

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF THE ORGANIZATIONAL HEALTH ON EDUCATIONAL OPPORTUNITY  
EXPANSION SCHOOLS IN PHAN DISTRICT UNDER THE OFFICE OF  
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



CHIDCHANOK MUNEEKEAW

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

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ชิตชนก มุณีแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารรัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

<b>เรื่อง:</b>	การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	ชิตชนก มุณีแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
<b>คำสำคัญ:</b>	สุขภาพองค์กร, โรงเรียนขยายโอกาส

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากโรงเรียน 12 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้วิธีการคำนวณการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

**Title:** A STUDY OF THE ORGANIZATIONAL HEALTH ON EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN PHAN DISTRICT UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

**Author:** Chidchanok Muneekeaw, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

**Advisor:** Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

**Keywords:** The organizational health, Expansion Schools

### ABSTRACT

The purpose of this study was to study the organizational health on educational Opportunity Expansion Schools and compare the organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The samples used in the research. There were school The administrators teachers and school personnel expand opportunities in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 from 12 schools, the sample size was determined by using table of Krejcie & Morgan then Compare the size of the population of 190 people to get a total of 127 people by using the calculation method of purposive sampling. The instrument used was a 5-point estimating scaled questionnaire with a concordance index between 0.67–1.00 and a confidence value of 0.93. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and checking for pairwise differences differential examination method of Scheffe's. The results of the research were as follows: 1) The organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, overall, was at the high level. The areas with the highest averages, in descending order, were: information communication system Academic focus the influence of school administrators the prestige of the school Resource support Leadership aspects of school administrator's teacher coexistence in building morale. 2) The results of a comparative analysis of the differences in organizational health on educational Opportunity Expansion Schools in Phan District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, which consisted of 8 aspects classified by gender, there was no statistically significant difference overall. when classified by age Overall, there was a statistically significant difference at the 0.05 level, and based on work experience, there was no statistically significant difference.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายศักดิ์ชัย กาวี ผู้อำนวยการโรงเรียนสันกลางวิทยา และนายบัณฑิต กันชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงคำ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนโรงเรียนสันกลางวิทยา, โรงเรียนธารทองวิทยา (ป่ารวก), โรงเรียนร่องธารวิทยา, โรงเรียนบ้านโป่งแดง, โรงเรียนบ้านฝั่งต้น, โรงเรียนปุกแกง (อินทราราษฎร์อุปถัมภ์), โรงเรียนทานตะวันวิทยา, โรงเรียนบ้านป่าบง, โรงเรียนป่าแดงวิทยา, โรงเรียนป่าแดงงาม, โรงเรียนเวียงห้าวิทยา และโรงเรียนบ้านใหม่ท่าตันเกียง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

ชิตชนก มุณีแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของสุขภาพองค์กร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสุขภาพองค์กรที่ดี.....	17
สุขภาพองค์กรของโรงเรียน.....	22
บริบทการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	24



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List).....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	50
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	60
บทที่ 5 บทสรุป.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผลการวิจัย.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	80
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	81
ภาคผนวก ค รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย.....	87

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....	88
ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย .....	90
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	91
ประวัติผู้วิจัย .....	97



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติคุณภาพองค์กรที่จะใช้เป็นเครื่องมือ ในการวิจัย.....	41
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	44
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 .....	50
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน.....	51
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ...	53
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านอิทธิพล ของผู้บริหารโรงเรียน.....	54
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร .....	55
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ อยู่ร่วมกัน .....	56
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ.....	57
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร.....	58
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ .....	59

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของ  
โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 2 จำแนกตามเพศ.....60

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของ  
โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 2 จำแนกตามอายุ..... 61

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยาย  
โอกาสในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนก  
ตามอายุ.....63

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของ  
โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....64



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดพัฒนาคุณภาพการศึกษา "CR2Q-Ed Model".....	28
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดพัฒนาคุณภาพการศึกษา "CR2ACTS Model" .....	28
ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีที่เชื่อมโยงเข้าหากัน ในลักษณะของโลกที่ไร้พรมแดน สถานะการแข่งขันเกิดขึ้นในทุกกระบวนการส่งผลให้องค์กรต้องเร่งและแย่งชิงอำนาจจากการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดและเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2552, หน้า 1) ในสังคมปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพราะเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าทั้งหมด เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ ความคิด และศักยภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สิ่งแรกที่โรงเรียนต้องศึกษา คือ สุขภาพองค์กร (Organizational Health) เมื่อพิจารณาภาพรวมการพัฒนาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พรสุรีย์ แก้วพิลา, 2561, หน้า 5)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ การศึกษาจะมีคุณภาพดีได้ต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาที่ดี องค์กรทางการศึกษาหรือโรงเรียนต้องมีสุขภาพขององค์กรที่ดี เนื่องจากไม่มีองค์กรใดที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้โดยปราศจากการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษา หากไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ไม่เพียงแต่เป็นการทำลายสมรรถนะขององค์กร แต่ยังส่งผลให้เกิดการทำลายความมั่นคงของสังคมไปด้วยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกลับไปพิจารณาองค์กรทางการศึกษาว่า มีสุขภาพที่สมบูรณ์หรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างไร เนื่องจากสุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดที่มี

สุขภาพองค์กรที่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรใดมีสุขภาพองค์กรที่ไม่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพได้เช่นกัน (สุรศักดิ์ เจริญผล, 2558, หน้า 2-3) นอกจากนี้ ฮอย และซาโบ กล่าวไว้ว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารจัดการนั้นมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์กรมีความสำคัญต่อภาระงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน (อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยได้ขับเคลื่อนนโยบายของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2578) นโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2563 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย และแผนการศึกษาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2562-2565) ภายใต้กรอบแนวคิด “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ได้กำหนดกรอบแนวคิดพัฒนาการจัดการศึกษา “CR2Q-E Model” ในการพัฒนาสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ “CR2ACTs Model” โดยมีแนวคิดการสร้างโรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563, หน้า 2-18) จากการรายงานผลการจัดการศึกษาของ พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ข้อจำกัดของการพัฒนาการศึกษา มีดังนี้ 1) การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง 2) มีครูเขียนย้ายกลับภูมิลำเนามากในทุก ๆ ปี เนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่มาบรรจุไม่ใช่ครูในท้องถิ่น ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ต่อเนื่องและ 3) บริบทในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันทั้งด้านสภาพภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา และความเป็นอยู่ ทำให้การระดมทรัพยากรแตกต่างกัน เกิดช่องว่างระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชนบท ส่งผลกระทบให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลง ไม่สามารถตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพตามกรอบแนวคิดพัฒนาการจัดการศึกษา “CR2Q-Ed Model” ได้ สาเหตุหนึ่งอาจเกิดมาจากองค์กรมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2564, หน้า 58) ทั้งนี้ ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงนั้น จะมีสาเหตุที่แท้จริงมาจากสุขภาพองค์กรที่ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากยังไม่มี



รายงานผลการศึกษาศุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่สามารถอ้างอิงได้ว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจาก สุขภาพองค์กรที่ไม่สมบูรณ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาศุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ว่ามีองค์ประกอบที่ไม่สมบูรณ์ ในด้านใดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจาก การสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติสุขภาพองค์กรจากนักวิชาการและนักการศึกษาสุขภาพ องค์กรในสถานศึกษาในเรื่องสุขภาพองค์กรทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ โรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อจะได้นำผลของการศึกษา ในครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายสร้างองค์กรแห่งความสมบูรณ์และมีสุขภาพดี อันจะส่งผลให้ การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน



### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 12 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 183 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 127 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยอาศัยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 2.1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน
- 2.2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.3. ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
- 2.5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู
- 2.6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
- 2.7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร

2.8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ

3.1.1. เพศ

1. ชาย
2. หญิง

3.1.2. อายุ

1. ระหว่าง 20-30 ปี
2. ระหว่าง 31-40 ปี
3. ระหว่าง 41-50 ปี
4. ระหว่าง 51-60 ปี

3.1.3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. ระหว่าง 5-10 ปี
3. ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต โดยอาศัยการสังเกตเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

3.2.1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

3.2.2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.3. ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

3.2.5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

3.2.6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

3.2.7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร

3.2.8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 12 แห่ง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. สุขภาพองค์กร** หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร และ 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

**1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับเข้ากับบริบทของชุมชน โรงเรียนมีการปกป้องบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชน โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง

**1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผน กลยุทธ์ในการสร้างทีมบริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบและรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการกับความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

**1.3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน

**1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากรัฐและสถาบันอื่นมาใช้ในการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าทุน ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

**1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและเป็นทีมเดียวกัน ครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี ครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครูเพื่อให้มีก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมกัน ครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถความสำเร็จของเพื่อนครู และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ

**1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ** หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ครูในโรงเรียนเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศการสอน อย่างเป็นระบบโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน

**1.7 ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน โรงเรียนมีการสื่อสารมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร โรงเรียนมีระบบการติดต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบและเป็นขั้นเป็นตอน โรงเรียนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทาง และง่ายต่อการใช้บริการ โรงเรียนมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

**1.8 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนางานบริหารบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่เป็นธรรม ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

**2. โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน** หมายถึง สถานที่ที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่อนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือสถานที่ที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนโรงเรียน 12 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสันกลางวิทยา โรงเรียนธารทองวิทยา (ป่ารวก) โรงเรียนร่องธารวิทยา โรงเรียนบ้านโป่งแดง โรงเรียนบ้านฝั่งดิน โรงเรียนบุญแกง(อินทราราษฎร์อุปถัมภ์) โรงเรียนทานตะวันวิทยา โรงเรียนบ้านป่าบาง

โรงเรียนป่าแดงวิทยา โรงเรียนป่าแดงงาม โรงเรียนเวียงหัวหวายวิทยา และโรงเรียนบ้านใหม่ท่าตันเกียง

**3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นศูนย์ของการบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**4. ผู้บริหาร** หมายถึง ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

**5. ครู** หมายถึง บุคลากรสายการสอนที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

**6. บุคลากรในโรงเรียน** หมายถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน ในการวางแผนการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เป็นข้อมูลแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการกำหนดนโยบายสร้างองค์กรแห่งความสมบูรณ์ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่จะส่งผลในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของสุขภาพองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสุขภาพองค์กรที่ดี
4. สุขภาพองค์กรของโรงเรียน
5. บริบทการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของสุขภาพองค์กร

คำว่า สุขภาพองค์กร (organizational health) เป็นการนำคำสองคำระหว่าง สุขภาพ (health) กับ องค์กร (organizational) มารวมกัน ซึ่งแต่ละคำมีความหมาย ดังนี้

#### ความหมายของสุขภาพ

สุขภาพ (Health) ตามความหมายในพจนานุกรม พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1201) กล่าวว่า สุขภาพ หมายถึง ความสุขปราศจากโรค ความสบาย

คำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกปี 1984 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า สุขภาพหมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีมิใช่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

สมฤดี เชิดกายเพชร (2560, หน้า12) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ สุขภาพ หมายถึง การปราศจากซึ่งความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน และความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย ร่างกายอยู่ในขั้นที่เรียกว่ามีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น แสดงว่าอวัยวะบางอย่างไม่มีสมรรถภาพที่จะทำงานจนในที่สุดก็หมดสภาพไปไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้



จากความหมายข้างต้นจึงสามารถสรุปความหมายของสุขภาพได้ดังนี้ คือ สุขภาพ หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีความสุข ไม่มีอาการเจ็บป่วยทุกข์ทรมาน

#### ความหมายขององค์กร

องค์กร หมายถึง หน่วยงานทางสังคม ที่ประกอบด้วยมนุษย์หลาย ๆ คนมาอยู่ร่วมกัน เพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน องค์กรจึงมีความเคลื่อนไหว มีพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์โต้ตอบไปมาระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้มีนักทฤษฎีองค์กรให้นิยามความหมายขององค์กรไว้ ดังนี้

กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553, หน้า 29) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ว่า องค์กร เป็นรูปแบบการรวมตัวของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีการยอมรับระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนในการปฏิบัติงาน มีอาณาเขตที่ชัดเจน มีโครงสร้างประสานความสัมพันธ์ของตน ในองค์กร โดยที่ทุกคนมีเป้าหมายส่วนบุคคล และพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายของตนเองได้รับการตอบสนอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม

สุคนธ์ทิพย์ ตานา (2558, หน้า 10) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงาน ให้สมาชิกในองค์กร ดำเนินการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะขององค์กร ยังเป็นระบบเปิดที่มีการเปลี่ยนแปลง จากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิต หรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559, หน้า 12) องค์กรเป็นการรวมตัวระหว่างบุคคล ที่มีบทบาทต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการวางแผน และกำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้นจึงสามารถสรุปให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรได้ ดังนี้ องค์กร หมายถึง รูปแบบของการอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ที่ตั้งไว้ โดยมีกฎ กติกา และวัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ของคน ในองค์กร

### ความหมายของสุขภาพองค์กร

เมื่อนำความหมายของทั้งสองคำมารวมกันเป็นคำใหม่ คือ สุขภาพองค์กร (Organization Health) อาจให้ความหมายได้ว่า เป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ดี หากเปรียบเทียบองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตขององค์กรก็จะมีเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตของมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Input) ที่เข้าไปสู่ร่างกายเพื่อให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดี ก็จะทำให้ระบบสามารถทำงานประสานสัมพันธ์กันได้ องค์กรก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย ทั้งวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป จะเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกันด้วยเหตุนี้เอง องค์กรก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ทำให้องค์กรไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดองค์กรก็เสื่อม (Hersey and Blanchard, 1993) ซึ่งมีนักวิชาการได้นิยามความหมายของสุขภาพองค์กรไว้ ดังนี้

Hoy, Hannum and Megan (2002) ได้ให้ทรรศนะเพิ่มเติมว่าสุขภาพองค์กร หมายถึงสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

สุขภาพองค์กรตามแนวคิดของมายส์ (สุรศักดิ์ เจริญผล, 2558, หน้า 14) หมายถึงการศึกษาขององค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์กร ด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่ง ๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ณัจฉริยาร์ พลสุรจรีต (2560, หน้า 23) สุขภาพองค์กร (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ ขององค์กรที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์กร มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ



จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้เกี่ยวกับความหมายของสุขภาพองค์กร สามารถสรุปความหมายของสุขภาพองค์กรได้ดังนี้ คือ สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาพขององค์กรที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

### แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร

Miles (1973, p. 441) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยนำมาปฏิบัติจริงในภาคสนาม เขาได้วางกรอบการศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิต โดยอุปมาว่า องค์กรหนึ่ง ๆ เปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์คนหนึ่ง องค์กรมีระบบภายในหลายระบบตามภาระหน้าที่คล้ายกับระบบ การทำงานของร่างกายมนุษย์มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ผลที่ได้เกิดเป็นสิ่งที่ประโยชน์ในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายที่สมบูรณ์ได้นั้น ควรจะเริ่มจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นอันดับแรก เขาให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในองค์การ และปรับปรุงองค์การให้มีสภาพและบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั่นก็คือ องค์กรจะเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าศึกษาเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เขาได้เสนอแนะการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ว่าเป็นสภาพขององค์กรที่สามารถจะดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการปรับตัวและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนจนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

ผลงานที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องสุขภาพองค์กรของมายส์ ได้แก่ การศึกษาและประยุกต์เอาองค์ความรู้เชิงศาสตร์ธรรมชาติและพฤติกรรมศาสตร์ อันได้แก่ความรู้ทางมานุษยวิทยาและสังคมวิทยา เข้าไปใช้ในการสังเกตการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ซึ่งผลจากการศึกษาได้ข้อสรุปและชี้ให้เห็นว่าการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างมีระบบและมีระเบียบแบบแผนนั้น ต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายขั้นแรก เพราะสุขภาพองค์การ เป็นเกณฑ์หนึ่งที่ยิ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรสุขภาพดีแสดงให้เห็นว่าการบริหารประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานอย่างราบรื่น และสิ้นไหล สมาชิกในองค์การมีความสุข

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระบบงานย่อยในองค์การมีกิจกรรมร่วมกัน ประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และองค์การมีระดับผลผลิตสูง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านระบุลักษณะของสุขภาพองค์การไว้ ดังนี้

### ลักษณะของสุขภาพองค์การ

ลักษณะของสุขภาพองค์การฟอร์เยอร์และเวลล์ (Foryer and Well, 1971, หน้า 11-14) ได้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

#### 1. องค์การสุขภาพสมบูรณ์มีลักษณะ ดังนี้

1.1 สมาชิกในองค์การ มีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์การ และสามารถใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รวมทั้งมีความรู้สึกผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.2 สมาชิกในองค์การ ร่วมรับผิดชอบต่อปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้แก้ไขปัญหานั้นได้ดีขึ้น โดยมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้โดยการร่วมแรงร่วมใจกัน

1.3 สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างเป็นกันเอง ไม่มีการกีดกันฐานะทางสังคมหรือหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างเป็นกว้างขวาง มีการทำงานเป็นกลุ่ม

1.4 สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ปริมาณงาน เวลา ทักษะความชำนาญในอาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายลูกน้องเสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.5 มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกันเป็นหมู่คณะ

1.6 มีการยอมรับรับถือความคิดของผู้บริหารระดับรองลงมา องค์การรู้จักเลือกใช้คนเก่ง และนำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลัง (Synergy)

1.7 การพิจารณาปัญหาคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความต้องการของบุคคล ซึ่งมีส่วนเอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จของงาน

1.8 นำหลักการความร่วมมือมาใช้อย่างเสรี ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้จะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคล

1.9 เมื่อเกิดวิกฤติ ทุกคนร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ปัญหา

1.10 เมื่อเกิดความขัดแย้งและก็สามารถนำความขัดแย้งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

1.11 มีการให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำคำแนะนำจากผู้อื่นมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา

1.12 มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อเรียนรู้ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

1.13 สมาชิกทำงานอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.14 สมาชิกในองค์การมองโลกในแง่ดี มีเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

1.15 ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่นต่อการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์

1.16 สมาชิกมีความไว้วางใจกันและแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในทางที่ถูกต้อง

1.17 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ว่าเป็นเงื่อนไขของการเจริญเติบโต

1.18 สมาชิกในองค์การ ยึดมั่นหลักการเรียนรู้จากการผิดพลาด

1.19 ร่วมกันค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาคารขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.20 โครงสร้างองค์การ ระเบียบแบบแผน ระเบียบข้อบังคับเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติช่วยปกป้องให้องค์การเติบโตได้ โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของสมาชิก

1.21 สมาชิกในความสัมพันธ์ต่อองค์การส่วนรวม มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์การ

1.22 องค์การมีลักษณะพลวัต ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสถานการณ์แวดล้อม

1.23 สมาชิกในองค์การ ร่วมกันเผชิญปัญหา ในสภาพการณ์ที่องค์การเกิดภาวะวิกฤต

2. องค์การสุขภาพไม่สมบูรณ์มีลักษณะ ดังนี้

2.1 การอุทิศตนต่อองค์การของสมาชิกมีน้อย ยกเว้นบุคคลที่อยู่ในระดับสูง

2.2 ผู้ทำงานปิดบังซ่อนเร้นปัญหา ไม่ไว้วางใจกัน พุดแต่เรื่องราวความยุ่งยากต่าง ๆ ในที่ทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกในองค์การเป็นไปอย่างผิวเผิน ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาร่วมกัน

2.4 บุคคลที่ทำงานในระดับสูงมุ่งแต่วินิจฉัยสั่งการโดยอำนาจของตนเองทางเดียว โดยที่มีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ ในขณะที่คนทำงานใต้อำนาจจะมุ่งวินิจฉัยเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารที่ไม่ตรงตามเป้าหมาย

2.5 ผู้บริหารรู้สึกโดดเดี่ยวในความพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินไปได้ด้วยดี การทำงานตามกระบวนการ ระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติตามนโยบายไม่ได้รับการตอบสนอง

2.6 การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในองค์การไม่ได้รับการยอมรับนับถือ หรือมีก็เพียงในวงแคบ ๆ

2.7 ความต้องการส่วนบุคคลและความรู้สึกต่าง ๆ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ

2.8 ผู้ทำงานเกิดความริษยากัน เกี่ยงกันรับผิดชอบงานที่ต้องกระทำร่วมกัน ขาดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.9 ทุกคนถอนตัวออกเมื่อองค์การเกิดวิกฤต

2.10 มีการถกเถียงกันอยู่เสมอ มีความขัดแย้งระหว่างกันแต่ถูกเก็บไว้ในใจ ไม่มีจุดจบ

2.11 สร้างการเรียนรู้ได้อย่างยากลำบาก ขาดการประสานการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.12 ขาดการให้และใช้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

2.13 สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์แบบไม่จริงใจต่อกันด่าทอกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.14 ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกถูกจำกัดในการทำงานของตนเอง

2.15 ผู้บริหารเคร่งครัดในกรอบประเพณี ไม่ยอมรับความคิดคนอื่น

2.16 ผู้บริหารลงมาควบคุมแม่ในเรื่องเล็กน้อย ไม่เปิดต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์

2.17 การยอมรับในความเลื่องต่อการทำงานต่ำ

2.18 ทำความผิดครั้งเดียวถูกไล่ออก

2.19 การปฏิบัติงานไม่ได้รับการยกย่อง แม้ว่าจะทำงานดี

2.20 สมาชิกไม่รู้นโยบาย ทิศทางและเป้าหมายขององค์การ

2.21 องค์การมีระเบียบเคร่งครัดขาดการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

2.22 การปฏิบัติงานตามแบบแผนใหม่ไม่ได้แพร่หลายในองค์การมีการหวงวิชากัน

2.23 ผู้ทำงานต้องกล้ากลืนความไม่สมหวังเอาไว้ ไม่รู้สึกว่าจะต้อง  
รับผิดชอบ ในความอยู่รอดขององค์กร

มายส์ (กมลาคัน ตรีประสิทธิ์, 2553, หน้า51-53) ยังได้เสนอสุขภาพองค์กร  
เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ ได้แก่

1.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อ สื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน

โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

2. ความต้องการด้านการบำรุงรักษา ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ

2.2 สมาชิกมีความสามัคคี รักใคร่ สนับสนุน และปรองดองกันอย่างดี

2.3 สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานดี

3. ความต้องการด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์

3.1 มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่ ที่นำไปสู่การการจัดตั้งเป้าหมายใหม่

3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน

3.3 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้พัฒนาได้

3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใช้พลังงานน้อย

และมีกลไกที่แข็งแกร่ง และเขาได้ให้ความเห็นไว้ว่า องค์กรที่ดีนั้นควรจะเริ่มจากการศึกษา  
สุขภาพองค์กรเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากโครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมองค์กร  
ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อสุขภาพองค์กร  
และเมื่อประกอบกันแล้วจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง  
ความสามารถในการปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบ ตอบสนองการกระทำตามทฤษฎี  
และภาระหน้าที่ในระบบของสังคมในองค์กร เพื่อให้องค์กรสภาพคงอยู่ได้ภายใต้  
การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง  
และเป็นระบบ สุขภาพขององค์กรแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. องค์กรที่มีสุขภาพดี คือ องค์กรที่สามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่  
สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล และการที่



จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ก็ขึ้นกับการบริหาร สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี คนทำงานมีขวัญกำลังใจ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ สมาชิกมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลผลิตขององค์กรสูง

2. องค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ คือ องค์กรมีลักษณะที่สมาชิกในองค์กรขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวยให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ในส่วนของผู้บริหารก็เข้มงวดเกินไป ไม่เปิดต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และเกิดความไม่ใส่ใจต่อการทำงานซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลิตภาพต่ำ

### **แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสุขภาพองค์กรที่ดี**

Hersey and Blanchard (1993 อ้างอิงใน อัญชิษฐา ตนภู, 2558, หน้า 20-21) ได้เสนอไว้ว่า องค์กรมีระบบย่อยที่เป็นองค์ประกอบเปรียบเทียบได้เช่นเดียวกับระบบมนุษย์ (Human Systems) ประกอบไปด้วยระบบย่อย 1) ของมนุษย์ (Human Sub-system) 2) ระบบโครงสร้าง (Structural Sub-system) 3) ระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Sub-system) และ 4) ระบบเทคโนโลยี (Technological Sub-system) เป็นส่วนประกอบ ซึ่งในแต่ละระบบย่อยนี้จะทำหน้าที่เป็นกลไกการทำงาน เช่นเดียวกับอวัยวะของร่างกายมนุษย์ โดยหากองค์ประกอบหรือระบบย่อยสามารถทำงานได้อย่างดี และสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่น ก็จะทำให้ระบบการทำงานของร่างกายในภาพรวมเป็นไปด้วยดีเช่นกัน เมื่อเปรียบกับองค์กร การที่ระบบย่อยขององค์กรเกิดปัญหา จึงส่งผลกระทบต่อเนื่องมาซึ่งการทำงานขององค์กรในลักษณะของการทำงานที่ไม่สมดุลในที่สุด

Hoy and Feldman (1987, p. 32) ได้นำแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์กร 3 ระดับ จำนวน 7 มิติ ระดับสถาบัน

1. ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติในองค์กร จะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครองขององค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาอยู่ห่างจากภายนอก ระดับ การจัดการ

2. อิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

3. ภาวะผู้นำด้านมิติสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรที่ฟังได้เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่องค์การ หรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอระดับปฏิบัติการ

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การมีความมั่นคงในงานที่มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ คือ การที่สถาบันเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้อะไรแบบแผน และเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือ และยอมรับในความเก่งในด้านวิชาการสอนของเพื่อน

Hoy and Forsyth (1986, pp. 156–157) ข้อเสนอตัวชี้วัดสุขภาพองค์การของทั้งสองท่านนี้ ให้ความสนใจกับการบรรลุเป้าหมายพื้นฐานขององค์การตามกรอบการมองหรือกรอบแนวคิดของพาร์สัน และอีกท่านหนึ่งที่ได้นำเสนอตัวชี้วัดสุขภาพองค์การหรือองค์ประกอบที่สะท้อนถึงการเป็นองค์การสุขภาพดีที่น่าสนใจ ได้แก่ โอเวนส์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากองค์การต้องการมีสุขภาพดี จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์สำคัญ 10 ประการ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของไมลส์ ฮอยและฟอร์ซิท ดังนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) หมายถึง องค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) หมายถึง การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ยังต้องรู้สึกว่าการช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) เป็นการมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกัน เป็นต้น

6. ขวัญกำลังใจ (Morale) เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การในลักษณะความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุข และมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) หมายถึง การที่องค์การมีความเจริญ พัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

9. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคง ทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากความยุ่งยากของงาน และมีการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem-solving Adequacy) หมายถึง การที่องค์การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางที่สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความเครียดจากการจัดการปัญหาน้อยที่สุด

การวัดสุขภาพองค์กรที่ดีตามแนวคิดของ ฮอยและซาโบ (สุคนธ์ทิพย์ ตานา, 2558, หน้า 26) มี 6 มิติ คือ 1) มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ รายละเอียด ดังนี้

1. มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนหรือความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ปกป้องบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชนและผู้ปกครองได้ ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อบกพร่อง บริหารได้



อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้อยู่รอดสามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากในสังคม และต้องพัฒนาต่อไปได้อย่างยาวนาน

2. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรเป็นที่พึง เปิดเผยและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน มีทัศนคติ และความคาดหวังที่ดีต่อผู้ร่วมงานกำหนดมาตรฐานและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน

3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปและสามารถใช้อำนาจในการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

4. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงาน ในด้านของพฤติกรรมการบริหารผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร การเงินอาคารสถานที่ เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพียงพอ

5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การบำรุงรักษาระดับสภาวะการปฏิบัติงาน ในด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง เคารพ ศรัทธาต่อผู้บริหาร ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยกัน โดยอาศัยความสามัคคีกลมเกลียวกัน รวมถึงความศรัทธาต่ออาชีพ เพื่อให้แรงจูงใจในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับ ทำให้ครูอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

6. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมุ่งเน้นให้โรงเรียน มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดบรรยากาศในห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่อ อุปกรณ์ การวัดผลประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

Lyden and Klingele (2000, pp. 3-6) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดี มักจะเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตรวจสอบสุขภาพขององค์การว่าองค์การนั้นเป็นองค์การสุขภาพดีสามารถดูได้จากมิติทั้ง 11 มิติที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยไลเด็นและคลิงเอลได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบสุขภาพของสถาบันการศึกษาชั้นสูง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสามารถนำแนวคิดดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในการประเมินสุขภาพองค์การได้ โดยดูตามมิติทั้ง 11 ข้อ โดยแต่ละมิติจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มิติด้านการสื่อสาร (Communication) การสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง และเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้า และการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ

2. มิติด้านการมีส่วนร่วม (Participation and Involvement) องค์การที่มีสุขภาพดี มักจะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเมื่อบุคลากรเหล่านั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน โดยองค์การต้องมีความเปิดเผย และในทางกลับกัน บุคลากรในองค์การต้องมีความจริงใจต่อองค์การ

3. มิติด้านการภักดีและความผูกพัน (Loyalty and Commitment) บรรยากาศที่จริงจัง และไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การมักจะเกิดขึ้นเสมอในองค์การสุขภาพดี นอกจากนี้บุคลากรในองค์การมักจะบอกเล่าแก่บุคลากรอื่นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ รอวันที่จะไปทำงาน และเห็นว่าองค์การที่ตนทำงานอยู่เป็น สถานที่ที่หน้าไปทำงานมากที่สุด และไม่เกี่ยงในการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับงาน

4. มิติด้านขวัญกำลังใจ (Morale) สำหรับองค์การสุขภาพดี เรื่องความเพียงพอของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพียงพอ จะสามารถสังเกตได้จากการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การ รักใคร่กัน รวมทั้งชอบงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคลและภาพโดยรวมขององค์การ

5. มิติด้านชื่อเสียงขององค์การ (Institutional Reputation) องค์การที่มีสุขภาพดีมักจะมี การรับรู้ด้านชื่อเสียงในแง่บวก ทั้งบุคลากรทั่วไป รวมถึงผู้บริหารจะแสดงและแบ่งปัน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เช่นชุมชน สถาบันของรัฐบาล เป็นต้น

6. มิติด้านจริยธรรม (Ethics) โดยทั่วไปองค์การสุขภาพดีมักมีบรรยากาศการทำงานที่ประกอบด้วยจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งได้มาจากการที่องค์การมีหลักจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งบุคลากรในองค์การเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมขององค์การ ที่ได้มีการพัฒนาขึ้น

7. มิติด้านการยกย่องกับผลปฏิบัติงาน (Performance Recognition) ในองค์การสุขภาพดีบุคลากรในองค์การมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคลากร

ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์การ

8. มิติด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal Alignment) ในองค์การสุขภาพดี เป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมาย บทบาทบุคคล และบทบาทของทีมนั้นต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์การต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

9. มิติด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) บทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการมีองค์การสุขภาพดีโดยภาพการรับรู้ของผู้นำในองค์การ คือ ผู้บริหารทั้งในระดับกลางหรือสูง ซึ่งมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องและผู้บังคับบัญชา

10. มิติด้านการพัฒนา (Development) ความหลากหลายของบุคลากรในองค์การมีประโยชน์และจำเป็นต่อตลาดโลก ณ ปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผน อย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ดีควรทำ

11. มิติด้านการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์การ

ดังนั้น องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง มีคุณค่า และมีกระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด มีความมั่นคง และมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

### สุขภาพองค์กรของโรงเรียน

สุขภาพองค์กรโรงเรียน หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ มีการปรับตัวทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการบูรณาการความสามารถของบุคลากร และมีความซื่อสัตย์ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (สุคนธ์ทิพย์ ตานา, 2558, หน้า 25)

Hoy and Feldman (1987, p. 32) ได้ทำการวิจัยทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร พบว่า มิติสุขภาพทั้ง 7 มิติ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนได้ เป็นผลทำให้

ทราบสถานะของโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และโรงเรียนที่ไม่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ สรุปได้ดังนี้

โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ เป็นโรงเรียนที่มีระดับคะแนนสูงในทุกมิติสุขภาพองค์การ กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน โดยไม่มีการต่อต้านหรือการผลักดันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไม่มีเหตุผล มีคณะกรรมการการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุนเข้าใจ และเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เพื่อขอความช่วยเหลือในสิ่งที่โรงเรียนต้องการ ได้แก่ การของบประมาณเพิ่มเติม การขออัตรากำลังเพิ่ม การขอวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่มเติม นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ได้แก่ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ ยานพาหนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนมีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยมีเป้าหมายที่จะรักษาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้แต่ละปี มีการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้นักเรียนขยันหมั่นเพียรและสนใจการเรียน ท้ายที่สุดผลการเรียนจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

โรงเรียนที่ไม่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ เป็นโรงเรียนที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลจากความต้องการของชุมชนหรือผู้ปกครอง จนขาดความเป็นอิสระ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่ำ ไม่ค่อยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู อีกทั้งไม่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เป็นผลให้ขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความห่างเหินและขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดการทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการสอน เป็นผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออกมาในระดับต่ำ

สุคนธ์ทิพย์ ตานา (2558, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์การของโรงเรียนไว้ว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน หมายถึง องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดีและสมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารตามความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนทรัพยากร การเงินอาคารสถานที่ เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียน

เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพียงพอนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหาร คือ ความรับผิดชอบต่อองค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์กร สมบูรณ์คือ โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนพัฒนา ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน สามารถที่จะดำรงอยู่ได้ภายใต้ระบบสังคมที่มีบริบทของสังคม และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

## บริบทการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

### โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่ม ตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับดูแล ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560

1. กลุ่มอำนวยการ (กอน.) มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับ งานการบริหารทั่วไป งานประชาสัมพันธ์ งานประสานงาน และงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ (กบง.) มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับ งานบริหารการเงินงานบริหารงานบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล (กบค.) มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ งานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากรงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. และงานวินัยและนิติการ
4. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการฝึกอบรมพัฒนาก่อนแต่งตั้ง พัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิจัยเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มนโยบายและแผน (กนพ.) มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผนงาน วิเคราะห์งบประมาณ งานติดตามประเมินผลและรายงาน



6. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ คำเนิการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล และพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินงานบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ

7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (กสจ.) มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ งานส่งเสริม คุณภาพการจัดการศึกษา งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานส่งเสริมกิจการพิเศษ

8. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (กนต.) มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานพัฒนาหลักสูตร งานวัดและประเมินผล งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม งานนิเทศติดตามและประเมินผล ระบบบริหารและการจัดการศึกษา

9. กลุ่มกฎหมายและคดี มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการพิจารณา วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมทั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่

10. หน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.) มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ งานตรวจสอบการเงิน และการบัญชีและงานตรวจสอบการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

### สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนนพหลโยธินตำบลดงมะดะ อำเภอมะลาว จังหวัดเชียงราย รับผิดชอบการบริหารจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 577 หมู่บ้าน 39 ตำบล 29 องค์การบริหาร ส่วนตำบล 17 เทศบาลตำบล 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอมะลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณ ร้อยละ 60 พื้นที่ในเขตบริการ 4,408 ตารางกิโลเมตร มีโรงเรียนในสังกัด 166 โรงเรียน นักเรียนในสังกัด สพล. ทั้งหมด 23,313 คน

### วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพ สู่พัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน”

### ค่านิยมวิสัยทัศน์

1. องค์กรคุณภาพ หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ตามจุดเน้น CR2Q Ed Model
2. พัฒนาการการศึกษาที่ยั่งยืน หมายถึง การจัดการศึกษาตามแนวทางการขับเคลื่อน CR2ACTS Model โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ตามหลักสูตร และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงเสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่การเป็นมืออาชีพ
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
6. ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
7. พัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model, CR2ACTS Model

### เป้าประสงค์หลัก

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติมีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น
2. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ตามหลักสูตร และมีความสามารถในการแข่งขัน
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
5. สพป.เชียงราย เขต 2 และสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

7. สพป.เชียงราย เขต 2 มีการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model, CR2ACTS Model

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของผู้เรียน ทั้งมิติการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิต
2. พัฒนาคุณภาพศักยภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงเสมอภาคมีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
5. จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
7. พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model, CR2ACTS Model

### แผนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ผลการดำเนินงาน อำนวยหน้าที่ และผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มากำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2564 ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้

### วิสัยทัศน์

ผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 "มีคุณภาพด้านวิชาการ สื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่าด้วยคุณธรรม"



กรอบแนวคิดพัฒนาคุณภาพการศึกษา "CR2Q-Ed Model"



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดพัฒนาคุณภาพการศึกษา "CR2Q-Ed Model"

## CR2ACTS Model



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดพัฒนาคุณภาพการศึกษา "CR2ACTS Model"

### นิยามศัพท์เฉพาะ

A = Achievement: การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

C = Communication: การสื่อสาร (เน้นภาษาอังกฤษ)

T = Thai Literacy: การอ่านออก เขียนได้

S = Spirit: คุณธรรม

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม และพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบมีส่วนร่วม

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานหลักสูตร

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านวิชาการ การสื่อสารภาษาอังกฤษ และคุณธรรมจริยธรรม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

### ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา

**เขตพื้นที่ศึกษาคูณภาพ** มีการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องจริงจังและเป็นระบบ

**โรงเรียนคุณภาพ** มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมด้านทรัพยากร วัสดุเทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี

**ห้องเรียนคุณภาพ** มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้สร้างขวัญ และกำลังใจให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

**ผู้เรียนคุณภาพ** เป็นคนดี มีปัญญาและทักษะชีวิต ได้รับการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล

### ระบบการบริหารจัดการศึกษาสู่เป้าหมายผลสำเร็จ

P: Plan หมายถึง การวางแผนงานดำเนินการ จากวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ครอบคลุมทั้งด้านการปรับปรุงแก้ไข การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ หรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลด ความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

D: DO หมายถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนที่เขียนไว้อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ มีวิธีการดำเนินการและผลของการดำเนินการ

C: Check หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงาน ประเมินผลและนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ ตรวจสอบวัตถุประสงค์ รวบรวมข้อมูล กระบวนการทำงาน คุณภาพของผลงาน

A: Action หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการดำเนินงานตามผลการตรวจสอบให้เป็นไปตามเป้าหมาย นำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไปและเพื่อการพัฒนา ยิ่งขึ้นไป

**A = Achievement: การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน**

**T = Thai Literacy: การอ่านออก เขียนได้**

การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการอ่านออกเขียนได้ เป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

#### เป้าหมาย

1. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปลอดภัยการอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้
2. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาปีที่ผ่านมามากกว่าร้อยละ 3
3. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, 4, 5 มัธยมศึกษาปีที่ 1, 2 มีผลการประเมินด้วยข้อสอบมาตรฐานกลาง เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาปีที่ผ่านมามากกว่าร้อยละ 3
4. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบ O-NET กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาปีที่ผ่านมามากกว่าร้อยละ 3

**S = Spirit: คุณธรรม**

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนให้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียน

ได้รับการส่งเสริมให้เป็นคนดีด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย และได้รับการพัฒนาทักษะ ทำให้เกิดจิตสำนึกความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงได้กำหนดจุดเน้นพัฒนาคุณธรรมผู้เรียน 4 ด้าน ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติธำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทยศรัทธายึดมั่นในศาสนาและเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ

3. มีวินัย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคม

4. พอเพียง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบมีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่อยู่อย่างพอเพียง คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบระมัดระวัง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่า ของทรัพยากรต่างๆ มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

### C = Communication: การสื่อสาร

การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้เพื่อก้าวทันโลกและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงได้กำหนดเป้าหมายพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทั้งการฟัง และการพูด ดังนี้

#### เป้าหมาย

1. ระดับปฐมวัย สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างน้อย 60 ประโยค/คำสั่ง
2. ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, 3 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างน้อย 50 ประโยค/คำสั่ง
3. ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 6 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างน้อย 80 ประโยค/คำสั่ง
4. ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างน้อย 100 ประโยค/คำสั่ง

เกณฑ์การตัดสินร้อยละ 65 ของผู้เรียนชั้นปฐมวัย

1. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการฟัง
2. การพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

**ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา**

1. เขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ มีการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องจริงจังและเป็นระบบ
2. โรงเรียนคุณภาพ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมด้านทรัพยากร วัสดุเทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี
3. ห้องเรียนคุณภาพ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้สร้างขวัญ และกำลังใจให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ
4. ผู้เรียนคุณภาพ เป็นคนดี มีปัญญาและทักษะชีวิต ได้รับการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559, หน้า 61-64) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปสาระสำคัญของการศึกษา มีดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

- 1.1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง ส่วนการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด



1.2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตร ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากครู ส่วนผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการปรับปรุงซ่อมแซมทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ส่วนโรงเรียนมีการระดมทุนเพื่อการสนับสนุนทรัพยากรให้กับครูอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูในโรงเรียนช่วยกันรักษาชื่อเสียงที่ดงามของโรงเรียน และครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.6. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนบรรยากาศการเรียนการสอนเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. การผลเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารและด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและด้านการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การผลเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทรทิพย์ ตานา (2558, หน้า 79-85) ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสุขภาพองค์การ โรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปน้อย 3 ลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1. มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน อยู่ในระดับมาก ส่วนชุมชนไม่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3. มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



1.4. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู บุคลากรเข้าร่วมอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนจัดให้บริการค้นคว้าความรู้จากสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งให้บริการ Internet ความเร็วสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการสู่มาตรฐานการศึกษา โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการ ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเรียนที่ดีของนักเรียนเกิดจากครูสอนตาม ความแตกต่างระหว่างบุคคล และครูมีความเชื่อว่านักเรียนของตนมีความสามารถที่จะ ประสบความสำเร็จในการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย พบว่า จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที่ 3 ไม่มีการกรอกในสภาพปัญหา ซึ่งทางผู้วิจัยได้นำปัญหาจากการแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าในตอนที่ 2 ในระดับการปฏิบัติน้อยและน้อยที่สุดมาหาค่าความถี่ เมื่อพิจารณา ปัญหาทางด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ พบว่า มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีความถี่สูงที่สุด รองลงมาคือ มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและมิติด้านอำนาจ อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

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

2.2. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ ผู้บริหารขาดการดูแลจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูและไม่มีความชัดเจนในการมอบหมายงานและกำหนดเวลางานที่ชัดเจนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและมอบหมายงานให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล

2.3. มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ ผู้บริหารบางโรงเรียนยังไม่ค่อยได้รับการยอมรับในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จากคณะครู ผู้ปกครองและชุมชน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานยอมรับและรักใคร่ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลมากขึ้น

2.4. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ โรงเรียนขาดการปลูกฝังให้เด็กนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และครูยังจัดการเรียนรู้อย่างไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนครูไม่เชื่อมั่นว่านักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ คือ ครูควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถของเด็กนักเรียนและมั่นใจว่านักเรียนเป็นเด็กชนเผ่าที่สามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนได้

2.5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า ปัญหาในภาพรวม คือ ขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมไปถึงระบบ Internet ความเร็วสูง ตลอดจนขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อและผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดหาระบบ internet ที่มีความเร็วสูงและสามารถเชื่อมต่อได้อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั่วบริเวณโรงเรียนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่ออย่างเพียงพอ ตลอดจนส่งครูเข้าร่วมอบรมในการใช้สื่อใหม่อย่างต่อเนื่อง

2.6 มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ปัญหาในภาพรวม คือ ครูได้รับการกดดันจากชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งชุมชนไม่เข้าใจบทบาทของโรงเรียนและผู้ปกครองยังขาดความร่วมมือในการเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้ปกครองควรให้ความร่วมมือเข้ามาประชุมกับทางโรงเรียนมากขึ้นและให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานอย่างเต็มที่

อัญชิษฐา ตันภู (2558, หน้า 72-74) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรตามลำดับ ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. สุขภาพองค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไป

2. สุขภาพองค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3. สุขภาพองค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดบริหารงานวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครู และบุคลากรได้เป็นอย่างดี

4. สุขภาพองค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดให้บริการค้นคว้าความรู้จากสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งให้บริการ Internet ความเร็วสูง

5. สุขภาพองค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

6. สุขภาพองค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูให้คำแนะนำ และแนะแนวในการเรียนของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนประสบ

ความสำเร็จในการเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการสู่มาตรฐานการศึกษา

การเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นในการประเมินคุณภาพองค์การแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าวุฒิการศึกษาแตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อการประเมินคุณภาพองค์การแตกต่างกัน

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

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในภายนอกหน่วยงาน กล่าวคือพนักงานในองค์กรมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานและความร่วมมือในการทำงาน ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจควบคุมและปกครอง

จิราภา เชื้อเอี่ยม (2553, หน้า 61-62) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ระดับมากทุกรายด้าน เว้นจากค่าเฉลี่ยมากไปหน่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความสามัคคี และด้านการติดต่อสื่อสาร

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

3. สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ที่มีประเภทโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสุขภาพองค์การดีมากกว่าโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรสุขภาพที่ดี มีดังนี้

Sergiovanni (1992) ได้เสนอไว้ว่า โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น จะเน้นการให้บริการแก่นักเรียน จัดสวัสดิการให้แก่นักเรียน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยยุทธศาสตร์หลากหลายวิธีส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่ได้มาตรฐานสูง บุคลากรได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Lico (1994) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติวันตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมในประเทศไต้หวัน พบว่า บุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีการรับรู้สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

Hoy and Sabo (1997) ได้ร่วมกันทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้น และเป็นผลให้องค์การมีสุขภาพดีขึ้น



Frueauff (1998) ได้ศึกษาริวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างและจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยให้ผู้บริหารดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อพัฒนาสุขภาพของโรงเรียน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิดและคุณลักษณะที่ดีของการเป็นองค์กรที่สุขภาพดี ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังแสดงในตาราง 1





ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติสุขภาพองค์กรที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

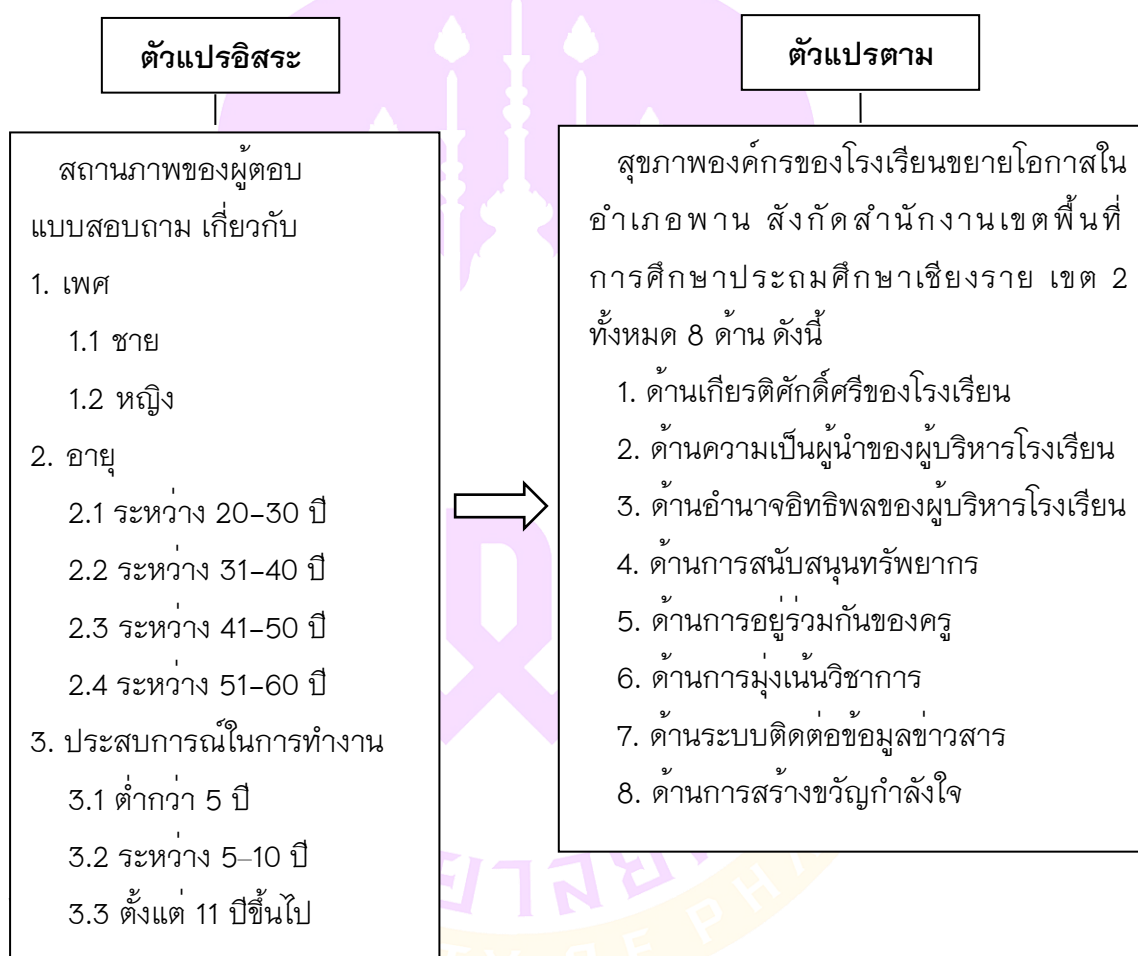
ที่	ชื่อผู้วิจัย	แนวคิดและทฤษฎีมิติการวัดสุขภาพองค์กร										รวมความถี่	
		Miles (1973) Hoy & Felaman (1987)	Hoy & Forsyth (1986)	Hersey & Blanchard (1993)	Hoy and Sabo (1997)	Lyden and Klingele (2000)	วิเชียร ดอนวิธา (2550)	เกสร เรืองแก้ว (2553)	จิราภา เชื้อเยี่ยม (2553)	อัญชิษฐา ตนง (2558)	สุนทรทิพย์ ตานา (2558)		อานนท์ ต่อมกระโทก (2559)
1	ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน		✓		✓	✓				✓	✓	✓	6
2	ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน				✓	✓	✓			✓	✓	✓	6
3	ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	7
4	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
5	ด้านการอยู่ร่วมกันของครู			✓	✓			✓		✓	✓	✓	6
6	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ		✓		✓		✓			✓	✓	✓	6
7	ด้านเทคโนโลยี				✓								1
8	ด้านระบบการติดต่อข้อมูลข่าวสาร	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓			6
9	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			6
10	ด้านการการสนับสนุนการสอน					✓	✓	✓					3
11	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา			✓									1
12	ด้านการมีส่วนร่วม					✓	✓						2
13	ด้านจริยธรรมของผู้บริหาร					✓							1
14	ด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย			✓		✓	✓						3
15	ด้านการพัฒนาองค์กร			✓		✓							2
16	ด้านการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ	✓	✓					✓					3
17	ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ	✓	✓				✓	✓					4

ตาราง 1 (ต่อ)

		แนวคิดและทฤษฎีมิติการวัดสุขภาพองค์กร												
ที่	ชื่อผู้วิจัย	Miles (1973)	Hoy & Feldman (1987)	Hoy & Forsyth (1986)	Hersey & Blanchard (1993)	Hoy and Sabo (1997)	Lyden and Klingele (2000)	วิเชียร ดอนวิศา (2550)	เกสร เรืองแก้ว (2553)	จิราภา เชื้อเยี่ยม (2553)	อัษฎิษฐา ตันภู (2558)	สุนทรทิพย์ ตานา (2558)	อานนท์ ตอมกระโทก (2559)	รวมความถี่
18	ด้านความสามัคคีกลมเกลียว	✓		✓						✓				3
19	ด้านระบบโครงสร้างและสภาพแวดล้อม				✓				✓					2
20	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ			✓										1
21	ด้านความเข้มแข็งขององค์กร		✓						✓					2
22	ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม			✓										1
23	ด้านความอิสระ			✓										1
24	ด้านความภักดีและผูกพัน						✓							1
25	ด้านนโยบายและการบริหาร								✓					1
26	ด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรควรจัดให้								✓					1
27	ด้านสุขภาพของคนในองค์กร								✓					1
28	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัว								✓					1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติสุขภาพองค์กรจากนักวิชาการและนักการศึกษาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษา จำนวน 12 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร และ 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาองค์ความรู้ในเรื่องสุขภาพองค์กร ทั้งหมด 8 ด้าน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูโรงเรียนและบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 127 คน จากโรงเรียน 12 แห่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อเสนอแนะ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนา สุขภาพองค์กร และส่งเสริมการมีสุขภาพองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไป



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### ประชากร

ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 12 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 183 คน

###### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เทียบขนาดประชากรที่จำนวน 190 คน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 127 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดโดยใช้วิธีการคำนวณการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

โรงเรียน	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร							
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง				
	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวม ทั้งสิ้น	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวม ทั้งสิ้น
สันกลางวิทยา	1	14	4	19	1	12	1	14
ธารทองวิทยา (ป่ารวก)	1	17	0	18	1	11	0	12
ร่องธารวิทยา	1	10	4	15	1	9	1	11
บ้านโป่งแดง	1	11	0	12	1	7	0	8
ฝั่งต้น	1	15	4	20	1	12	1	14
ปูแกง (อินทราราษฎร์ อุปลัถม์ถ)	1	14	3	18	1	10	1	12
ทานตะวันวิทยา	1	3	4	8	1	3	2	6

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร							
	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวมทั้งสิ้น	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวมทั้งสิ้น
บ้านป่าบง	1	13	4	18	1	10	1	12
ป่าแดงวิทยา	2	12	3	16	2	8	1	11
ป่าแดงงาม	1	8	0	9	1	5	0	6
เวียงหัววิทยา	0	11	2	13	0	8	1	9
บ้านใหม่ท่าตันเกียง	1	13	2	17	1	10	1	12
<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>141</b>	<b>30</b>	<b>183</b>	<b>12</b>	<b>105</b>	<b>10</b>	<b>127</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่ง ชนิด 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1993) โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สุขภาพองค์กรโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการสังเคราะห์แนวคิดและการวัดมิติสุขภาพองค์กรจากนักวิชาการและนักศึกษาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษา

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. นำวัตถุประสงค์ศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาเปรียบเทียบกับข้อคำถามที่ได้ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาหรือไม่
5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item Objective) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้
  - +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
  - 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องวัดและได้ตรงตามวัตถุประสงค์
  - 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องและวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
 จากนั้นนำผลดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อจะต้อง มีความสอดคล้องและวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามแต่ละข้อ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงจะถือว่าคำถามข้อนั้นสามารถนำไปใช้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะพิจารณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกไว้ โดยหาได้จากสูตร ดังนี้ (ปราวณี หล้าเบ็ญสะ, 2559, หน้า 2-4)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
- $\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
- N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทำการปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินธ์ นนทมาลัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายศักดิ์ชัย กาวี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสันกลางวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



3. นายบัณฑิต กันชนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นแล้วเสนอคณะกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญตรวจ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอแม่ลาว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

9. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรของโรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นการตอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการตอบเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นำข้อมูลมาหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ระบุโดยรวมและรายด้านเพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ

2.3 การทดสอบเอฟ (F-test) เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพทางตำแหน่ง		
1.1 ครู	103	81.10
1.2 ผู้บริหาร	12	9.45
1.3 บุคลากรทางการศึกษา	12	9.45
<b>รวม</b>	<b>127</b>	<b>100.00</b>
2. เพศ		
2.1 ชาย	57	44.90
2.2 หญิง	70	55.10
<b>รวม</b>	<b>127</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
3.1 ระหว่าง 20-30 ปี	45	35.43
3.2 ระหว่าง 31-40 ปี	24	18.90
3.3 ระหว่าง 41-50 ปี	34	26.77
3.4 ระหว่าง 51-60 ปี	24	18.90
<b>รวม</b>	<b>127</b>	<b>100.00</b>
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	25	19.69
4.2 ระหว่าง 5-10 ปี	47	37.01
4.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	55	43.31
<b>รวม</b>	<b>127</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพทางตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 103 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 มีอายุ อยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.31	0.33	มาก	4
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.29	0.41	มาก	6

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	4.32	0.43	มาก	3
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.31	0.46	มาก	5
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.28	0.43	มาก	7
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.33	0.40	มาก	2
7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร	4.34	0.44	มาก	1
8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	4.24	0.47	มาก	8
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.30</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.47)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านเกียรติ ศักดิ์ศรีของโรงเรียน

คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ต่อความต้องการของชุมชน	4.50	0.52	มาก	1
2. โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และบริการข้อมูล ข่าวสารแก่ชุมชน	4.43	0.56	มาก	2

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทชุมชน	4.23	0.73	มาก	4
4. โรงเรียนมีความพร้อมสามารถเผชิญปัญหา และรับแรงกดดันจากชุมชน	4.27	0.70	มาก	3
5. โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของ โรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.72	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.52) รองลงมา คือ โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.72)



ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2  
ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.27	0.68	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างที่มบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา	4.38	0.67	มาก	1
4. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.20	0.76	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจ ที่รอบคอบและรวดเร็ว	4.32	0.70	มาก	2
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการ กับความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.31	0.65	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.29</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความเป็น  
ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์และ  
วางแผนกลยุทธ์ในการสร้างที่มบริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ  
และรวดเร็ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
คือ ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.76)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านอิทธิพล  
ของผู้บริหารโรงเรียน

คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	n = 127			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกทางบริหารงาน ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้าน ต่าง ๆ	4.29	0.71	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.46	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหาร โรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับและทำงาน	4.18	0.67	มาก	5
4. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากคณะ กรรมการบริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทาง การศึกษาในการบริหารโรงเรียน	4.30	0.67	มาก	3
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นใน การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน	4.35	0.67	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.32</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ  
สนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการ  
บริหารจัดการโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.65) รองลงมา คือ  
ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน มีความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน  
ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและ  
ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.67)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ  
สนับสนุนทรัพยากร

คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.28	0.71	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำ แผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากรัฐและ สถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา	4.31	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าทุน	4.34	0.67	มาก	2
5. ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.23	0.77	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ  
สนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนงบประมาณ  
วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหาร  
โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าทุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบ ติดตาม  
ประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.77)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสุภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ  
อยู่ร่วมกัน

สุภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกัน อย่างสามัคคีและเป็นทีมเดียวกัน	4.19	0.74	มาก	5
2. ครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	4.39	0.68	มาก	1
3. ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี	4.24	0.74	มาก	3
4. ครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครู เพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมกัน	4.34	0.65	มาก	2
5. ครูยอมรับความสามารถความสำเร็จ ของเพื่อนครู และยกย่องชมเชยครู ที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	4.22	0.72	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.28</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สุภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอยู่  
ร่วมกันของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความ  
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน  
เพื่อนครูเพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ,  
S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกัน  
อย่างสามัคคีและเป็นทีมเดียวกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.74)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดขององค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ  
มุ่งเน้นวิชาการ

คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตาม เป้าหมายของหลักสูตร	4.28	0.64	มาก	4
2. ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.45	0.64	มาก	1
3. ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถ บรรลุตามเป้าหมาย	4.26	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.36	0.65	มาก	2
5. โรงเรียนส่งเสริมนักเรียนให้มีความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้โดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของ นักเรียน	4.29	0.70	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งเน้น  
วิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ  
เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความคิดสร้างสรรค์  
มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.68)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านระบบ  
ติดต่อข้อมูลข่าวสาร

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน	4.41	0.69	มาก	1
2. โรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.39	0.62	มาก	2
3. โรงเรียนมีระบบการติดต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน	4.31	0.76	มาก	4
4. โรงเรียนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางและง่ายต่อการใช้บริการ	4.32	0.65	มาก	3
5. โรงเรียนมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร	4.28	0.68	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.69) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.68)



ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการ  
สร้างขวัญกำลังใจ

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	n = 127		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนางาน บริหารบุคลากร	4.27	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย	4.32	0.67	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ	4.17	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่เป็นธรรม	4.26	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	4.17	0.73	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้าง  
ขวัญกำลังใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครู  
จนสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.67) รองลงมา  
คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนางานบริหารบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญ  
กำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพและ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ  
ในความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ,  
S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กร  
ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยาย โอกาส	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.30	0.35	4.31	0.31	0.27	0.79
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.34	0.35	4.25	0.45	1.23	0.22
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	4.29	0.47	4.33	0.41	0.47	0.64
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.29	0.48	4.33	0.43	0.38	0.71
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.26	0.49	4.29	0.38	0.45	0.66
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.32	0.42	4.34	0.38	0.34	0.73
7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร	4.38	0.45	4.32	0.42	0.79	0.43
8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	4.27	0.48	4.21	0.47	0.70	0.49
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.28</b>	<b>4.30</b>	<b>0.27</b>	<b>0.17</b>	<b>0.86</b>

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ  
แบบสอบถามจำนวน 127 คน โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง  
กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความแปรปรวนใกล้เคียงกันและไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กร  
ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ

สุขภาพองค์กรของโรงเรียน ขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.282	3	0.094	0.87	0.459
	ภายในกลุ่ม	13.301	123	0.108		
	โดยรวม	13.584	126			
ด้านความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.578	3	0.526	3.314*	0.022
	ภายในกลุ่ม	19.528	123	0.159		
	โดยรวม	21.106	126			
ด้านอิทธิพลของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.478	3	0.159	0.843	0.473
	ภายในกลุ่ม	23.244	123	0.189		
	โดยรวม	23.722	126			
ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.592	3	0.197	0.95	0.419
	ภายในกลุ่ม	25.54	123	0.208		
	โดยรวม	26.132	126			
ด้านการอยู่ร่วมกัน ของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.819	3	0.273	1.491	0.220
	ภายในกลุ่ม	22.535	123	0.183		
	โดยรวม	23.354	126			
ด้านการมุ่งเน้น วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.522	3	0.174	1.111	0.347
	ภายในกลุ่ม	19.28	123	0.157		
	โดยรวม	19.802	126			

ตาราง 14 (ต่อ)

สุขภาพองค์กรของโรงเรียน ขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านระบบติดต่อข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.432	3	0.144	0.755	0.522
	ภายในกลุ่ม	23.462	123	0.191		
	โดยรวม	23.894	126			
ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.347	3	0.782	3.765*	0.013
	ภายในกลุ่ม	25.552	123	0.208		
	โดยรวม	27.899	126			
รวมสุขภาพองค์กรของ โรงเรียนขยาย	ระหว่างกลุ่ม	0.628	3	0.209	2.935*	0.036
	ภายในกลุ่ม	8.769	123	0.071		
	โดยรวม	9.397	126			

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการสร้างขวัญกำลังใจเมื่อจำแนกตามอายุเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงมีการทดสอบรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของสุขภาพองค์กรของโรงเรียน  
ขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ

สุขภาพองค์กรของ โรงเรียนขยายโอกาส	จำแนกตาม อายุ	ระดับทักษะสุขภาพองค์กร ของโรงเรียนขยายโอกาส			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ด้านความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	20-30 ปี	-	-0.14778	-.28405*	-0.11444
	31-40 ปี	0.14778	-	-0.13627	0.03333
	41-50 ปี	.28405*	0.13627	-	0.16961
	51-60 ปี	0.11444	-0.03333	-0.16961	-
ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ	20-30 ปี	-	-.27500*	-.32157*	-0.175
	31-40 ปี	.27500*	-	-0.04657	0.1
	41-50 ปี	.32157*	0.04657	-	0.14657
	51-60 ปี	0.175	-0.1	-0.14657	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบรายคู่ของสุขภาพองค์กรของโรงเรียน  
ขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2  
จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของสุขภาพองค์กรของ  
โรงเรียนขยายโอกาส ครูที่มีอายุ 20-30 ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส  
ครูที่มีอายุ 20-30 ปี แตกต่างกับครูที่มีอายุ 31-40 ปี และครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสุขภาพองค์กร  
ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สุขภาพองค์กรของโรงเรียน ขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกียรติศักดิ์ศรี ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.197	2	0.099	0.913	0.404
	ภายในกลุ่ม	13.386	124	0.108		
	โดยรวม	13.584	126			
ด้านความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.451	2	0.226	1.355	0.262
	ภายในกลุ่ม	20.655	124	0.167		
	โดยรวม	21.106	126			
ด้านอิทธิพลของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.692	2	0.346	1.862	0.16
	ภายในกลุ่ม	23.03	124	0.186		
	โดยรวม	23.722	126			
ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.234	2	0.117	0.56	0.572
	ภายในกลุ่ม	25.898	124	0.209		
	โดยรวม	26.132	126			
ด้านการอยู่ร่วมกัน ของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.546	2	0.273	1.485	0.231
	ภายในกลุ่ม	22.808	124	0.184		
	โดยรวม	23.354	126			
ด้านการมุ่งเน้น วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.063	0.395	0.674
	ภายในกลุ่ม	19.677	124	0.159		
	โดยรวม	19.802	126			
ด้านระบบติดต่อ ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.445	2	0.223	1.177	0.312
	ภายในกลุ่ม	23.449	124	0.189		
	โดยรวม	23.894	126			



ตาราง 16 (ต่อ)

สุขภาพองค์กรของโรงเรียน ขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.161	0.722	0.488
	ภายในกลุ่ม	27.578	124	0.222		
	โดยรวม	27.899	126			
รวมสุขภาพองค์กร ของโรงเรียนขยาย	ระหว่างกลุ่ม	0.284	2	0.142	1.934	0.149
	ภายในกลุ่ม	9.113	124	0.073		
	โดยรวม	9.397	126			

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาเรื่องการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 127 คน จากโรงเรียน 12 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และ F-test

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกัน

ของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

2. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านการสร้างขวัญกำลังใจตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน

2.2 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน

2.4 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

2.5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างทีมบริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา

2.7 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.8 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงานดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

3.1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

3.1.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

3.1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

3.1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

3.1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

3.1.7 ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร

3.1.8 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามอายุเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรใดที่มีสุขภาพองค์กรดี เช่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี ย่อมทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น การปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ญัฐกุล กาบตุ้ม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า 1) สุขภาพองค์การในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เรวัวร์ งบประมาณ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครนายก พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาและระดับตัวแปรที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน

มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระบบการติดต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางและง่ายต่อการใช้บริการ และมีข้อมูลที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร สอดคล้องกับ พระภคพล ไชยเชียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร

รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือมี แต่ปฏิบัติน้อย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ ทีชากกร ทรัพย์รักษา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และ 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ส่วนด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ



ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนางานบริหารบุคลากรแต่จะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่มีความเข้าใจในความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ พระภักดพล ไชยเขียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทั้ง 8 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับ พระภักดพล ไชยเขียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามอายุเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะช่วงวัยของครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพาน มีความแตกต่างในการที่สามารถดำเนินกิจการท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างมั่นคงได้ต่อเนื่องและยั่งยืน และความรับผิดชอบของตนเองอย่างมีศักยภาพในองค์กรมีปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

เมื่อตามจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอพานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่างกัน สอดคล้องกับ พระภคพล ไชยเชียว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการให้โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนต่อความต้องการของชุมชน และมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผน กลยุทธ์ในการสร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบและรวดเร็วเพื่อจัดการกับความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกทาง

บริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างการยอมรับจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารโรงเรียน

4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการระดมทรัพยากรจากรัฐและสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษาและที่สำคัญที่สุด คือ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและเป็นทีมเดียวกัน ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครูเพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมกันและยอมรับความสามารถความสำเร็จของเพื่อนครู และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ

6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายและที่สำคัญที่สุด คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร โรงเรียนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางและง่ายต่อการใช้บริการมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะบุคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรจะมีการศึกษาแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ในระดับเขตพื้นที่

การศึกษา

3. ควรจะมีการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนลักษณะหาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เกสร เรืองแก้ว. (2553). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุน สันับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- จิราภา เชื้อเอี่ยม. (2553). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยะของ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัจฉริยาร์ พลสุรจรีต. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ณัฐกุล กาบตุ้ม. (2564). **สุขภาพองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ**. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 29(92), 236–253.
- ทิชากร ททรัพย์รักษา. (2564). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาจารย์) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร**. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 7(16), 61–68.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี หล้าเบญญะ. (2559). **การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล**. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- พระภักดพล ไชยเชียว. (2558). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- พินสุตา สิริธรงค์ศรี. (2552). **รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพอนาคตการศึกษาไทย 10–20 ปี**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พลัปปริเคชั่น.

- เรวัตร์ งบประมาณ. (2560). ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครนายก. **วารสารเกษมบัณฑิต**, 18(1), 175-185.
- วิเชียร ดอนวิชา. (2550). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- สมฤดี เชิดกายเพชร. (2560). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). **แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (ฉบับปรับปรุง)**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). **รายงานผลปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- สุคนธ์ทิพย์ ตานา. (2558). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2559). ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครนายก. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 7(16), 61-68.
- อัญชิษฐา ตนภู. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว**  
**สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Foryer, J. R. and Well, R. (1971). **Managing with People: A Manager's Handbook of  
 Organization Development Methods.** Massachusetts: Addison-Wesley  
 Publishing.
- Frueauff, R. L. (1998). **Organizational Health and the Influences That Enable and  
 Constrain the Development of Healthy Schools.** Doctoral Dissertation Ph.D.,  
 Arizona State University, Arizona.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior:  
 Utilizing Human Resources.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. and Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure.  
**Journal of Research and Development in Education, 20, 30-38.**
- Hoy, W. K. and Forsyth, P. (1986). **P.B. Effective Supervision: Theory into Practice.**  
 New York: Random House.
- Hoy, W. K., Hannum, J. and Megan, T. (2002). Organization Climate and Student  
 Achievement Journal of School Leadership. **Journal of School Leadership,**  
 8, 336-359.
- Hoy, W. K. and Sabo, D. (1997). **Quality middle schools: Open and healthy.** California:  
 Thousand Oaks.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.  
**Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.**
- Liao, Y. M. (1994). **School Climate and Effectiveness in Taiwan's Secondary Schools  
 (China).** Doctoral Dissertation Ph.D., St. John's University, New York.
- Likert, R. (1993). **A Teacher for the Measurement of Attitude.** Chicago: Rand Mc Nally.
- Lyden, J. A. and Klinge, W. E. (2000). Supervising Organizational Health. **SuperVision;**  
**Burlington, 6(12), 3-6.**
- Miles, M. B. (1973). **Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground.**  
 Boston: Allyn and Bacon.

Sergiovanni. T. J. (1992). **The Principal Ship a Reflective Practice Perspective**  
(2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice–Hall.





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

### 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลัย

สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	ค.ด. สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

### 2. นายศักดิ์ชัย กาวี

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสันกลางวิทยา
วุฒิการศึกษา	ค.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

### 3. นายบัณฑิต กันชนะ

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านม่วงคำ
วุฒิการศึกษา	ค.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงคำ
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
$\sum R$ แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอฟาน เกี่ยวกับการสุขภาพ  
องค์กรของโรงเรียนประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
<b>1. ตามเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน</b>						
1	โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษา ที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และบริการ ข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับบริบท ของชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	โรงเรียนมีการปกป้องบุคลากรใน โรงเรียนไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2. ตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผน กลยุทธ์ในการสร้างทีม บริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสถานศึกษาให้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจ ที่รอบคอบและรวดเร็ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหาร จัดการกับความขัดแย้งในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้	0	1	1	0.67	สอดคล้อง



ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
<b>3. ดานอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกทาง บริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการทำงานของครูในด้านต่างๆ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการ บริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากคณะ กรรมการบริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการบริหารโรงเรียน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของ โรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>4. ดานการสนับสนุนทรัพยากร</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการ เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผน งบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผน อัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการ ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากร จากรัฐและสถาบันอื่นมาใช้จัด การศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าทุน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้ งบประมาณอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู</b>						
1	ผู้บริหารมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียน ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีและเป็นทีม เดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครู เพื่อให้มีก้าวหน้าในวิชาชีพร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ครูยอมรับความสามารถความสำเร็จของ เพื่อนครู และยกย่องชมเชยครูที่เป็น แบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ</b>						
1	โรงเรียนมีการบริหารจัดการงานทาง ด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ครูมีความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3	ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุน ขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถ บรรลุตามเป้าหมาย	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตรการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศ การสอน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนให้มีความ กระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้ แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของ นักเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>7. ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของ ระบบการติดต่อ สื่อสารแล ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	โรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	โรงเรียนมีระบบการติดต่อข้อมูล ข่าวสารที่เป็นระบบและเป็นขั้นเป็นตอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	โรงเรียนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร หลากหลายช่องทางและง่ายต่อการใ้ บริการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	โรงเรียนมีข้อมูลข่าวสารหรือ สารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ ทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ องค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>8. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการ พัฒนางานบริหารบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูจนสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่เป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	สอดคล้อง



**ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย**

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอแม่ลาวจำนวน 30 คน ได้แก่  
โรงเรียนห้วยसानยาววิทยา โรงเรียนโป่งแพ้ววิทยา โรงเรียนชุมชนบ้านป่าก่อดำ  
โรงเรียนบัวสลีวิทยา



ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1.1	166.8000	158.372	.330	.931
S1.2	167.0667	157.168	.350	.932
S1.3	166.8667	155.016	.520	.930
S1.4	167.2000	152.993	.477	.931
S1.5	167.0000	155.103	.498	.930
S2.1	166.9333	158.133	.365	.931
S2.2	167.1333	156.464	.382	.931
S2.3	166.8000	161.407	.118	.933
S2.4	167.1000	152.369	.571	.929
S2.5	167.1667	153.592	.530	.930
S3.1	167.1000	158.645	.338	.931
S3.2	167.1667	154.971	.536	.930



S3.3	167.1667	152.902	.677	.928
S3.4	167.1333	158.533	.319	.932
S3.5	167.0667	157.926	.335	.932
S4.1	167.1000	156.300	.459	.930
S4.2	167.1667	155.316	.399	.931
S4.3	167.1667	153.040	.523	.930
S4.4	166.9000	155.679	.537	.930
S4.5	166.9000	157.817	.381	.931
S5.1	166.8000	158.166	.393	.931
S5.2	166.9333	155.995	.467	.930
S5.3	166.8667	155.016	.578	.929
S5.4	166.9333	156.685	.421	.931
S5.5	167.0333	152.309	.637	.929
S6.1	167.0000	153.517	.663	.929
S6.2	166.8667	154.051	.584	.929
S6.3	166.9000	154.438	.720	.929
S6.4	166.8000	154.441	.551	.930
S6.5	166.8667	153.982	.588	.929
S7.1	166.9000	155.197	.514	.930
S7.2	166.8333	154.833	.586	.929
S7.3	166.7667	156.875	.495	.930
S7.4	166.8333	156.351	.543	.930
S7.5	166.8667	157.223	.418	.931
S8.1	167.1333	153.982	.731	.928
S8.2	166.9333	157.099	.441	.931
S8.3	167.0333	154.033	.644	.929
S8.4	167.0333	155.689	.524	.930
S8.5	167.1333	154.189	.519	.930

ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนสันกลางวิทยา
2. โรงเรียนธารทองวิทยา (ป่ารวก)
3. โรงเรียนร่องธารวิทยา
4. โรงเรียนบ้านโป่งแดง
5. โรงเรียนบ้านฝั่งดิน
6. โรงเรียนปู่แกง (อินทราราชกูร์อุปถัมภ์)
7. โรงเรียนทานตะวันวิทยา
8. โรงเรียนบ้านป่าบาง
9. โรงเรียนป่าแดงวิทยา
10. โรงเรียนป่าแดงงาม
11. โรงเรียนเวียงห้าวิทยา
12. โรงเรียนบ้านใหม่ท่าต้นเกี๋ยง



ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน เกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ด้าน
3. ผู้กรอกแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยนำผลออกมาสรุปเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวชิตชนก มุณีแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

## แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่กำหนดให้ตามสภาพที่เป็นจริง

1. สถานภาพทางตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู
- 3) บุคลากรทางการศึกษา

2. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

3. อายุ

- 1) ระหว่าง 20-30 ปี  2) ระหว่าง 31-40 ปี
- 3) ระหว่าง 41-50 ปี  4) ระหว่าง 51-60 ปี

4. ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ระหว่าง 5-10 ปี
- 3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส

ในอำเภอพาน เกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ตามความเป็นจริง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก
- 4 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับดี
- 3 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สุขภาพองค์กรโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับคุณภาพองค์กร				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน</b>					
1. โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน					
2. โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน					
3. โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทของชุมชน					
4. โรงเรียนมีการปกป้องบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชน					
5. โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงผลงาน รางวัลของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน</b>					
6. ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างทีมบริหารงานเพื่อการพัฒนาการศึกษา					
8. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาสถานศึกษาให้ทันนวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบและรวดเร็ว					
10. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการกับความขัดแย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
<b>ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน</b>					
11. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่างๆ					
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน					
13. ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงาน					
14. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารโรงเรียน					
15. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียน					

รายการ	ระดับคุณภาพองค์กร				
	5	4	3	2	1
<b>ดานการสนับสนุนทรัพยากร</b>					
16. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
17. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18. ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากรัฐและสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา					
19. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าทุน					
20. ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ					
<b>ดานการอยู่รวมกันของครู</b>					
21. ผู้บริหารมีวิธีที่ทำให้ครูในโรงเรียนทำงานรวมกันอย่างสามัคคีและเป็นทีมเดียวกัน					
22. ครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
23. ครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
24. ครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพร่วมกัน					
25. ครูยอมรับความสามารถความสำเร็จของเพื่อนครู และยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ					
<b>ดานการมุ่งเน้นวิชาการ</b>					
26. โรงเรียนมีการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร					
27. ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
28. ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอความช่วยเหลือของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย					
29. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ					
30. โรงเรียนส่งเสริมนักเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้แรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของนักเรียน					



รายการ	ระดับคุณภาพองค์กร				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านระบบติดต่อข้อมูลข่าวสาร</b>					
31. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของระบบการติดต่อ สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน					
32. โรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอกองค์กร					
33. โรงเรียนมีระบบการติดต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบและเป็น ขั้นตอน					
34. โรงเรียนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทาง และถ่ายทอดการใช้บริการ					
35. โรงเรียนมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอ ประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร					
<b>ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ</b>					
36. ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนางานบริหารบุคลากร					
37. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครู จนสำเร็จตามเป้าหมาย					
38. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการ พัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ					
39. ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่เป็นธรรม					
40. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว					

### ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชิตชนก มุณีแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	27 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	609 หมู่ 17 ตำบลม่วงคำ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ชิตชนก มุณีแก้ว. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 261-275). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

