรทางการศึกษา” ในที่นี้อาจจะหมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร 4 ประเภท ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในการที่จะพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร สามารถแยกการพัฒนาและการสนับสนุนทรัพยากรเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาสนับสนุน คน (Man) หรือบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่การ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการบริหารองค์กร การจัดหาบุคลากรให้ตรงเอกหรือวิชาที่สอน การพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางานตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

2. การพัฒนา เงิน (Money) หรืองบประมาณ ได้แก่การระดมทรัพยากร จากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ระยะปานกลาง (3-5 ปี) และจัดทำแผนใช้จ่ายงบประมาณรายปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กร การใช้จ่ายงบประมาณให้ตรงตามวัตถุประสงค์และการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและประหยัด

1. การพัฒนาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ (material) ได้แก่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรให้เพียงพอ ครบครัน การดูแล รักษา บำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงกับการใช้งาน

2. การพัฒนาสนับสนุน การจัดการ (Management) คือการใช้วิธีการบริหารงานที่เหมาะสมกับองค์กร ตลอดจนการใช้กระบวนการบริหารงานให้ครอบคลุมวงจรคุณภาพ (PDCA) มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

การพัฒนาองค์กรมิตีด้านการสนับสนุนทรัพยากร หากจะให้สำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอต้องได้รับการสนับสนุน งบประมาณ ที่มากพอ ต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการของโครงการ แผนงาน และจะต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดีการที่จะพัฒนา สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ข้าพเจ้าให้ความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคน (Man) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรคนจะทำหน้าที่ บริหารทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ดังนั้นองค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมองค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.24 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 2 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาท่านมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้อย่างไร

การสื่อสารในองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับคนทุกระดับ ทุกหน่วยงานในองค์กร ในที่นี้คือทุกฝ่ายงานในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้มาติดต่องานด้วยการพูด เขียน หรือแสดงสัญลักษณ์ ท่าทาง ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดี ทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนา การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยปัจจัย หลายอย่างที่สำคัญ ผู้บริหารและครูต้องมีคุณธรรม ได้แก่

1. ความจริงใจ แสดงออกได้ทั้งการพูดและการเขียนต้องแสดงออกมาจากใจจริง เช่น การชื่นชมยินดี การวิจารณ์และการออกความเห็นต่าง ๆ

2. ความปรารถนาดี เช่น การให้คำปรึกษา การเสนอแนะ การตัดทอนและการตัดเตือน

3. ความมีน้ำใจ เป็นสิ่งสำคัญของการอยู่ร่วมกัน การรู้จักให้ การรู้จักรับ เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การพัฒนาบุคลากรสำหรับการสื่อสาร ในองค์กรจะต้องพัฒนาหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี จับประเด็นข่าวสาร ความรู้สึกและตอบสนองกลับในการสื่อสาร
2. การเป็นผู้ตอบสนองที่ดี ให้ข้อมูลย้อนกลับว่าตนมีความรู้สึกอย่างไร และเข้าใจข่าวสารหรือไม่

3. การพัฒนาทักษะที่ดี ในการสื่อสาร ได้แก่ สร้างความคิดรวบยอดให้ชัดเจนก่อนการสื่อสาร กำหนดเป้าหมาย พิจารณาสภาพแวดล้อม ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ระมัดระวังสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง วางแผนการติดต่อสื่อสารทั้งในเรื่องปัจจุบันและอนาคต ควรปฏิบัติตามคำพูดที่พูดไว้และเป็นผู้ฟังที่ดี

การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในด้านต่างๆ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เหมาะสมและตรงตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการสื่อสารให้สำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆด้าน ทั้งตัวบุคคล ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และทักษะการสื่อสารรวมถึงการมีคุณธรรม ที่ควรไปปฏิบัติในองค์กร จึงจะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. จากผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในด้านมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.38 ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย น้อยเป็นลำดับที่ 3 ในจำนวน 6 ด้านที่ทำการศึกษาค้นหาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านนี้ อย่างไร

ในการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ข้าพเจ้าให้ความสำคัญที่สุด คือผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดหลักการบริหาร ในที่นี้ข้าพเจ้ายึด หลักธรรมาภิบาล ของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยประกอบไปด้วยหลักพื้นฐาน 6 หลักดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือการปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา ระเบียบต่าง ๆ ที่ตกลงกันเอาไว้ โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของบุคคลในองค์กร

2. หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ อุดม

3. หลักความโปร่งใส คือการสร้าง ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

4. หลักการมีส่วนร่วม คือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ เสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ

5. หลักความรับผิดชอบ คือรับผิดชอบต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อผลการกระทำ รับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม ใส่ใจแก้ปัญหา เคารพในความเห็นที่แตกต่าง กล้ายอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีข้อจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

นอกจากจะยึดหลักในการบริหารจัดการที่ดีแล้วผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณลักษณะ สำคัญอีก 4 ประการ ดังนี้

1. มีอุดมการณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดี
2. กล้านำการเปลี่ยนแปลง และทำงานเป็นทีม
3. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
4. มีวิสัยทัศน์ มองภาพความสำเร็จในอนาคตและรูปแบบการบริหาร (Model) ที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ศศิณีภา คำชัย
วัน เดือน ปี เกิด	9 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (วิทยาศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	93 หมู่ 8 ตำบลตาดควัน อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ศศิณีภา คำชัย. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 592-603). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

