

การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์
จุฬารัตนราชวิทยาลัย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์
จุฬารัตนราชวิทยาลัย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF ORGANIZATIONAL HEALTH FOR PRINCESS CHULABHORN SCIENCE
HIGH SCHOOLS



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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง
การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์
จุฬารัตนราชวิทยาลัย

ของ เอกฉัตร อุดมะแก้ว

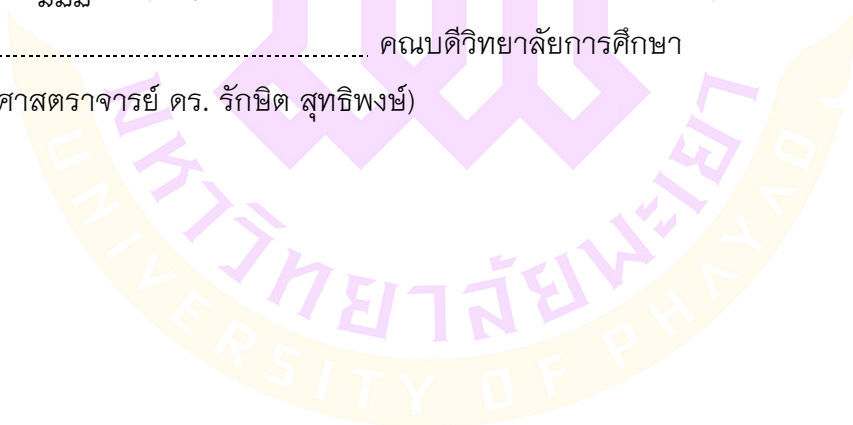
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. กษิวิภูฏ มีพรหม)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารัตนราชวิทยาลัย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	เอกฉกษณ์ อุตะมะแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
คำสำคัญ:	สุขภาพองค์การ, โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเป้าหมาย มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสื่อสาร และด้านความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ดังนี้ (1) ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ (2) ควรมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากรเข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน (3) การพิจารณาขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม โปร่งใส (4) ควรมีการยกย่อง เชิดชู ครูและบุคลากรที่ทำความดีเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร (5) ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

Title: A STUDY OF ORGANIZATIONAL HEALTH FOR PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH SCHOOLS

Author: Ekkaluck Utamakaew, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Thidawan Unkong , Ph.D.

Keywords: Organizational Health, Princess Chulabhorn Science High Schools

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the organizational health for Princess Chulabhorn Science High Schools and 2) to study the development guidelines for the organizational health for Princess Chulabhorn Science High Schools. The 310 samples, which consisted of administrators, teachers, and academic staff, were selected using proportional stratified sampling. The data collection was analyzed by a questionnaire with 0.98 reliability and a semi-structured interview. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and content analysis were used for the statistical analysis. The results of the study were as follows: 1) The organizational health of Princess Chulabhorn Science High Schools as a whole was at a high level. In terms of analysis, Goal Focus was at a high level, with Institutional Integrity, Communication respectively, and Cohesion. 2) The development guidelines for the organizational health of Princess Chulabhorn Science High Schools should be developed as following. Firstly, planning for human resources, equipment, materials, facilities, and budget should be conducted together. Second, communication should be supported to promote understanding within the organization, making it possible for all teachers and academic staff to directly understand the school's ideology and goals. Third, the consideration of salary levels should be fair and transparent. Fourth, teachers and academic staff who perform good deeds should be praised and honored as exemplary role models to cultivate strong motivation in their work. There should be activities to boost morale, motivation, foster love, unity, and solidarity within the organization. Fifth, administrators integrate principles of good governance and academic leadership into their management practices.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.....	60
แหล่งข้อมูล.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย....	65
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.....	74
บทที่ 5 บทสรุป.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผลการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.....	96
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	105
ภาคผนวก ค ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	106
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามหน้าที่.....	17
ตาราง 2 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	18
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ	36
ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดสัดส่วน	56
ตาราง 5 แสดงวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	62
ตาราง 6 จำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน.....	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านความสามัคคี	67
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ	68
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านการสื่อสาร	69
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	70
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านความเป็นผู้นำ	71

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านเป้าหมาย.....	72
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านการบริหารทรัพยากร.....	73
ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬา ภรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการทรัพยากร.....	75
ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาราชวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ	77
ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาราชวิทยาลัย ด้านความเป็นผู้นำ.....	78
ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬา ภรณราชวิทยาลัย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ.....	79



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.....	55



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงแต่ประชากรผู้สูงอายุมากขึ้นและการปฏิวัติดิจิทัล ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดการทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ยุทธศาสตร์และพัฒนาคอนในทุกระดับ ทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

นอกจากนี้ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 นำมาซึ่งฉกัทัศน์ของการพัฒนาทุกประเทศทั่วโลกในหลากหลายมิติ เกิดการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการประเมินทิศทางและการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนมากขึ้นของโลกยุคใหม่ นำไปสู่การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้งระดับโครงสร้าง นโยบายและกลไก มุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกัรัฐมนตรี, 2566) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เล็งเห็นถึงปัญหาในปัจจุบันว่าประเทศติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมและพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วรวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหหลายประการนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์

ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษารวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว มีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยทั้ง 12 โรงเรียน ภายใต้โครงการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการตามเป้าหมายและอุดมการณ์ของโรงเรียนที่สอดคล้องตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางการศึกษาทุกช่วงวัย การศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยมีภารกิจในการศึกษา ค้นคว้า และดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในลักษณะของโรงเรียนประจำ เพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้กับผู้มีความสามารถพิเศษที่มีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ และเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับนักเรียนกลุ่มด้อยโอกาสและขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อพัฒนา นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เหล่านั้นไปสู่ความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีความสามารถระดับสูงเยี่ยม เทียบเคียงกับนักวิจัยชั้นนำของนานาชาติ มีจิตวิญญาณมุ่งมั่นพัฒนาประเทศชาติ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ สามารถสร้างองค์ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับประเทศชาติและสังคมไทยในอนาคต ช่วยพัฒนาประเทศชาติให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ในประชาคมโลก เป็นสังคมผู้ผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น สร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมแห่งคุณภาพและแข่งขันได้ สังคมที่ยั่งยืน พอเพียงและมีความสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกัน นอกเหนือจากภารกิจดูแลนักเรียนดังกล่าว

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 5 มีนาคม 2562 มีมติให้โครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยเป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการเป็นงานประจำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกระจายโอกาสสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในภูมิภาค และเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพสูงทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ในการเพิ่มขีดความสามารถแข่งขัน

ของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 และมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนี้ได้เพิ่มภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย อีกหนึ่งข้อ คือ เป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้ถึงสภาพขององค์การ ที่ดำเนินการตามภารกิจ เป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ Hoy and Feldman (1987) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ การปรับตัวการทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องในระยะเวลานาน เช่นเดียวกับ Dwividi (1981) กล่าวว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การนั้นมีความสอดคล้องกัน หากสุขภาพองค์การดี ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การก็ดีไปด้วย แต่หากสุขภาพองค์การไม่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพขององค์การไม่ดีไปด้วย สอดคล้องกับ ชิตาวัลย์ อุ่นกอง (2559) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงสภาพขององค์การที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้ทราบได้ว่าองค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

ด้วยภารกิจของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้กลยุทธ์ พันธกิจ โครงการ การบริหาร ทรัพยากร ตลอดจนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเน้นหนักไปที่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ขณะที่โครงสร้างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนยังมีลักษณะเช่นเดียวกับกับโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก การได้รับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ไม่ทั่วถึงและการกำหนดภาระงานของครูที่ไม่เท่าเทียมทั่วถึง สอดคล้องกับ Miles (1973) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นจะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไปและยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับ Owens (1991) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดี จะต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป ลดความตึงเครียดของบุคลากร

บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และก้าวหน้า

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการตรวจสอบคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามอุดมการณ์และเป้าหมายของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยสามารถปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสภาพการณ์ที่ซับซ้อนอย่างเหมาะสม นำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 55 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,468 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,523 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยศึกษาใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ 2) ด้านความสามัคคี 3) ด้านขวัญกำลังใจ 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 6) ด้านความเป็นผู้นำ 7) ด้านเป้าหมาย และ 8) ด้านการบริหารทรัพยากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1. ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
3. อาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คน มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป
4. ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
5. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมี 8 ด้าน เลือกมา 3 ด้านแรกที่มีระดับสุขภาพองค์การต่ำสุด สร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย หมายถึง โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย 2) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก 3) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี 4) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลข 5) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร 6) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ 7) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี 8) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี 9) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี 10) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช 11) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง และ 12) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สตูล ซึ่งโรงเรียนทั้ง 12 แห่ง จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพไม่เน้นปริมาณ มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

2. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากการปฏิบัติตามตามภารกิจ อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การ สามารถปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสภาวะการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากการปฏิบัติตามตามภารกิจ อุดมการณ์ และเป้าหมายของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตามองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก มีความเป็นพลวัตสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การ มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา องค์การปกป้องสมาชิกในองค์การจากข้อกล่าวอ้างผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่มีเหตุผล องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก สมาชิกภายในองค์การมีความรักดีและผูกพันกับองค์การ

3.2 ด้านความสามัคคี หมายถึง ความร่วมมือ ช่วยเหลือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็น

ทีม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้สมาชิกในองค์การจะต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาอย่างลุล่วงไปได้ด้วยดี

3.3 ด้านขวัญกำลังใจ หมายถึง องค์การมีการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การให้ความสำคัญและการยกย่องในความสำเร็จของสมาชิกในองค์การ มีการให้ขวัญกำลังใจที่ดี ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและชัดเจน โดยขวัญกำลังใจของสมาชิกในองค์การสะท้อนให้เห็นได้จากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นและการมีทัศนคติเชิงบวกของสมาชิกต่องาน เพื่อร่วมงาน และองค์การโดยรวม

3.4 ด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ ข่าวสารที่ออกจากองค์การมีความชัดเจนทั้งภายในและภายนอก ผู้บริหารมีการสื่อสารถูกต้องและชัดเจน องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ เน้นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง นอกจากนี้ องค์การควรมีข้อมูล สารสนเทศที่พร้อมในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์การ การสื่อสารส่วนใหญ่ในปัจจุบันควรเป็นการสื่อสารที่ทันสมัย สื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น

3.5 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า มีอิสระทางความคิด มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้งานในองค์การสำเร็จ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ

3.6 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความเป็นมิตร สมาชิกในองค์การสามารถพบปะพูดคุยได้ง่าย มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติงานกับสมาชิกในองค์การด้วยความจริงใจและปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจและให้ความเคารพต่อกัน มีทักษะการนิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

3.7 ด้านเป้าหมาย หมายถึง ภารกิจที่องค์การกำหนดเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ เป้าหมายที่ดีจะต้องชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ องค์การที่มีสุขภาพขององค์การที่ดีสมาชิกในองค์การควรมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์การมีการปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

3.8 ด้านการบริหารทรัพยากร หมายถึง องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสมาชิกในองค์การทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว องค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารงบประมาณ องค์การอาจมีการลดงบประมาณบางโครงการ แต่ยังคงให้ประสิทธิภาพในระดับเดิม หรือองค์การมีการคงงบประมาณเท่าเดิมในบางโครงการ แต่ประสิทธิผลของงานสูงขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาสุขภาพขององค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย หมายถึง ข้อเสนอในการพัฒนาสุขภาพขององค์การ ตามผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพขององค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายองค์การในทุกมิติ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยได้รับข้อมูลสุขภาพขององค์การ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนา ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาต่อไป
2. หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย
 - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย
 - 1.2 อุดมการณ์และเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน
 - 1.3 วิสัยทัศน์
 - 1.4 พันธกิจ
 - 1.5 เป้าประสงค์
 - 1.6 ภารกิจของโรงเรียน
 - 1.7 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
 - 2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 2.2 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ
 - 2.3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ความเป็นมาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

เนื่องในโอกาสที่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี (พระอิสริยยศ ณ ขณะนั้น) ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 ด้วยสำนึกในพระกรุณาธิคุณที่ทรงมุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการศึกษา โดยเพิ่มโอกาสแก่เยาวชนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี จำนวน 12 โรงเรียน ได้รับพระราชทานพระอนุญาตให้ชื่อนามว่า โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้นามภาษาอังกฤษว่า “Princess Chulabhorn’s College” ตามหนังสือสำนักพระราชเลขานุการที่ รล 0006/1036 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 และมีประกาศของกระทรวงศึกษาธิการให้เปลี่ยนใช้ชื่อดังกล่าวเมื่อ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536

ในปี พ.ศ. 2539 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี (พระอิสริยยศ ณ ขณะนั้น) ได้พระราชทานแผ่นศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2539 ณ ห้องทรงงาน ชั้น 3 ตึกสิริวิทยา โรงพยาบาลศิริราช ตามหนังสือสำนักพระราชเลขานุการที่ รล 0007/0055 ลงวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2539 และพระราชทานพระอนุญาตให้ใช้ตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนแบบแรกซึ่งตามที่กระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือที่ ศช 0805/8847 ลงวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2539 โดยปรับสีตามพระประสงค์โดยกองศิลปอาชีพในพระองค์สมเด็จพระราชินีนาถ ในวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2539

คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยมีมติในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 โดยกำหนดให้มีภารกิจ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ
2. เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการโดยเน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีศักยภาพสูงด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ
3. เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพไม่เน้นปริมาณ
4. เป็นโรงเรียนต้นแบบของภูมิภาค
5. เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

วันที่ 3 กรกฎาคม 2561 สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี พระราชทานพระอนุญาตให้ชานานามโรงเรียนขึ้นใหม่ว่า “โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย” และใช้นามภาษาอังกฤษว่า “Princess Chulabhorn Science High School” ต่อมาได้มีประกาศเปลี่ยนชื่อโรงเรียนดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 72ง วันที่ 20 กันยายน 2561 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการตั้งชื่อสถานศึกษา พ.ศ. 2547 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย 2) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก 3) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี 4) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เลย 5) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร 6) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ 7) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี 8) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี 9) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี 10) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช 11) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง และ 12) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล

วันที่ 5 มีนาคม 2562 คณะรัฐมนตรีมีมติให้โครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 เป็นงานประจำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกระจายโอกาสสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในภูมิภาค และเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพสูงทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ในการเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย Thailand 4.0 และมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนี้ได้เพิ่มภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย อีกหนึ่งข้อ คือ เป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วภูมิภาคของประเทศ ไทย (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

อุดมการณ์และเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน

อุดมการณ์และเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จะใช้อุดมการณ์และเป้าหมายเดียวกับการพัฒนานักเรียนของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ดังนี้

มุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้ง เทียบมาตรฐานสากลในระดับเดียวกัน
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นและนักพัฒนาด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทียบมาตรฐานสากลในระดับเดียวกัน
4. รักการเรียนรู้ รักการอ่าน การเขียน รักการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ รู้รอบ และสามารถบูรณาการความรู้ได้
5. มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทียบมาตรฐานสากลในระดับเดียวกัน
6. มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย มีความเข้าใจและภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภาคภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
7. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีไทยและภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ
8. มีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง
9. มีสุขภาพอนามัยที่ดี รักการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็งทั้งกายและใจ

วิสัยทัศน์

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยเป็นโรงเรียนที่พัฒนานักเรียนให้มีจิตใ้
บุคลิกลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์
ชั้นนำของนานาชาติ

พันธกิจ

1. ปลุกฝังให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมรักการเรียนรู้ การอ่าน การเขียน การค้นคว้า อย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ และบูรณาการความรู้ได้

3. สร้างจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย ความเข้าใจ ภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณี และภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ

5. ปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี รักการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็งทั้งกายและใจ

7. จัดหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้งในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

8. จัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นและนักพัฒนานวัตกรรมด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเดียวกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

9. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

11. พัฒนาระบบสนับสนุน การบริหารจัดการและภาคีเครือข่าย

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ

2. เพื่อให้นักเรียนรักการเรียนรู้ การอ่าน การเขียน การค้นคว้า อย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ และบูรณาการความรู้ได้

3. เพื่อให้นักเรียนมีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย มีความเข้าใจและภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4. เพื่อให้ให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีและภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ

5. เพื่อให้ให้นักเรียนมีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อให้ให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ระวังการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็งทั้งกายและใจ

7. เพื่อให้มีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้งในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

8. เพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น และนักพัฒนานวัตกรรมด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

9. เพื่อให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับเดียวกันกับนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

10. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

11. เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุน การบริหารจัดการและภาคีเครือข่าย

ภารกิจของโรงเรียน

1. เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะ สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ

2. เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการ โดยเน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีศักยภาพสูงด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ

3. เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพ ไม่เน้นปริมาณ

4. เป็นโรงเรียนต้นแบบของภูมิภาค

5. เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

6. เป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วนภูมิภาค (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการและยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ดังกล่าว มีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย
ตั้งอยู่ เลขที่ 345 หมู่ 2 ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย รหัสไปรษณีย์ 57000 มีพื้นที่ 149 ไร่ 2 งาน 86 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย พะเยา เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก
ตั้งอยู่ เลขที่ 86 หมู่ที่ 4 ตำบลมะขามสูง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65000 มีพื้นที่ 83 ไร่ 3 งาน 81 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ พิษณุโลก นครสวรรค์ พิจิตร กำแพงเพชรสุโขทัย เพชรบูรณ์ ตาก และอุตรดิตถ์
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี
ตั้งอยู่ เลขที่ 216 หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยโป่ง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี มีพื้นที่ 130 ไร่ เขตพื้นที่บริการกลุ่มภาคกลางตอนบน 7 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท และอุทัยธานี
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลย
ตั้งอยู่ เลขที่ 129 หมู่ที่ 5 ถนนห้วยพอด-ภูบ่อปิด ตำบลธาตุ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42110 มีพื้นที่ 160 ไร่ เขตพื้นที่บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ เลย อุตรดิตถ์ ขอนแก่น สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และบึงกาฬ
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร
ตั้งอยู่ เลขที่ 281 หมู่ที่ 6 บ้านหนองหอย ตำบล บางทรายใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000 เขตพื้นที่บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ มุกดาหาร อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม ยโสธร ร้อยเอ็ด และอำนาจเจริญ
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์
ตั้งอยู่ เลขที่ 299 หมู่ 2 ถนนพรเทพมงคล ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31150 เขตพื้นที่บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ บุรีรัมย์ นครราชสีมา ชัยภูมิ ศรีสะเกษ สุรินทร์ และมหาสารคาม

7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี

ตั้งอยู่ เลขที่ 51 หมู่ 6 ตำบลบ่อเงิน อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี เขตพื้นที่บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร

8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี

ตั้งอยู่ เลขที่ 695 หมู่ 3 ถนนบ้านบึง-แก่ง ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เขตพื้นที่บริการ 8 จังหวัด ภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว นครนายก ปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา

9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี

ตั้งอยู่ เลขที่ 427 หมู่ 8 ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76120 โดยมีเขตพื้นที่บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ เพชรบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี และประจวบคีรีขันธ์

10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

ตั้งอยู่ เลขที่ 120 หมู่ที่ 1 ตำบลบางจาก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพื้นที่ 100 ไร่ เขตพื้นที่บริการ 5 จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง และสุราษฎร์ธานี

11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง

ตั้งอยู่ เลขที่ 196 หมู่ที่ 4 ถนนตรัง-ลิเกา ตำบลบางรัก อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง รหัสไปรษณีย์ 92000 เขตพื้นที่บริการ 5 จังหวัด ได้แก่ ตรัง ภูเก็ต กระบี่ พังงา และระนอง

12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สตูล

ตั้งอยู่ เลขที่ 138 หมู่ที่ 12 ตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล รหัสไปรษณีย์ 91140 เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ สตูล ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

ตาราง 1 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามหน้าที่

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	รวม
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย	2	59	55	116
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พิษณุโลก	4	61	56	121
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลพบุรี	5	54	66	125
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เลย	5	62	51	118
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร	5	54	50	109
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	5	65	67	137
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	4	58	34	96
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ชลบุรี	5	61	24	90
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพชรบุรี	5	59	73	137
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	5	66	103	174
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตรัง	5	63	57	125
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย สตูล	5	68	102	175
รวม	55	730	738	1,523

ที่มา: ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ตาราง 2 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปีการศึกษา
2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โรงเรียน	วุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย	4	90	21	1	116
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก	0	70	49	2	121
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี	28	65	30	2	125
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลย	13	69	34	2	118
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	1	68	37	3	109
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	23	82	31	1	137
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี	2	52	40	1	95
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี	0	54	35	1	90
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี	36	64	34	3	137
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	58	81	33	2	174
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง	9	79	36	1	125
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สตูล	41	81	39	1	176
รวม	215	855	419	20	1,523

ที่มา: ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย หมายถึง โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย 2) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก 3) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี 4) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลข 5) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร 6) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ 7) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี 8) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี 9) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี 10) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช 11) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง และ 12) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สตูล ซึ่งโรงเรียนทั้ง 12 แห่ง จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพ ไม่เน้นปริมาณ มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

Miles (1973) สุขภาพองค์การ หมายถึง การศึกษาองค์การเพื่อทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การ ด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่ง ๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ

Cameron (1978) สุขภาพองค์การ หมายถึง ชื่อเสียงของสถาบัน กระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และเป็นความมั่นคงของสถาบันด้วย

Dwividi (1981) กล่าวถึงสุขภาพองค์การว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายคล้ายคลึงกัน การที่องค์การมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

Hoy and Feldman (1987) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ การได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบ ด้านการปรับตัวการทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม

และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Owens (1991) กล่าวว่า สุขภาพขององค์การมีลักษณะเช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดี จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันดี องค์การจะตอบสนองต่อเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานได้หรือเสื่อมสมรรถภาพไป อาจทำให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานทำงานร่วมกัน องค์การก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงานและมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์ทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดของค์การนั้นก็จะมีเสื่อม และตายไป เช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์

Hersey and Blanchard (1993) สุขภาพขององค์การ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบเทียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตองค์การจะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายในที่สุด คล้ายกับมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Input) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดีคือความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในมีหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน

Lyden and Klingele (2000) สุขภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่ยังมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์การในเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

Hoy, Smith and Sweetland (2002) สุขภาพขององค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

กอบัว ทศนภักดี (2550) สุขภาพขององค์การ หมายถึง ผลประกอบการและการประสพผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มี

การกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของทีมโดยบุคลากรในองค์การต้องสามารถ มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

ชัชวาล ทัดศิวิชัย (2552) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เรวัตระ งบประมาณ (2558) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะความพร้อมการปฏิบัติงานในองค์การตลอดจนความพร้อมที่จะมีปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ลาวัลย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559) สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานของกิจการให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเมื่อองค์การเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมา สามารถแก้ไขปัญหายุบสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารภายในที่ราบรื่นไม่ตึงเครียด ผู้บริหารเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของสมาชิกในองค์การ และมีความมั่นคงของสถาบัน มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไป

ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง (2559) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบมี

ศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

วรัท สมวงศ์ (2563) สุขภาพองค์การ หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์การที่มีในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การที่วางไว้อย่างมีระบบแบบแผน สมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีศักยภาพเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่วางไว้ มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การสามารถปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

การศึกษาสุขภาพองค์การ จำเป็นต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ ทั้งนี้แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาดังต่อไปนี้

Foryer and Well (1971) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การสุขภาพสมบูรณ์ ดังนี้

1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานขององค์การและสามารถใช้ศักยภาพของตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รวมทั้งมีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. สมาชิกในองค์การร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นทำให้แก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้โดยการร่วมแรงร่วมใจกัน
3. สมาชิกในองค์การสามารถแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นกันเองไม่มีการกีดกันฐานะทางสังคมหรือหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวางมีการทำงานเป็นกลุ่ม
4. สมาชิกในองค์การแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การด้วยการให้ข้อมูลและข่าวสารปริมาณงาน เวลา ทักษะความชำนาญในอาชีพ และหลักการบริหารงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านาย ลูกน้อง เสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง
5. มีการวางแผนการทำงานร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกันเป็นหมู่คณะ
6. มีการยอมรับ นับถือความคิดของผู้บริหารระดับรองลงมา องค์การรู้จักเลือกใช้คนที่เก่งและนำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลัง

7. การพิจารณาปัญหาคำหนึ่งถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความต้องการของบุคคล
ซึ่งมีส่วนเอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จของงาน

8. นำหลักการความร่วมมือมาใช้อย่างเสรี ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ช่วยเหลือซึ่ง
กันและกันแม้จะมีการแข่งขันระหว่างบุคคลอยู่บ้าง

9. เมื่อเกิดวิกฤติทุกคนร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ปัญหา

10. เมื่อเกิดความขัดแย้งสามารถนำความขัดแย้งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุง
และพัฒนางาน

11. มีการให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันนำคำแนะนำจากผู้อื่น
มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

12. มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการ
ตรวจสอบการปฏิบัติงานของกลุ่มเรียนรู้ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

13. สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีสัมพันธภาพที่ต่อกัน

14. สมาชิกในองค์การมองโลกในแง่ดี มีเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

15. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับ
สถานการณ์

16. สมาชิกในองค์การมีความไว้วางใจกัน แต่ละคนมีความเชื่อมั่นตนเอง ในทางที่
ถูกต้อง

17. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงว่าเป็นเงื่อนไขของการเจริญเติบโต

18. สมาชิกในองค์การยึดมั่นหลักการเรียนรู้จากการผิดพลาด

19. ร่วมกันค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

20. มีโครงสร้างองค์การระเบียบแบบแผนระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติซึ่ง
สนับสนุนให้องค์การเติบโตได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของสมาชิก

21. สมาชิกในองค์การมีความสำนึกต่อองค์การ มีส่วนรวม มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อ
พัฒนาองค์การ

22. องค์การมีความเป็นพลวัต มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์
แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

23. สมาชิกในองค์การร่วมกันเผชิญปัญหาในสภาพการณ์ที่องค์การเกิดภาวะวิกฤติ

Miles (1973) ได้ศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิต
ยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบ

แผนและได้กำหนดแบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ประกอบด้วย

1.1 เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน ในองค์การและนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากร ที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องความต้องการ และสภาพแวดล้อม สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายใน เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะ มีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารทั้งในแกนนั่งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยน น้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization) ในองค์การที่มี สุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควร จะต้องมีอิทธิพลคือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ประกอบด้วย

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป ขณะที่ยังมีบางคนไม่ได้ทำงานอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะ ทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าคุณต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจด จอกับการทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกัน ภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนในองค์การมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเอง นั่นคือ รู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้ คนที่ ในองค์การจะภูมิใจในตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีจำเป็นต้องเข้าใจในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การ ต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพล ในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจ ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความ

พอใจและความยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

3. ความต้องการด้านความเจริญและเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Change Fullness Needs) ประกอบด้วย

3.1 นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีควรจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมาและขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญของกามาพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ มุ่งง่ามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

3.2 ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดี โดยปกติพฤติกรรมจะถูกแสดงออกมาจากภายในตัวไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่น หรือกับคนที่อำนาจสูงกว่า องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นเดียวกันจะต้องการความเป็นอิสระ นอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย องค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับบุคคลนั้นหมายความว่า องค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) ความสามารถที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระที่จะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การหรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในการปรับตัวให้เข้ากับองค์การจะต้องมีความมั่นคง และอดทนตามสภาพแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-Solving Adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก มิได้หมายความว่าองค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหา และความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้น สามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุด และยังคงมีปัญหาคงมีที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้น ไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีโครงสร้าง และขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วย

Owens (1991) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้นจะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการต่อไปนี้

1. มุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) การที่บุคคลในองค์การเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) องค์การมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก องค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) เป็นการที่องค์การนั้น ๆ มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า (Resource Localization) เป็นการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไปมีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัวมีความพอใจในการวางตัว บทบาทที่องค์การต้องการมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าองค์การสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียวกัน (Cohesion) การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) ขวัญเป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมีความพึงพอใจซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุขมีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจขององค์การ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์การมีการเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงมีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตรายงานใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเองมีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วมีความมั่นคงอดทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวไม่ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพสามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

Guarnaccia (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีสุขภาพดี 13 มิติ ได้แก่

1. การสื่อสารแบบเปิดเผย (Open Communication) องค์การต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) องค์การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำของบุคลากรในการวางแผนงานตัดสินใจและการออกแบบการทำงาน

3. การเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Learning and Renewal) องค์การสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์การเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะ

4. ความหลากหลายที่มีคุณค่า (Valued Diversity) องค์การมีความนิยมชมชอบและสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์การเพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการกระตุ้นและเติมเต็มในองค์การ

5. ความเท่าเทียมกันในองค์การ (Institutional Fairness) องค์การสนับสนุนและป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียมและการเคารพในสิทธิ์ของบุคลากร

6. การยกย่องและให้รางวัลเท่าเทียม (Equitable Rewards and Recognition) องค์การมีการกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ

7. ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน (Common Economic Security) องค์การจะสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์การและบุคลากรในองค์การ

8. มีเทคโนโลยีที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (People-Centered Technology) องค์การต้องหาคำศัพท์และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานที่อันตราย

9. บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ (Health-Enhancing Work Environment) องค์การต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจของบุคลากร

10. งานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) องค์การต้องเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงานทำให้เห็นว่างานนั้น ๆ มีความสำคัญโดยเพิ่มคุณภาพความถูกต้องแก่ผลิตภัณฑ์และบริการ

11. ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Family and Work Life Balance) องค์การต้องให้การสนับสนุนบุคลากรให้รักษาสัมดุลระหว่างภาระงาน และชีวิตส่วนตัว

12. ความรับผิดชอบต่อชุมชน (Community Responsibility) องค์การจะต้องลงทุน และให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคม

13. การปกป้องสิ่งแวดล้อม (Environmental Protection) องค์การต้องมีความตั้งใจจริงใจในการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศ

Hoy and Sabo (1998) ได้กล่าวถึงมิติสุขภาพองค์การมี 6 มิติดังนี้

1. มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีหรือความเข้มแข็งของโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถานที่ศึกษาที่ผู้บริหารครูและนักเรียนอยู่ร่วมกันได้ การพัฒนาตนเอง การบริหาร และการจัดการเรียนการสอนนั้นจึง

ต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองท้องถิ่น มีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ยากจากภายนอก ตัวอย่างเช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องมีความเข้มแข็ง ต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

2. มิติด้านความเป็นผู้นำของโรงเรียน

ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรเป็นที่พึง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรพบปะพูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและพฤติกรรมผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจและให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเองซึ่งเป็นผู้นำแบบที่เน้นคนหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก

3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง อิทธิพลทางสังคมความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลที่ผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

สนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการบริหารองค์การ ประกอบด้วย การจัดการบุคลากรการเงิน และวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถผู้บริหารที่จะดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่มหรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว ดังนี้

4.1 การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงการจัดการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพหรือผลที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์การให้มากขึ้นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงินเท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้นทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด การสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องคอยสอดส่องดูแล ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่า

5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู

การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) หมายถึง ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น ของบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีต่อกันหรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอน ต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกันให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร การมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงานครูที่มีศักยภาพสูงจะต้องตระหนัก รู้ว่าตนเองมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า มีคนยกย่องนับถือ มีความคิด เจตคติที่ดี มีอิสระเสรี และควบคุมตนเองได้ จะต้องเข้าใจ รู้ว่าต้องปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างไร จะต้องปฏิบัติให้ดีที่สุดในภาระหน้าที่ตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ตนเองเป็นบุคคลสำคัญหรือมีความหมายต่อบุคคลอื่นการเข้าใจ และรู้จักตนเองนั้นทำให้สามารถวิเคราะห์ตนเองได้ว่าตนเองต้องการอะไร มีความสนใจ และใช้ชีวิตอยู่ในโลกให้มีความสุขได้อย่างไร

6. มิติด้านการมุ่งวิชาการ

การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาซึ่งมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวาง มีองค์ประกอบคือหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของครูโดยผู้บริหารต้องรับผิดชอบโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน องค์ประกอบสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องควรทราบองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ ดังนี้

6.1 คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา

6.2 การจัดการเรียนรู้อาจให้ผู้เรียนต้องมีความสมดุล เหมาะสมกับวินัย ความต้องการของผู้เรียน และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้ทักษะกระบวนการเรียนรู้จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียน

6.3 แหล่งการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลาย และเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ตามถนัด ตามความต้องการ และความสนใจของนักเรียน

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล ห่วงใยซึ่งกันและกัน

6.5 ผู้เรียนมีความศรัทธาต่อผู้สอน และกระบวนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

6.6 สาระการเรียนรู้ทักษะกระบวนการเรียนรู้เน้นเชื่อมโยงกับเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมรอบตัวจากผู้เรียนผลจากการเรียนผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง

6.7 กระบวนการเรียนรู้การเชื่อมโยงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ครอบครัว ชุมชน และสังคม สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกันให้เกิดการเรียนรู้ และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด

Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพองค์การดีเป็นองค์การ ที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาพขององค์การสามารถพิจารณาได้จากมิติทั้ง 11 มิติที่มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. มิติการสื่อสาร (Communication) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง และเป็นไปในแนวทางที่ดีมีรูปแบบการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

2. มิติการมีส่วนร่วม (Participation and Involvement) องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ

3. มิติความภักดีและความผูกพัน (Loyalty and Commitment) องค์การสุขภาพดีจะมีบรรยากาศที่จริงใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร ทำให้บุคลากรทำงานมากที่สุดและเต็มใจที่จะทำงาน

4. มิติขวัญกำลังใจ (Morale) องค์การสุขภาพดีจะมีการสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรที่เพียงพอมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชื่นชอบซึ่งกันและกัน

5. มิติชื่อเสียงองค์กร (Institutional Reputation) องค์กรที่มีสุขภาพที่ดีนั้นจะรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากร และผู้บริหาร จะแสดงออกให้เห็นจากการแบ่งปัน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก

6. มิติจริยธรรม (Ethics) องค์กรสุขภาพที่ดีจะมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรม

7. มิติการยอมรับผลการปฏิบัติงาน (Performance Recognition) องค์กรที่มีสุขภาพที่ดีบุคลากรในองค์กรมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพได้อย่างเต็มที่

8. มิติการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal Alignment) องค์กรสุขภาพที่ดีนั้นเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน บุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

9. มิติความเป็นผู้นำ (Leadership) องค์กรสุขภาพที่ดีนั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือผู้บริหารทั้งในระดับกลางหรือสูง จะมีบทบาทสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา

10. มิติการพัฒนา (Development) องค์กรสุขภาพที่ดีนั้นจะมีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมซึ่งมีการวางแผนอย่างเป็นทางการ

11. มิติการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์กร

Hoy and Feldman (1987) ได้เสนอมิติการวัดสุขภาพองค์กรไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ไม่ขัดแย้งกับชุมชน ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ ครูได้รับการปกป้องจากทางโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ทราบถึงสภาพปัญหาของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนแสวงหาความรู้ และใช้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียน หากทางโรงเรียน และชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นในที่สุด

2. ด้านการกำหนดโครงสร้าง (Initiating Structure) พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยแสดงวิสัยทัศน์ ทศนคติ กฎ ระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติที่ผู้บริหารคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. ด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านมิตรสัมพันธ์ การแสดงออกอย่างเป็นมิตร คอยสนับสนุน และเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียน รับฟัง และเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันนโยบาย และข้อพิจารณา ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอำนาจ มีอิสระในความคิด และการปฏิบัติ ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และนักเรียน

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ ความตั้งใจ ความใจความมั่นใจ และแรงจูงใจที่ทำให้ครูรู้สึกดีกับโรงเรียน ครูรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน และครูรู้สึกถึงความสำเร็จเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนในการทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบ และเคร่งครัดในงานวิชาการเป็นสำคัญ เป็นภารกิจหลักของโรงเรียน มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ แบ่งมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็น 7 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และการวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง วิธีการบริหารความขัดแย้ง

2. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผน

อัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจากรัฐ และสถาบันอื่น มาใช้จัดการศึกษาใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกถึงการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และทำงานอย่าง que ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ระดับที่สูงกว่า และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในการบริหารโรงเรียน

4. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผล ต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหาร ขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็น อย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

5. มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง กลุ่มของครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน พี่งพากันในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าตนเองเป็นสมาชิก ของทีมงาน มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน ยอมรับความสามารถ ความสำเร็จของเพื่อนครู เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

6. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบริหารจัดการ งานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถ ทางวิชาการ มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการทำให้สามารถบรรลุ ตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนมีการนิเทศการสอนอย่างเป็น ระบบ

7. มิติด้านการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูใช้แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ การกระทำ ต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่าง

มีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนในการวางแผนเป้าหมาย และนโยบายในการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

นัยนา สุนะเสน (2564) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของโรงเรียน ในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน มีคณะกรรมการ มีองค์กร ชมรม สมาคมที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีโอกาสได้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม โรงเรียนมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นช่วยให้ค้นหาคำศักยภาพของผู้เรียน และชุมชน ครูได้รับความคุ้มครองจากอิทธิพลการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชนและผู้ปกครอง

2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร ซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะพูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีการแสวงหาแนวทางในการบริหาร และยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม มีศิลปะในการตัดเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครู มีความมุ่งมั่นในการที่จะเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน พฤติกรรมผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนม เป็นกันเอง เป็นผู้นำแบบที่เน้นคน งาน หรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก มุ่งสัมพันธ์

3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหาร ที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม เช่น ผู้บริหารได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร สามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคม จนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลที่มีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดัน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ

4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการในการจัดหาทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียน ที่ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ โดยมีสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน อาคารประกอบ จำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครู และการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การบริหารการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเทียมในเวลาอันรวดเร็ว

5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน มีความเต็มใจช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในโรงเรียน ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ครูมีความผูกพันกับนักเรียน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน โดยสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด มุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสถานศึกษา มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน นักเรียนมีความมานะพยายามในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีความเชื่อว่านักเรียนของตน มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำตารางจัดกลุ่มและสังเคราะห์ข้อมูล แจกแจงความถี่ตามพรรณนะของนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดในตารางสังเคราะห์

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

องค์ประกอบ	Foryer and Well (1971)	Miles (1973)	Owen (1991)	Guarnaccia (1994)	Hoy and Sabo (1998)	Hoy and Feldman (1987)	Lyden and Kingele (2000)	พรสุริย์ แก้วพิลา (2561)	นัยนา สุณะเสน (2564)	ความถี่
1. การบริหารทรัพยากร		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7*
2. ความสามัคคี	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7*
3. ชวัญกำลังใจ		✓	✓	✓		✓	✓	✓		6*
4. การสื่อสาร	✓	✓	✓	✓			✓	✓		6*
5. อิทธิพลของผู้บริหาร		✓	✓		✓	✓		✓	✓	6*
6. เกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ	✓				✓	✓	✓		✓	5*
7. ความเป็นผู้นำ	✓				✓		✓	✓	✓	5*
8. เป้าหมาย	✓	✓	✓				✓		✓	5*
9. การปรับตัว	✓	✓	✓				✓			4
10. นวัตกรรม		✓	✓	✓				✓		4
11. การมีส่วนร่วมของสมาชิกใน องค์การ	✓			✓			✓	✓		4
12. ความมุ่งเน้นวิชาการ					✓	✓		✓	✓	4
13. ความอิสระ	✓	✓	✓							3
14. ความสามารถในการแก้ปัญหา		✓	✓							2
15. การบริหารความขัดแย้ง	✓							✓		2
16. การสะท้อน	✓									1
17. การกำหนดโครงสร้าง	✓									1
18. องค์การมีความเป็นพลวัต รองรับการเปลี่ยนแปลง	✓									1
19. ความหลากหลายที่มีคุณค่า				✓						1
20. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พื้นฐาน				✓						1

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Foryer and Well (1971)	Miles (1973)	Owen (1991)	Guarnaccia (1994)	Hoy and Sabo (1998)	Hoy and Feldman (1987)	Lyden and Kingele (2000)	พรสุริย์ แก้วพิลา (2561)	นัยนา สุนะเสนา (2564)	ความถี่
21. ส่งเสริมสุขภาพ				✓						1
22. สร้างคุณค่าในงาน				✓						1
23. ความสมดุลงานกับครอบครัว				✓						1
24. องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม				✓						1
25. ปกป้องสิ่งแวดล้อม				✓						1
26. จริยธรรม							✓			1

จากการสังเคราะห์ข้างต้น พบว่า มีองค์ประกอบของสุขภาพองค์การที่นักการศึกษาแต่ละท่านนิยามไว้ในทิศทางเดียวกัน สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกองค์ประกอบของสุขภาพองค์การที่มีความถี่เกินร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ ตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีงานวิจัยสนับสนุน มีองค์ประกอบของสุขภาพองค์การทั้งสิ้น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ (Institutional Integrity)
2. ด้านความสามัคคี (Cohesion)
3. ด้านขวัญกำลังใจ (Morale)
4. ด้านการสื่อสาร (Communication)
5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence)
6. ด้านความเป็นผู้นำ (Collegial Leadership)
7. ด้านเป้าหมาย (Goal Focus)
8. ด้านการบริหารทรัพยากร (Resource Management)

โดยผู้วิจัยสรุปและอธิบายความหมายในแต่ละด้านตามแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้นดังต่อไปนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ (Institutional Integrity)

เกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการเผชิญปัญหาที่ยากจากภายนอกได้ มีความเป็นพลวัตสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การ มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา องค์การปกป้องสมาชิกในองค์การจากข้อกล่าวอ้างของผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่มีเหตุผล องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก สมาชิกในองค์การมีความภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1998) และ Hoy and Feldman (1987) ที่กล่าวว่า เกียรติศักดิ์ศรีขององค์การคือการที่โรงเรียนจัดหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไม่ขัดแย้งกับชุมชน ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูได้รับการปกป้องจากทางโรงเรียนเช่นเดียวกัน Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดีจะมีการรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากร และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสอดคล้องกับ Foryer and Well (1971) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การมีความสำนึกที่ดีต่อองค์การมีส่วนร่วม และมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ ร่วมกันเผชิญปัญหาในสภาพการณ์ที่องค์การเกิดภาวะวิกฤต นอกจากนี้ นัยนา สุนะเสน (2564) กล่าวว่า เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนเป็นลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของโรงเรียนในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน มีคณะกรรมการ มีองค์กร ชมรม สมาคมที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีโอกาสได้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นช่วยให้ค้นหาคำกยภาพของผู้เรียน และชุมชน ครูได้รับความคุ้มครองจากอิทธิพลการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชน และผู้ปกครอง

2. ด้านความสามัคคี (Cohesion)

ความสามัคคี หมายถึง ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้สมาชิกในองค์การจะต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาอย่างลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามแนวคิดของ Miles (1973) กล่าวว่า องค์การที่สุขภาพดี สมาชิกจะมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี เช่นเดียวกันนี้ Owens (1991) ได้กล่าวว่า องค์การต้องมีความสามัคคีเป็น

น้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Hoy and Sabo (1998) กล่าวถึงความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรที่มีต่อกันในโรงเรียนหรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอน ต่อนักเรียน หรือต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรมีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวให้ความช่วยเหลือกัน และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นอย่างเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำนองเดียวกันกับ Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่า องค์การสุขภาพดีนั้นจะมีบรรยากาศที่จริงใจ ใฝ่หาใจซึ่งกันและกันของบุคลากร ทำให้ทำงานได้มากที่สุดและเต็มใจที่จะเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับงาน สอดคล้องกับ Foryer and Well (1971) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การร่วมรับผิดชอบต่อปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นทำให้แก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น มีพื้นฐานความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้โดยการร่วมแรงร่วมใจกัน เช่นเดียวกันนี้ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่า องค์การจะต้องมีกลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ฟังพากันในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครู เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ นอกจากนี้ นัยนา สุนะเสน (2564) กล่าวว่า การแสดงออกของครูในโรงเรียนด้วยความรักใคร่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้น ในการทำงานอย่างมีความสุข และรักการทำงาน มีความเต็มใจช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในโรงเรียน ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ครูมีความผูกพันกับนักเรียน

3. ด้านขวัญกำลังใจ (Morale)

ขวัญกำลังใจ หมายถึง องค์การมีการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง องค์การให้ความสำคัญ และการยกย่องในความสำเร็จของสมาชิกในองค์การ มีการให้ขวัญกำลังใจที่ดี ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและชัดเจน โดยขวัญกำลังใจของสมาชิกในองค์การสะท้อนให้เห็นได้จากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการมีทัศนคติเชิงบวกของสมาชิกต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การโดยรวม ตามแนวคิดของ Miles (1973) กล่าวไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญกำลังใจภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความพอใจและความยินดี มีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกที่ไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญกำลังใจขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ สอดคล้องกับ Owens (1991) กล่าวไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมี

ความพึงพอใจ ตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจขององค์การ เช่นเดียวกันกับ Guarnaccia (1994) กล่าวว่า องค์การต้องเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงาน ทำให้เห็นว่างานนั้น ๆ มีความสำคัญ ทำนองเดียวกัน Lyden and Kingele (2000) กล่าวว่า องค์การสุขภาพที่ดีจะมีขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอ มีบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นมิตร บุคลากรในองค์การชื่นชอบซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับ Hoy and Feldman (2000) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นความรู้สึก ทศนคติ ความตั้งใจ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ และแรงจูงใจที่ทำให้ครูรู้สึกดีกับโรงเรียน ครูรู้สึกดีกับเพื่อนร่วมงาน และครูรู้สึกถึงความสำเร็จ เป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่า ทศนคติหรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลมาจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารองค์การ การให้ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

4. ด้านการสื่อสาร (Communication)

การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก องค์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ ข่าวสารที่ออกจากองค์การมีความชัดเจนทั้งภายในและภายนอก ผู้บริหารมีการสื่อสารถูกต้อง ชัดเจน องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ เน้นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง นอกจากนี้องค์การควรมีข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์การ การสื่อสารส่วนใหญ่ในปัจจุบันควรเป็นการสื่อสารที่ทันสมัย สื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น ตามแนวคิดของ Lyden and Kingele (2000) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทางและเป็นไปในแนวทางที่ดี มีรูปแบบการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารที่แบบเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นเดียวกับ Miles (1973) องค์การต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม การสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การมีคนจำนวนมากอยู่ร่วมกันอาจทำให้ข่าวสารเปลี่ยนแปลงไปได้ทั้งระบบ ข่าวสารในแกนนั่ง และในแกนนอน ตลอดจนผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วย องค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน ทำนองเดียวกับ Owens (1991) องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก องค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อม

เสมอ เพื่อใช้ในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การ เช่นเดียวกันกับ Guarnaccia (1994) กล่าวว่า องค์การต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ สอดคล้องกับ Foryer and Well (1971) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์การด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้แล้ว พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วม และสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence)

อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า มีอิทธิพลทางความคิดและมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้งานในองค์การสำเร็จ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับ ตามแนวคิดของ Miles (1973) ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ องค์การที่มีสุขภาพดีมีการกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรมผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล มีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ทำนองเดียวกับ Owens (1991) กล่าวว่า การที่องค์การมีสุขภาพดี องค์การจะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับ สอดคล้องกับ Hoy and Sabo (1998) กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหารเป็นความพยายามที่ทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ เช่นเดียวกับ Hoy and Feldman (1987) กล่าวว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอ ข้อพิจารณา ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอำนาจ มีอิทธิพลในความคิดและการปฏิบัติ ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ นอกจากนี้ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561)

กล่าวว่า การแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของคุณในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับ และทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการด้วยความเต็มใจ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้ง นัยนา สุชนะเสน (2564) กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหาร เป็นความพยายามของผู้บริหาร ที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม

6. ด้านความเป็นผู้นำ (Collegial Leadership)

ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีความเป็นมิตร สมาชิกในองค์การสามารถพบปะพูดคุยได้ง่าย มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติงานกับสมาชิกในองค์การด้วยความจริงใจ และปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกัน มีทักษะการนิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Hoy and Sabo (1998) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความเป็นมิตร เป็นที่ฟัง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร พบปะพูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารจะให้คำแนะนำ ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อ เช่นเดียวกับ Lyden and Kingele (2000) กล่าวถึง ผู้นำที่มีบทบาท และความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหารทั้งในระดับกลาง ระดับสูงมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา ทำนองเดียวกับ Foryer and Well (1971) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งนี้ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการรับมือภารกิจได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาคือ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง วิธีการบริหารความขัดแย้ง เช่นเดียวกับนัยนา สุชนะเสน

(2564) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ด้านเป้าหมาย (Goal Focus)

เป้าหมาย หมายถึง ภารกิจที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ เป้าหมายที่ดีจะต้องชัดเจนเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ โดยองค์การที่มีสุขภาพองค์การที่ดีสมาชิกในองค์การควรมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกภายในองค์การมีการปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ ตามแนวคิดของ Miles (1973) เป้าหมายที่ดีจะต้องชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนี้เป้าหมายขององค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อม เช่นเดียวกับ Owens (1991) กล่าวว่า บุคคลในองค์การต้องเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ Lyden and Kingele (2000) กล่าวถึง องค์การสุขภาพที่ดี เป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย บทบาทบุคคล และ บทบาทของทีมที่ต้องชัดเจน บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เช่นเดียวกับกับ Foryer and Well (1971) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวรวมทั้งมีความรู้สึก ผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

8. ด้านการบริหารทรัพยากร (Resource Management)

การบริหารทรัพยากร หมายถึง องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสมาชิกในองค์การทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว องค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารงบประมาณ องค์การอาจมีการลดงบประมาณบางโครงการ แต่ยังคงให้ประสิทธิภาพในระดับเดิม หรือองค์การมีการคงงบประมาณเท่าเดิมในบางโครงการ แต่ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น ตามแนวคิดของ Miles (1973) กล่าวว่า ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป สอดคล้องกับ Owens (1991) กล่าวว่า การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นทรัพยากรบุคคล จะต้องใช้งานอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความดึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัวมีความพอใจในการวางตัว และ บทบาทที่องค์การต้องการมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยัง

รู้สึกว่าการนั้นสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้ และก้าวหน้า เช่นเดียวกับ Hoy and Sabo (1998) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์การ องค์ประกอบที่ประกอบด้วยการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว ในทำนองเดียวกันนี้ Hoy and Feldman (1987) กล่าวถึง องค์การที่มีสุขภาพดี ผู้บริหารจะสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และนักเรียนได้ นอกจากนี้ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) กล่าวถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจากรัฐ และสถาบันอื่น ๆ มาใช้จัดการศึกษาใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เช่นเดียวกับกับ นัยนา สุนะเสน (2564) กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการในการจัดหาทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ มีสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน อาคารประกอบในจำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครู และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ

ฉัญพร เพ็ญวัฒนสินชัย และบรรจบ บุญจันทร์ (2557) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.1 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานด้วยความเต็มใจ ได้แก่ ควรยกย่อง ชื่นชมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น และในที่สาธารณะ จัดการอบรมให้ความรู้ เพื่อให้เกิดความรู้และความมั่นใจ สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงบทบาทผู้นำ และการแบ่งปันความสำเร็จร่วมกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงหรือการรับประทานอาหารร่วมกันเพื่อเป็นการขอบคุณบุคลากรในองค์การ

1.2 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับตามสิทธิ ได้แก่ ควรส่งเสริมและสนับสนุนผลงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นหรือรางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลงาน และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน มีสวัสดิการแก่บุคลากรด้านอาหาร มีการทัศนศึกษา และการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาคู่ในระดับที่สูงขึ้น จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า จัดตั้งกองทุนภายในโรงเรียนและสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ เป็นต้น

2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

2.1 แนวทางในการสนับสนุนให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ได้แก่ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหา จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ จัดหาสื่อการเรียนที่ตรงกับตามความต้องการของบุคลากรและเพียงพอต่อความต้องการอย่างเต็มความสามารถ เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมช่วยในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น โครงการทรูปลูกปัญญา โครงการห้องสมุดอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมทอดผ้าป่าการศึกษา ร่วมการรับบริจาคทรัพยากรทางการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องจะบริจาคแก่โรงเรียน

2.2 แนวทางในการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการของครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ รับบริจาควัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

3. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

3.1 แนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการอย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ของโรงเรียนรวมถึงเผยแพร่ทางโซเชียลเน็ตเวิร์คสู่โรงเรียนอื่น และหน่วยงานภายนอกตามความสมัครใจของบุคลากร จัดประกวดหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นที่ยกย่องและชื่นชมในความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันวิชาการทุกระดับตั้งแต่ระดับสถานศึกษาจนถึงระดับประเทศ

3.2 แนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนักเรียน ได้แก่ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานวิชาการในห้องเรียนรวมถึงการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ของโรงเรียนรวมถึงการเผยแพร่โซเชียลเน็ตเวิร์คส์โรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานภายนอก จัดนิทรรศการผลงานวิชาการภายในสถานศึกษาและร่วมกับหน่วยงานภายนอก ภาควิชาหรือขบวนการศึกษาอื่น ๆ จัดประกวดหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์เพื่อเป็นการยกย่อง และชื่นชมในความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันผลงานทางวิชาการทุกระดับตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับประเทศ

4. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

4.1 เทคนิคหรือแนวทางในการโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นพ้องต้องกันใน ข้อเสนอข้อพิจารณาและยอมรับความคิดเห็น ได้แก่ ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำในตนเอง สร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญถึงผลดี ผลเสียของข้อเสนอแนะ ร่วมกันสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาจากผลงานที่ผ่านมาใช้เทคนิคการพูดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม และวางตัวเป็นกลาง สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้สมาชิกที่จะสามารถ แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เสี่ยงต่อความขัดแย้ง สนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันหาข้อยุติในการหารือด้วยการเข้าสู่ประเด็นหลักในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ แสดงทัศนคติและแนวทางการป้องกัน และแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์

5.1 วิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความ รักใคร่ ประองคองกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้แก่ ควรมอบหมาย งานให้บุคลากรทำร่วมกัน เป็นกลุ่ม เน้นการทำงานเป็น Teamwork เน้นการทำกิจกรรมการเรียนการสอนแบบประสานงานของ ทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในทางบวก จัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อสร้างความ รัก ความสามัคคีร่วมกัน เช่น กีฬางานเลี้ยง ทัศนศึกษา เป็นต้น

5.2 วิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกัน เป็นทีม ได้แก่ ควรสร้างความเป็นมิตร สร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึก มีความสุขในการทำงานร่วมกัน มอบหมายให้ทำร่วมกันโดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ และผู้ตาม มอบหมายงานให้เกี่ยวเนื่องประสานกัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกัน เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น

6. ด้านการติดต่อสื่อสาร

6.1 วิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ได้แก่ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การติดต่อทางโทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ต อีเมลล์ เครือข่ายออนไลน์ เป็นต้น เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน การสะดวก รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์

6.2 ควรหาวิธีการส่งเสริมให้มีการรับส่งสารที่เป็นระบบ และเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลน้อยที่สุด การรับส่งสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากร ได้แก่ จัดให้มีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ตรงกัน จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในองค์การให้เป็นปัจจุบัน จัดทำระบบการส่งสารเป็นหนังสือเวียนในองค์การ แจกข้อมูลข่าวสารในรูปแบบเอกสาร ตีตประกาศหนังสืออิเล็กทรอนิกส์หรือทางเครือข่ายออนไลน์

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ 7 มิติ สรุปได้ว่า องค์การต้องสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยไม่ให้เกิดบุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน วางตัวให้เป็นมิตร ไม่แสดงออกถึงอำนาจมากเกินไปควรมีความเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมใช้มาตรฐานเดียวกันในการดำเนินงานต่าง ๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ตนเอง เพื่อนครู หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รณรงค์ให้ครู และนักเรียนใช้ทรัพยากรในห้องเรียนอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ปลุกฝังให้บุคลากรทุกคน มีความรักภักดีที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรยกย่องครู และนักเรียนที่มีความสามารถด้านวิชาการให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการต่อไป

วันสว่าง สิงห์ชัย (2559) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาองค์การที่ประสบผลสำเร็จผู้บริหารควรตระหนักว่า การเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ และคุณภาพใหม่ที่นำพามาซึ่งความพอใจมาก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อนักบริหารในการสรรหาให้ได้มาซึ่งกระบวนการที่สามารถแก้ปัญหา และควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การซึ่งแนวทางการพัฒนาองค์การใด ๆ ก็ตามควรเป็นแนวทางที่องค์การนั้นยอมรับ และสามารถนำไปปฏิบัติกับองค์การนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และแนวทางที่องค์การยอมรับควรเป็นแนวทาง

ที่มาจาก การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การ เพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหารสุขภาพองค์การเป็นความสามารถของ องค์การในการปฏิบัติตามภารกิจ และระดับความรับผิดชอบทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ เพื่อตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบ สังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การสร้างสรรค์ และการ รักษาระเบียบแบบแผนสังคมทำให้องค์การ มีความพร้อมท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนา ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของแต่ละแห่งจะมีลักษณะ เป็นแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ระดับ ที่ควรได้รับการพัฒนา การปรับปรุงแล้วจึง ดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบของสุขภาพองค์การรายมิตินั้น ๆ ก็ส่งผลทำให้องค์การนั้น ๆ มี สุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การควรเป็นแนวทางที่ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ยอมรับมีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและที่ สำคัญควรเป็นแนวทางที่มาจาก การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การ เพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะใช้พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งแนวทาง การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานจึงเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธิธิดา ฐาปณีย์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนใน อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาการสอนสม่ำเสมอต่อเนื่อง การ ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องนั้น ถือว่าเป็นการ พัฒนาคูให้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะของผู้เรียนได้เป็น อย่างดี ฉะนั้นทางโรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ติดตามการดำเนินงาน พัฒนาการเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทางโรงเรียน สามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป โดยการดำเนินงานนั้นควรเปิดโอกาสให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างองค์การ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการเข้ารับการอบรมที่ตรงกับความต้องการ หรือความสนใจ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

2. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพียงพอต่อนักเรียน แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้

ฉะนั้น ทางโรงเรียนควรพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีสร้างเสริมประสบการณ์ที่หลากหลาย เน้นความต้องการของผู้เรียน เป็นสำคัญ โรงเรียนควรมีจัดระบบ และพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล และทางโรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้ เป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง ทางโรงเรียนควรศึกษาถึงแหล่งเรียนรู้ ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่และกำหนดเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนศึกษา

3. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการอยู่เสมอ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ โรงเรียนสามารถทำได้โดยการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการให้นักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการได้อย่างเข้าใจ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างดี ทางโรงเรียนอาจสนับสนุนให้นักเรียน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มี พัฒนาการเหมาะสมกับวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีคุณธรรมและสำนึกในความเป็นไทย โดยเน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดวิเคราะห์และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความถนัดและเต็มตามศักยภาพ

วรัท สมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่า แสภะภูวิทยาประชาท) มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพองค์การด้านสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การ ปรับตัว และแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง และ ชุมชนในการสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่าง มีประสิทธิภาพจนได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากชุมชน

องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาระบบการ กระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืน รับฟังข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้สมาชิกใน องค์การได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนควรมี การส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความพร้อมทางด้านวิชาการอยู่เสมอ ครูควรจะมีทักษะ ด้านดิจิทัลที่ทันสมัย มีการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการนิเทศ กำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัด เวทีวิชาการให้ครูได้มีเครือข่ายทางวิชาการ จัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการ

เรียนรู้ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ควรมีการจัดกลุ่มบุคลากร ครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเองแต่ละด้าน เช่น กลุ่มวิจัยในชั้นเรียนกลุ่มสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา และควรจัดให้มีการพัฒนาตนเองตามจุดอ่อนของครูแต่ละคน จัดเวที PLC ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ

จากแนวทางของนักวิชาการสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์การเป็นการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย มีระบบการทำงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกได้ องค์การจะสร้างมาตรฐานและคุณภาพของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีใจเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่แสดงออกถึงอำนาจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกัน ใช้การสื่อสารในองค์การเชิงบวก ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อยุคสมัย สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รณรงค์ให้ครูและนักเรียนใช้ทรัพยากรในห้องเรียนอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ปลุกฝังให้บุคลากรทุกคน มีความรักภักดีที่เป็นบุคลากรคนหนึ่ง ของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านด้านความเข้มแข็งขององค์การ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านกิจสัมพันธ์ และมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนัก สวนกุหลาบ มหามงคล มีดังนี้ โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานไม่แสดงออกถึงความอำนาจมากจนเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค มีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาให้บุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ควรรณรงค์ให้นักเรียน และบุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด ปลุกฝังให้บุคลากรทุกคนรักในองค์การ และควรส่งเสริมให้

บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมครู และนักเรียน ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

ศรัลยา อนันต์สารโสภณ (2560) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมากที่สุด ส่วนด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในกลุ่มพานทอง 1 มีสภาพองค์การดีกว่าครูในกลุ่มพานทอง 2 สำหรับสภาพองค์การอีก 1 ด้าน คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครูพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางเสริมสร้างสภาพองค์การเรียงอันดับตามความถี่มากไปน้อย 5 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือการรู้และเข้าใจหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง การวางแผน วัดผล ประเมินผล และติดตามผล การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน อันดับสุดท้ายคือสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมการประชุมอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

สมฤดี เชิดกายเพชร (2560) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้ศึกษาการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง ภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันโลกยุค 4.0 ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และถ่อมดีของที่ประชุมเป็นสิ้นสุด อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึงให้เพียงพอต่อความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัดสินใจจากความคิดเห็นขององค์กร ควรมีการเสริมแรงให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาพที่ดีในองค์กรเพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุขทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาครูส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเองหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการเน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์โดยเน้นการสร้างสรรค สื่อเทคนิคกระบวนการหลากหลาย พัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น

วรัท สมวงศ์ (2562) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ในภาพรวมมีสุขภาพแข็งแรงมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านสถานศึกษา ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการค้า และการลงทุน การขนส่งโลจิสติกส์ การเรียนรู้วัฒนธรรมแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมให้ชัดเจน ยั่งยืน ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการอบรม และพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมใน

ศตวรรษที่ 21 ควรจัดกลุ่มบุคลากรครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเองแต่ละด้าน และจัดเวที PLC ให้ครูอย่างต่อเนื่อง

นัยนา สุนะเสน (2564) ศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัด ลำปางใน 6 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1.1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 1.2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 1.3) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 1.4) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ 1.6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ส่วน 2) ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hayward (1987) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ และความสามารถของหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่นเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะทดสอบทฤษฎีของ Miles ที่ว่าสุขภาพองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของโรงเรียนในความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เข้าใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของโรงเรียนเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรบางตัว อาทิ ด้านขวัญ ด้านความสัมพันธ์ไม่สูงนัก

Polansky and Jones (1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสุขภาพองค์การ บางมิติ อาทิ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน การใช้อำนาจการจัดสรรทรัพยากร ความสามารถขององค์การ สภาวะผู้นำ และการวางแผนกับข้อมูลทางการเงินบางประการ อาทิ ค่าใช้จ่ายต่อหัวของผู้เรียน การให้บริหารต่อผู้เรียน และอัตราเงินเดือนของครู เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายของโรงเรียนกับความสามารถของสุขภาพองค์การของโรงเรียน

Ho (2000) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การโดยเน้นด้านการบริหารจัดการสุขภาพองค์การ และผลการปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาลัยระดับจูเนียร์ โดยตัวแบบที่ศึกษามีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม และด้านผลการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ความถดถอยพบว่า สิ่งแวดล้อมในด้านการบริหารจัดการ มีผลอย่างมากต่อสุขภาพขององค์การในวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านความพึงพอใจต่องาน และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัย ส่วนสิ่งแวดล้อมด้านสังคมมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครูในวิทยาลัย ส่วนการรับรู้ด้านผลการปฏิบัติงานมีผลที่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของงานความเป็นอยู่ที่ดี และสำคัญมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงาน

Hopkins (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ มีการวิเคราะห์ และวัดบรรยากาศองค์การจากลักษณะที่ปรากฏของสุขภาพองค์การในระดับการสอน ระดับการบริหาร และระดับสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของคณะครู และสุขภาพองค์การจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน ในทางปฏิบัติควรปรับปรุงสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Farahani, et al. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอิหร่าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสุขภาพองค์การ แต่สุขภาพองค์การโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สุขภาพองค์การจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพและผลผลิตขององค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามตัวแปรที่ศึกษา ดังภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 55 คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,468 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,523 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน จำแนกดังตาราง

ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดสัดส่วน

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	จำนวน ครู และ บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	จำนวน	จำนวน ครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา(คน)
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย	2	114	-	23
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก	4	117	1	24
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี	5	120	1	24
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลย	5	113	1	23
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	5	104	1	21

ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครู และ บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา(คน)
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	5	132	1	27
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี	4	92	1	19
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี	5	85	1	17
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี	5	132	1	27
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	5	169	1	34
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตรัง	5	120	1	25
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สตูล	5	170	1	35
รวม		1,523		310

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ตำแหน่ง ลักษณะ เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 8 ด้าน ดังนี้ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ ด้านความสามัคคี ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการสื่อสาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย และด้านการบริหารทรัพยากร

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์ แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความ ประโยคต่าง ๆ รวมถึงการจัดพิมพ์เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามศัพท์ มีวิธีการให้คะแนนเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่า มีค่า IOC 0.67 จำนวน 2 ข้อ และ IOC 1.00 จำนวน 47 ข้อ

7. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับพบว่ามีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

9. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

10. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) ประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่มีข้อความที่ตอบสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับ เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 0.00–1.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารัตนราชวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

3. อาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คน มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป

4. ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

5. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มีดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้าน เรียงลำดับคะแนนสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย จากนั้นนำผลวิจัยด้านที่มีระดับคะแนนต่ำสุด 3 ลำดับ เป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่านและกำหนดวันในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยนัด วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ในเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ตาราง 5 แสดงวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – สกุล	วัน เดือน ปี	สถานที่
1. ดร.ภูริวรราช คำอ้ายกาวิน ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศ ด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	20 มกราคม 2567	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬา ภรณ์ราชวิทยาลัย เชียงราย
2. นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	9 กุมภาพันธ์ 2567	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย
3. ดร.ต่อพันธ์ ทันตร อาจารย์ มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราช วิทยาลัย	31 มกราคม 2567	ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Meet
4. ดร.สมร ปาโท ประธานกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬา ภรณ์ราชวิทยาลัย	23 มกราคม 2567	โรงแรมรอยัลซิติ้ 800 ถ.บรมราชชนนี แขวง บางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
5. ดร.วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้บริหาร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราช วิทยาลัย เชียงราย	31 มกราคม 2567	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬา ภรณ์ราชวิทยาลัย เชียงราย

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย มาสรุปความ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1) 21-30 ปี	81	26.13
2) 31-40 ปี	120	38.71
3) 41-50 ปี	61	19.68
4) 51-60 ปี	48	15.48
รวม	310	100.00
2. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหาร	11	3.55
2) ข้าราชการครู	171	55.16
3) บุคลากรทางการศึกษา	128	41.29
รวม	310	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 รองลงมาอายุ 21-30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.68 ตามลำดับ ส่วนข้อมูลตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่ง ข้าราชการครู จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 รองลงมาเป็น บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 41.13 และผู้บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
 ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่ม
 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

สุขภาพองค์การ	n = 310		ระดับ สุขภาพ องค์การ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.20	0.52	มาก
2. ด้านความสามัคคี	4.14	0.68	มาก
3. ด้านขวัญกำลังใจ	4.06	0.74	มาก
4. ด้านการสื่อสาร	4.14	0.62	มาก
5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.09	0.67	มาก
6. ด้านความเป็นผู้นำ	4.08	0.79	มาก
7. ด้านเป้าหมาย	4.26	0.62	มาก
8. ด้านการบริหารทรัพยากร	4.04	0.73	มาก
รวม	4.13	0.59	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเป้าหมาย มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากร มีระดับสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์การสามารถเผชิญปัญหาที่ยากจากภายนอกได้	4.24	0.72	มาก	4
2. องค์การมีความเป็นพลวัตสามารถปรับตัวท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.62	มาก	2
3. องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของ สมาชิกต่อองค์การ	4.01	0.82	มาก	7
4. องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน	4.62	0.56	มาก	1
5. องค์การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และ ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.25	0.71	มาก	3
6. องค์การปกป้องครูและบุคลากรทางการศึกษาจาก ข้อกล่าวอ้างของผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล	4.06	0.73	มาก	6
7. องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก	3.98	0.86	มาก	8
8. สมาชิกในองค์การมีความรักดีและผูกพันกับ องค์การ	4.13	0.75	มาก	5
รวม	4.20	0.52	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.86)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านความสามัคคี

ด้านความสามัคคี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือ ช่วยเหลือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.06	0.78	มาก	5
2. สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน	4.27	0.74	มาก	1
3. สมาชิกในองค์การมีการทำงานเป็นทีม	4.13	0.80	มาก	3
4. สมาชิกในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.10	0.82	มาก	4
5. สมาชิกในองค์การร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาวางลุล่วงได้ด้วยดี	4.14	0.69	มาก	2
รวม	4.14	0.68	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านความสามัคคี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ

ด้านขวัญกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในองค์การได้รับแรงจูงใจ การสนับสนุน และการส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพ	3.92	0.89	มาก	4
2. สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.27	0.76	มาก	1
3. สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่องาน เพื่อนร่วมงานและองค์การ	4.08	0.77	มาก	3
4. องค์การให้ความสำคัญและการยกย่องในความสำเร็จของสมาชิกในองค์การ	4.23	0.81	มาก	2
5. องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและชัดเจน	3.80	1.01	มาก	5
รวม	4.06	0.74	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุน ให้เข้าร่วมการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม และชัดเจน มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.01)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านการสื่อสาร

ด้านการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ	4.24	0.71	มาก	2
2. ข่าวสารที่ออกจากองค์การมีความชัดเจนทั้งภายในและภายนอก	4.14	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ถูกต้องและชัดเจน	4.05	0.75	มาก	4
4. องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ	3.95	0.81	มาก	6
5. การสื่อสารในองค์การเน้นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง	4.04	0.81	มาก	5
6. องค์การมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุงแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การ	4.04	0.88	มาก	5
7. การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น	4.54	0.60	มาก	1
รวม	4.14	0.62	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.81)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า	4.34	0.70	มาก	1
2. ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานทั้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า	4.15	0.74	มาก	3
3. องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ	3.96	0.81	มาก	5
4. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้งานในองค์การสำเร็จ	4.17	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้	3.89	0.94	มาก	6
6. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่าและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.91	มาก	4
รวม	4.09	0.67	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีอำนาจที่ใช้ในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้ มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.94)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.31	0.85	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความเป็นมิตร สมาชิกในองค์การสามารถพบปะพูดคุยได้ง่าย	4.21	0.82	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	4.12	0.88	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติงานกับสมาชิกในองค์การด้วยความจริงใจ	4.05	0.95	มาก	5
5. ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.78	1.00	มาก	7
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำให้สมาชิกในองค์การสามารถทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจและให้ความเคารพต่อกัน	3.93	0.98	มาก	6
7. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงาน อย่างต่อเนื่อง	4.14	0.84	มาก	3
รวม	4.08	0.79	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 1.00)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านเป้าหมาย

ด้านเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	4.07	0.84	มาก	5
2. องค์การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.40	0.66	มาก	1
3. เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่ การปฏิบัติ	4.31	0.62	มาก	2
4. เป้าหมายขององค์การเป็นที่รับทราบและยอมรับของ สมาชิกทุกคนในองค์การ	4.22	0.74	มาก	4
5. สมาชิกในองค์การมีการปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อ ไปสู่เป้าหมายขององค์การ	4.29	0.70	มาก	3
รวม	4.26	0.62	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.84)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่ม
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านการบริหารทรัพยากร

ด้านการบริหารทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ	4.28	0.76	มาก	1
2. องค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การอย่างเหมาะสม	4.19	0.80	มาก	2
3. สมาชิกในองค์การทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว	3.90	0.96	มาก	5
4. องค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.83	มาก	3
5. องค์การมีการลดงบประมาณบางโครงการ แต่ประสิทธิภาพในการทำงานยังคงอยู่ในระดับเดิม	3.94	0.89	มาก	4
6. องค์การมีการคงงบประมาณเท่าเดิมในบางโครงการแต่ประสิทธิผลของงานสูงขึ้น	3.94	0.84	มาก	4
รวม	4.04	0.73	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านการบริหารทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย และผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้



ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการบริการทรัพยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
<p>1) จุดแข็งของกลุ่มโรงเรียนจะเน้นไปทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ จึงอาจทำให้การบริหารทรัพยากรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาไปที่ด้านดังกล่าว มาก ดังนั้นในระดับถัดไป จึงควรสนับสนุนทรัพยากรลงไปทีละกลุ่ม</p> <p>2) ควรระดมทรัพยากรประเภทอื่น ๆ มากขึ้น</p> <p>2) ควรระดมทรัพยากรประเภทอื่น ๆ มากขึ้น</p> <p>2) ควรระดมทรัพยากรประเภทอื่น ๆ มากขึ้น</p>	<p>1) ควรมีการสื่อสารทำให้ความเข้าใจโดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ใช้กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ การจัดทำแผนงาน โครงการ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นต้น</p> <p>2) ควรมีช่องทางรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ</p> <p>3) ควรมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน</p> <p>4) การบริหารทรัพยากรมีความรู้</p> <p>ทรัพยากรมนุษย์ควรมี PLC มากขึ้น มีกิจกรรมสัมพันธ์ ให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร</p>	<p>1) การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว โดยระดมสมองถึงการพัฒนางาน โครงการ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p> <p>เกษียณ ระยะกลางเรื่องของ การพัฒนาวิทยฐานะของครู ระดับต้น การอบรม พัฒนาครูในเรื่องที่ครูขาดความรู้ การอัปเดตความรู้ แนวทางการจัดการเรียนรู้ นโยบายใหม่ของภาครัฐ</p> <p>2) ด้านของใช้ อุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ ควรมีการบำรุงซ่อมแซม ให้พร้อมใช้ อยู่เสมอ นอกจากนั้นควรจัดสรรให้เพียงพอต่อความต้องการ</p>	<p>1) ในระยะเวลา 10 ปี แรกของการพัฒนาโรงเรียน วิทยาศาสตร์จะเน้นไปที่กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ</p> <p>หลังจากนั้นก็ทำให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระต่อไป</p> <p>2) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน อย่างคุ้มค่า</p> <p>3) การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจ อุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน</p>	<p>1) ควรมีเครื่องมือเก็บข้อมูล อาจอยู่ในรูปแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>2) ใช้การประเมิน การนิเทศ กำกับ ติดตาม แก้ปัญหาการบริหาร</p> <p>3) การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อาจมีมาตรฐานตำแหน่ง วิทยฐานะในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล</p>	<p>1) ควรมีหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน โครงการ การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน การบำรุงซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอต่อการใช้งาน การพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวในการร่วมกันอยู่เป็นระบบ คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น</p> <p>2) ควรมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากรเข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้การสื่อสารควรเป็นแบบสองทางทั้ง Top-Down จากนโยบายที่เราต้องปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติ และการ</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
		<p>3) ด้านงบประมาณ จะต้อง ภาววิเคราะห์บทสรุปของ แผนงาน โครงการที่ทำแล้ว เพื่อเพิ่ม ลด ตัดในโครงการ งบประมาณให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ</p>			<p>สื่อสาร Bottom-Up จากผู้ปฏิบัติงาน สะท้อนสู่ผู้บริหาร 3) ควรมีแพลตฟอร์ม หรือการเก็บ ข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ ในการวางแผนการ ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลได้</p>

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษานโยบายการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาลัยการศึกษาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านขวัญกำลังใจ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
1) เสนอให้มีการปรับมาตรฐานการขอวิทยฐานะใหม่กับกลุ่มโรงเรียนวิทยาลัยการศึกษาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ฯ ที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ตัวอย่าง เช่น ผลงานเชิงประจักษ์ รวมถึงผลงานที่เกิดจากการคิดค้นนวัตกรรม การเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนในระดับนานาชาติ เพื่อให้ดึงดูดครูรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงาน	1) ใช้หลักธรรมาภิบาล เน้นการประเมินไปข้างหน้า ตรวจสอบได้ 2) เพิ่มกิจกรรมองค์การแห่งความสุข เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้าง Growth Mindset สร้างให้ครูและบุคลากรรู้คุณค่าของตนเอง	1) ควรมีการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำความดี เป็นแบบอย่างที่ดี ภายใต้อาณัติ การตัดสินใจที่ดี 2) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรที่มีความสามารถรักในองค์กร	1) องค์การจะได้นำปัญหา โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือน มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แบ่งปันอย่างโปร่งใสยุติธรรม เพื่อสร้างให้คนในองค์กรมีความสุข 2) การจัดกิจกรรมเสริมขวัญกำลังใจ ได้แก่ การออxygen วันเกิด งานปีใหม่ งานวันครู เป็นต้น	1) การพิจารณาขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมโปร่งใส 2) ควรมีการยกย่อง เชิดชูครูและบุคลากร ที่ทำความดี เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน 3) ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ความรักความสามัคคีในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ ตลอดจนพัฒนา Mindset ของตนเอง	

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามความเป็นผู้นำ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
<p>1) สบว. ศึกษารวณ one team เพื่อสร้างให้แต่ละโรงเรียนมีความเข้าใจ</p> <p>2) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับองค์การ และเป้าหมาย</p> <p>3) ประการ</p> <p>4) ควรมีกิจกรรมสร้าง</p> <p>5) ความสัมพันธ์ในกลุ่มโรงเรียน</p>	<p>1) ผู้บริหารควรมีหลัก</p> <p>2) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับองค์การ ปรับ Mindset ของตนเอง ยอมรับ</p> <p>3) ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่</p> <p>4) ผู้บริหารควรมีทักษะการ</p> <p>5) ผู้บริหารควรมีทัศนคติ</p>	<p>1) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่</p> <p>2) ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่</p> <p>3) ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่</p> <p>4) ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่</p> <p>5) ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่</p>	<p>1) การพัฒนาผู้บริหาร</p> <p>2) การพัฒนาผู้บริหาร</p> <p>3) การพัฒนาผู้บริหาร</p> <p>4) การพัฒนาผู้บริหาร</p> <p>5) การพัฒนาผู้บริหาร</p>	<p>1) ผู้บริหารควรมีหลัก</p> <p>2) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น</p> <p>3) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ตรง</p> <p>4) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ</p> <p>5) ผู้บริหารต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมตลอดจนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1) ผู้บริหารควรมีหลัก</p> <p>2) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น</p> <p>3) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ตรง</p> <p>4) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ</p> <p>5) ผู้บริหารต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมตลอดจนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การกลุ่มโรงเรียนนิตยารักษาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
<p>1) แต่ละโรงเรียนควรมีจุดแข็งเป็นของตนเอง โดยมี ส่วนกลาง สบว. เขตพื้นที่ เป็นฝ่ายสนับสนุน</p> <p>2) ควรเกิดการปฏิบัติงาน Bottom-Up ไม่ใช่ Top-Down เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มาจาก ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ จะทำให้เกิดความเข้มแข็งใน ด้านการบริหารทรัพยากร การสร้างขวัญและ กำลังใจ และการเป็นผู้นำ</p>	<p>1) ควรแยกข้อคำถามที่ใช้ถามในแต่ละกลุ่ม ให้แตกต่างกันเนื่องจาก ความแตกต่างด้าน ความรู้ประสบการณ์ การทำงาน ตำแหน่ง หน้าที่</p> <p>2) ควรมีข้อเสนอแนะ ปลายเปิดให้ผู้ตอบ แบบสอบถาม</p>	<p>1) โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ มีชื่อเสียงมากขึ้น</p> <p>2) ควรมีการนำผลวิจัยที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนา โรงเรียน</p>	<p>1) การพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เริ่มจากการทำให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา เข้าใจอุดมการณ์และ เป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>2) การสื่อสารของผู้บริหาร กับครูและบุคลากรทางการ ศึกษาต้องให้เกิด ประสิทธิภาพ</p>	<p>1) มองผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ นักเรียน และผู้ปกครอง</p> <p>2) ความพึงพอใจของ นักเรียน และผู้ปกครอง</p>	<p>1) ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนรวดเร็ว เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>2) ควรยึด Impact หรือผลกระทบ ความพึงพอใจในการดำเนินงานของ โรงเรียนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและผู้ปกครอง</p> <p>3) ควรมีการนำผลการวิจัยมาต่อ ยอดพัฒนาองค์กร</p>

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มีขั้นตอนการศึกษา 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ที่มีความรู้ประสบการณ์ในการบริหาร และเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเป้าหมาย รองลงมาคือด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านการสื่อสาร และด้านความสามัคคี ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

1.2 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก

1.3 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ

1.4 ด้านความสามัคคี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จากด้านที่มีระดับคะแนนต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านขวัญกำลังใจ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ พบว่า

2.1 ด้านการบริหารทรัพยากร มีแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.1.1 ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน โครงการ การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน การบำรุงซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ให้มีความพร้อม และเพียงพอต่อการใช้งาน การพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวในการร่วมกันอย่างเป็นระบบ คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น

2.1.2 ควรมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากร เข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้การสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง ทั้ง Top-Down จากนโยบายที่เราต้องปฏิบัติสู่ผู้ปฏิบัติ และการสื่อสาร Bottom-Up จากผู้ปฏิบัติงานสะท้อนสู่ผู้บริหาร

2.1.3 ควรมีแพลตฟอร์ม หรือการเก็บข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ ในการวางแผนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลได้

2.2 ด้านขวัญกำลังใจ มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.2.1 การพิจารณาขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม โปร่งใส

2.2.2 ควรมีการยกย่อง เชิดชู ครู และบุคลากร ที่ทำความดี เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

2.2.3 ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ความรักความสามัคคีในองค์กร สร้างให้ครู และบุคลากรเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ ตลอดจนพัฒนา Mindset ของตนเอง

2.3 ด้านความเป็นผู้นำ มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

2.3.2 ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น มีสุนทรียภาพ ไม่สร้างความกดดันในองค์กร สร้างองค์กรเท่าเทียม

2.3.3 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ตรงกับอุดมการณ์ และเป้าหมายของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังสามารถถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรได้

2.3.4 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.5 ผู้บริหารต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม ตลอดจนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.4.1 ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนรวดเร็ว เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.4.2 ควรยึด Impact หรือผลกระทบ ความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและผู้ปกครอง

2.4.3 ควรมีการนำผลการวิจัยมาต่อยอดพัฒนาองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยภาพรวม มีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นโรงเรียนนารกิจในการพัฒนาผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่

25 พฤศจิกายน 2553 ได้อนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยกำหนดให้มีภารกิจ ประกอบด้วย 1) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ 2) เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการโดยเน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีความสามารถสูงด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ 3) เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพไม่เน้นปริมาณ 4) เป็นโรงเรียนต้นแบบของภูมิภาค 5) เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการประเมินคุณภาพองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัลยา อนันต์สารโสภณ (2560) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของสมฤดี เชิดกายเพชร (2560) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

นอกจากนี้สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เมื่อพิจารณารายข้อแล้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี (พระอิสริยยศ ณ ขณะนั้น) ขณะทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 ทรงมุ่งมั่น ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการศึกษา โดยเพิ่มโอกาสแก่เยาวชนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษา จึงได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี จำนวนทั้ง 12 โรงเรียน ได้รับพระราชทานพระอนุญาตให้ขนานนามว่า โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การประเมินผลในข้อ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน จึงมีผลการประเมินที่สูงที่สุดในด้านนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรัลยา อนันต์สารโสภณ (2560) พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

อยู่ในระดับดีมากที่สุด เกิดจากการที่คณะกรรมการโรงเรียนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการปฏิรูปการศึกษาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานโดยมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทน ผู้ปกครอง ตัวแทนพระสงฆ์ ตัวแทนครู โดยทุกภาคส่วนดังกล่าว มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน นอกจากนี้ นัยนา สุชนะเสน (2564) พบว่าสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินการได้ภายใต้อิทธิพลต่าง ๆ ของชุมชน สามารถจัดทำแผนงานและโครงการ กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน เปิดโอกาสให้ตัวแทนประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปแบบ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบ

2. ด้านความสามัคคี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นวิชาการ มีเหตุผล และเป็นกลาง อีกทั้งมีวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกทุกคนอย่างมีวิจรรย์ญาณ และเหตุผล มีการสร้างความไว้วางใจและความรับผิดชอบ โรงเรียนมีการกำหนดภาระหน้าที่บุคลากรตามความรู้ความสามารถในโครงสร้างโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกให้ความเคารพและการทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยนั้นมีการขับเคลื่อนองค์กรไปพร้อมกัน มีกิจกรรมที่จัดทำร่วมกันอย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ พันธกิจ เป้าประสงค์ องค์กร การออกแบบหลักสูตร การคัดเลือกข้อสอบทั้งการสอบเข้า การสอบวัดผลกลางภาค ปลายภาค กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศ การพัฒนาหลักสูตร การอบรมพัฒนาครูในทุกด้านทุกฝ่ายร่วมกัน กิจกรรมนำเสนอโครงการของกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมกีฬา กลุ่มโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมฤดี เชิดกายเพชร (2560) พบว่าครูมีความผูกพันกับนักเรียน ครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับ ศรีลยา อนันต์สารโสภณ (2560) พบว่าครูมีการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนสำเร็จครูเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะมีผู้บริหารโรงเรียนคอยประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จโดยรวดเร็ว นอกจากนี้ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561)

พบว่า ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ครูสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือประสานงานกับคนอื่น ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความสนใจ และตระหนักถึงบทบาทของผู้อื่น การทำงานเป็นกลุ่มด้วยความรักใคร่ปรองดองกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับเหตุผลที่แตกต่างกัน เชื้อพียงซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

3. ด้านขวัญกำลังใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการอบรมและพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาของตนเอง การอบรมและพัฒนาด้านทักษะภาษาต่างประเทศกับอาจารย์จากมหาวิทยาลัย OTAGO ประเทศออสเตรเลีย ตลอดจนการอบรมและพัฒนางานอื่น ๆ นอกจากนี้ภายในกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมทั้งครู และนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ตั้งใจและมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) พบว่า ครู และบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีขวัญในการปฏิบัติงานมาก ครู และบุคลากรของโรงเรียนมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอาจเป็นเพราะโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีสิ่งแวดล้อมภายในที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ตลอดจนมีพระบารมีขององค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน เช่นเดียวกับ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) พบว่า ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ดีต้องงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากรายได้จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร

4. ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลอย่างมากทั้งภาคเศรษฐกิจ ภาคสังคม รวมถึงภาคการศึกษาทั่วโลกที่มีการนำ

เทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น การสื่อสารในองค์การปัจจุบันจึงเป็นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย สอดคล้องกันกับการศึกษาของ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ได้พบว่า โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และครู เห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุน วางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และชุมชนมีการประสานติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน และครู

5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง มีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนและงบประมาณ มีระบบการทำงานที่แยกกลุ่มงานชัดเจนตามโครงสร้างโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะ ภายใต้กฎระเบียบการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกัน ด้วยความเป็นโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ จึงมีการจัดสรรงบประมาณเป็นระบบร่วมกัน และเป็นหน่วยเบิกงบประมาณ ผู้บริหารจึงมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง นอกจากนี้ผู้บริหารที่จะย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนวิทยาศาสตร์นั้น มีเกณฑ์คัดเลือก จากความรู้ความสามารถและความเข้าใจด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีโดยเฉพาะ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมฤดี เชิดกายเพชร (2560) พบว่า โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ ได้ระบุอำนาจหน้าที่สำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสอยดาว จึงบริหารงานตามขอบเขตอำนาจที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งผู้บริหารยังผ่านการอบรม พัฒนาทักษะในการบริหาร จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารงาน มีเทคนิควิธี ทักษะมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ทำให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปและสาธารณชน ผู้บริหารจึงเป็นที่เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับกับ นัยนา สุนะเสน (2564) พบว่าผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการทำงานให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวม นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ศรัลยา อนันต์สารโสภณ (2560) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้

เป็นอย่างดี โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนได้รับการเห็นชอบ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ด้วยว่าผู้บริหารมีการใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การมีส่วนร่วม (Participation) และความรับผิดชอบ (Accountability) สอดคล้องกับ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในโรงเรียนต่อการบริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้

6. ด้านความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย และสำนักบริหารความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษากำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้อำนวยการที่จะย้ายเข้าโรงเรียนโดยจะต้องมีวิสัยทัศน์ตรงตามอุดมการณ์ และเป้าหมายของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ ที่มีทิศทางเดียวกับองค์การ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครู และนักเรียน มีทักษะการนิเทศ กำกับติดตาม ผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนัยนา สุนะเสน (2564) พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ปฏิบัติตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ผู้บริหารจะคอยดูแลช่วยเหลือ แนะนำ สามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานได้ ให้กำลังใจทุกครั้งที่งานสำเร็จ เช่นเดียวกันกับ ศรีลยา อนันต์สารโสภณ (2560) พบว่า ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วม สร้างความร่วมมือคณะครู และปฏิบัติร่วมกันกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรเป็นกันเอง เข้าพบได้ง่าย เมื่อมีปัญหาผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ โดยไม่นิ่งดูตาย นอกจากนี้ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้มีพร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สมฤดี เชิดกายเพชร (2560) ผู้บริหารโรงเรียน มีความเป็นกัลยาณมิตร และเข้าพบปะได้ง่าย ผู้บริหารตระหนักถึงหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา และดูแลบุคลากรให้ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. ด้านเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนที่มีเป้าหมายเฉพาะในการพัฒนาผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์ มีภารกิจจัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาในลักษณะโรงเรียนประจำ ด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สามารถปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ Lyden and Kinge (2000) กล่าวว่า องค์การสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เช่นเดียวกับ Foryer and Well (1971) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวรวมทั้งมีความรู้สึก ผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

8. ด้านการบริหารทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์การมีการทำ SWOT Analysis ร่วมกัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนาแผนพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยทั้งระยะยาว และระยะสั้นเร่งด่วน นอกจากนี้กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์มีการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์การในทุกมิติ อีกทั้งโรงเรียนเป็นหน่วยเบิก ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากร สอดคล้องกับ สมฤดี เชิดกายเพชร (2560) พบว่า โรงเรียนมีทรัพยากรเพียงพอแก่การใช้ในห้องเรียน ครูได้รับทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ นัยนา สุณะเสน (2564) พบว่า ผู้บริหารสามารถที่จะดำเนินการในการจัดหาทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหาร ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ มีสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน และอาคารประกอบจำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครู และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดประสิทธิภาพนอกจากนี้การศึกษาของ ศรัลยา อนันต์สารโสภณ (2560) พบว่า ทรัพยากรมีความสำคัญต่อการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โรงเรียนต้องมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะช่วยให้การดำเนินงาน มีความคล่องตัวเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งครูในโรงเรียนยังได้รับบริการวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอตรงความต้องการในการจัด การเรียน การสอน ในด้านทรัพยากรบุคคล มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านการผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการผลิต รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) โรงเรียนมีการวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการนำผลวิจัยนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์การให้แข็งแรงยิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ควรใช้ชื่อเสียงของโรงเรียน และคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยเพื่อลดแรงกดดันจากภายนอก มีการกำหนดการวางแผนจัดการความเสี่ยง เพิ่มความยืดหยุ่นในองค์การ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และศิษย์เก่าให้เกิดความเข้มแข็ง

2. ด้านความสามัคคี พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ควรเร่งสร้างค่านิยมหลักของกลุ่มในการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายทั้ง คุณวุฒิ และวัยวุฒิ ไม่แบ่งแยกกันเป็นกลุ่มก้อน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการทำงานเต็มไปด้วยความเคารพ และการยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนมีการส่งเสริมและสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และการสนับสนุนกัน

3. ด้านขวัญกำลังใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม และชัดเจน ดังนั้นควรมีการกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ระบบการวัดประเมินเพื่อนำไปสู่การให้รางวัลที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม พร้อมกันนี้อาจต้องมีการให้รางวัลที่หลากหลายตอบสนองความสำเร็จของสมาชิกในองค์การอย่างครอบคลุมและรอบด้าน

4. ด้านการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ ดังนั้นองค์การควรเริ่มจากการกำหนดนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง รวมถึงการคำนึงถึงข้อมูลที่อาจเป็นเรื่องส่วนตัว ความลับทางการเงินหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ได้แก่ เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มออนไลน์ และโมบายแอปพลิเคชัน เป็นต้น

5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการกิจ และเป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยจึงควรสร้างความเข้าใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน ยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัย ผู้บริหารปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจและแรงจูงใจ

6. ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกภายในองค์การทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความเท่าเทียมในองค์การให้เกิดขึ้น ด้วยการสนับสนุน และให้คำแนะนำแก่สมาชิกในองค์การอย่างเป็นมิตร หลีกเลี่ยงการใช้การลงโทษ ว่ากล่าว ตักเตือน พัฒนาระบบการคิดเชิงบวกทั้งตัวผู้บริหารเองและองค์การ

7. ด้านเป้าหมาย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ดังนั้นควรเร่งสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ สร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และโปร่งใส มีการประเมินผลค่าเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

8. ด้านการบริหารทรัพยากร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในองค์การทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว ดังนั้นองค์การควรมีการแบ่งงานในองค์การอย่างเหมาะสม ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป ใช้รูปแบบการรับผิดชอบแบบหนึ่งคนหนึ่งงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ลดภาระให้สมาชิกในองค์การ สร้างทีมทำงานที่เข้มแข็ง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการมีสมรรถนะในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการใช้เทคนิคการบริหารเวลา ทักษะลดความเครียด สร้างความสุขให้กับองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยใช้เทคนิควิจัยอื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพื่อหาปัจจัยที่นำไปสู่แนวทางการพัฒนาสุขภาพที่ดีขององค์การต่อไป

บรรณานุกรม

- กอบบัว ทศนภักดี. (2550). **องค์การสุขภาพดี**. สารนิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัชวาล ทัดศิวิชัย. (2552). สุขภาพองค์การ: เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 10(2), 78.
- ธัญพร เพ็ญวัฒน์สินชัย และบรรจบ บุญจันทร์. (2557). การศึกษาสุขภาพองค์การของ **สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**. **วารสารราชพฤกษ์**, 12(3), 99-108.
- ธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2559). การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การด้วยการส่งเสริมสุขภาพองค์การ. **วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต**, 16(3), 173.
- นัยนา สุนะเสน. (2564). **สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พุทธิธิดา ฐานีย์. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เรวัตกร งบประมาณค์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ลาวัลย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). **การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วรัท สมวงศ์. (2563). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียง**

- แก้แสบวิทยุวิทยาสภา).** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้.** วิทยานิพนธ์ ดด., มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, เชียงราย.
- ศรัลยา อนันต์สารโสภณ. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมฤดี เชิดกายเพชร. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (พิมพ์ ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Cameron, K. (1978). Measuring Organization Effectiveness in Institutions of Higher Education. **Administrative Science Quarterly**, 23(4), 604–632.
- Dwividi, R. (1981). **Dynamics of Human Behavior at Work.** NewDelhi: Oxford & IBH. Publishing co. Pvt. Ltd.
- Farahani, M. F., Mirzamohamadi, M. H., Afsouran, N. R. and saied Mohammadi, S. (2014). **The Study of The Relationship of Organizational Health of The Schools and That of**

- The Student's Academic Achievement (A Case Study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran 2011). **Procedia–Social and Behavioral Sciences**, 109, 628–633.
- Foryer, J. and Well, R. (1971). **Managing with People: A Manager's Handbook of Organization Development Methods**. Massachusetts: Addison–Wesley Publishing.
- Guarnaccia, S. (1994). Healthy Companies. **Training and Development**, 3, 9–11.
- Hayward, V. J. (1987). **Organizational effectiveness and work behavior**. New York: McGraw Hill.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Ho, J. T. (2000). Managing Organizational Health and Performance in Junior Colleges. **International Journal of Educational Management**, 14(2), 62–73.
- Hopkins, G. T. (2002). **Organization Climate and Student Achievements in Middle Schools Within New York City**. Ed.D, St. John's University New York.
- Hoy, W. K. and Feldman, J. (1987). Organizational Health: The Concept and its Measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20(4), 30–37.
- Hoy, W. K. and Sabo, D. J. (1998). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hoy, W. K., Smith, P. A. and Sweetland, S. R. (2002). The development of the organization climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. **The High School Journal**, 86(2), 38–49.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Lyden, J. and Klingele, W. (2000). Supervising Organizational Health. **Supervision Journal**, 61(12), 3–6.
- Miles, M. B. (1973). **Planned Change and Organizational Health: Figure and ground**. Boston: Allyn and Bacon.
- Owens, R. (1991). **Organizational Behavior in Education** (4th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.

Polansky, H. B. and Jones, T. H. (1988). The Relationship of Selected Financial Variables to The Organizational Health of High Schools. **Planning & Changing**, 19, 41–47.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ และตำแหน่ง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความสามัคคี ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการสื่อสาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย และด้านการบริหารทรัพยากร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมากที่สุด

4 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก

3 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงปานกลาง

2 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงน้อย

1 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงน้อยที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงเพื่อความสมบูรณ์ของวิจัย

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงองค์กรของท่านแต่ประการใด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

2. ตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ข้าราชการครู

บุคลากรทางการศึกษา



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความสามัคคี ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการสื่อสาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย และด้านการบริหารทรัพยากร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก
- 3 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงน้อย
- 1 หมายถึง มีสุขภาพองค์การแข็งแรงน้อยที่สุด

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าแบบตรวจสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย แต่ละรายการมีระดับความแข็งแรงของสุขภาพองค์การมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ตัวอย่างเช่น ด้าน 1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับสุขภาพองค์การ				
		5	4	3	2	1
ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน						
00.	องค์การสามารถเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอกได้		✓			

คำอธิบาย

คำตอบ ✓ ในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่า องค์การสามารถเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอกได้ มีความเห็นว่า สุขภาพองค์การ รายการนี้มีความแข็งแรงระดับมาก

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับสุขภาพ				
		5	4	3	2	1
ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน						
1.	องค์การสามารถเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอกได้					
2.	องค์การมีความเป็นพลวัตสามารถปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม					
3.	องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การ					
4.	องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน					
5.	องค์การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
6.	องค์การปกป้องครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อกล่าวอ้างของผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล					
7.	องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก					
8.	สมาชิกในองค์การมีความรักดีและผูกพันกับองค์การ					
ด้านความสามัคคี						
9.	สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือ ช่วยเหลือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
10.	สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
11.	สมาชิกในองค์การมีการทำงานเป็นทีม					
12.	สมาชิกในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
13.	สมาชิกในองค์การร่วมกันรับผิดชอบต่อปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหอย่างลุล่วงได้ด้วยดี					
ด้านขวัญกำลังใจ						
14.	สมาชิกในองค์การได้รับแรงจูงใจ การสนับสนุน และการส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพ					
15.	สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
16.	สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ตั้งใจ					

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับสุขภาพ				
		5	4	3	2	1
	และมีทัศนคติเชิงบวกต่องาน เพื่อนร่วมงานและองค์การ					
17.	องค์การให้ความสำคัญและการยกย่องในความสำเร็จของสมาชิกในองค์การ					
18.	องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและชัดเจน					
ด้านการสื่อสาร						
19.	ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ					
20.	ข่าวสารที่ออกจากองค์การมีความชัดเจนทั้งภายในและภายนอก					
21.	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ถูกต้องและชัดเจน					
22.	องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ					
23.	การสื่อสารในองค์การเน้นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง					
24.	องค์การมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศมาปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การ					
25.	การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น					
ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร						
26.	ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า					
27.	ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานทั้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า					
28.	องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ					
29.	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้งานในองค์การสำเร็จ					

ข้อ	สุขภาพองค์กร	ระดับสุขภาพ				
		5	4	3	2	1
30.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้อง ต้องกันในการกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้					
31.	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านความเป็นผู้นำ						
32.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้ มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี					
33.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร สมาชิกในองค์กรสามารถพบปะ พูดคุยได้ง่าย					
34.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้อง รับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง					
35.	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติงานกับสมาชิก ในองค์กรด้วยความจริงใจ					
36.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
37.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำให้สมาชิกใน องค์กรสามารถทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจและให้ ความเคารพต่อกัน					
38.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงาน อย่างต่อเนื่อง					
ด้านเป้าหมาย						
39.	สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย					
40.	องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน					
41.	เป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การ ปฏิบัติ					
42.	เป้าหมายขององค์กรเป็นที่รับทราบและยอมรับของสมาชิก ทุกคนในองค์กร					
43.	สมาชิกในองค์กรมีการปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อไปสู่ เป้าหมายขององค์กร					

ข้อ	สุขภาพองค์กร	ระดับสุขภาพ				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารทรัพยากร						
44.	องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร					
45.	องค์กรมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสม					
46.	สมาชิกในองค์กรทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว					
47.	องค์กรบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
48.	องค์กรมีการลดงบประมาณบางโครงการ แต่ประสิทธิภาพในการทำงานยังคงอยู่ในระดับเดิม					
49.	องค์กรมีการคงงบประมาณเท่าเดิมในบางโครงการแต่ประสิทธิผลของงานสูงขึ้น					



แบบสัมภาษณ์

สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยจัดเรียงประเด็นการสัมภาษณ์ตาม ผลการประเมินสุขภาพองค์การในแบบสอบถามซึ่งกรอบคำถามจะตรงกับ 3 ด้าน ที่มีผลประเมินต่ำสุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการบริหารทรัพยากร
2. ด้านขวัญกำลังใจ
3. ด้านความเป็นผู้นำ

2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังนี้

2.2 ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา

2.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา

2.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

วิทยาลัย

2.4 ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงองค์กรของท่านแต่ประการใด

4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย วิทยาลัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. จากผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ด้านบริหารทรัพยากร มีผลการประเมินสุขภาพองค์การต่ำสุด ท่านคิดว่ากลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยควรพัฒนาด้านนี้อย่างไร
2. จากผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ด้านขวัญกำลังใจ มีผลการประเมินสุขภาพองค์การต่ำสุดเป็นอันดับสอง ท่านคิดว่ากลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยควรพัฒนาด้านนี้อย่างไร
3. จากผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ มีผลการประเมินสุขภาพองค์การต่ำสุดเป็นอันดับสาม ท่านคิดว่ากลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยควรพัฒนาด้านนี้อย่างไร
4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

ผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....ถึง.....

ภาคผนวก ค ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index : IOC)

เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สุขภาพด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน							
1.	องค์การสามารถเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอกได้	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
2.	องค์การมีความเป็นพลวัตสามารถปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
3.	องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
4.	องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
5.	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
6.	ครูได้รับการปกป้องจากข้อกล่าวอ้างของผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีความสมเหตุสมผล	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
7.	องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรักดีและผูกพันกับองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สุขภาพองค์การด้านความสามัคคี							
9.	สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
10.	สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
11.	สมาชิกในองค์การทำงานเป็นทีม	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
12.	สมาชิกในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
13.	สมาชิกในองค์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
14.	สมาชิกในองค์การร่วมรับผิดชอบต่อปัญหา อุปสรรคส่งผลทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
สุขภาพองค์การด้านขวัญกำลังใจ							
15.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับแรงจูงใจ การสนับสนุน และการส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
16.	องค์การให้ความสำคัญและการยกย่องในความสำเร็จของสมาชิกในองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
17.	องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและชัดเจน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
18.	สมาชิกในองค์การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
19.	สมาชิกในองค์การมีความ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	กระตือรือร้น ความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวกต่องาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร						
คุณภาพองค์การด้านการสื่อสาร							
20.	ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในช่องทางต่างๆ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
21.	ข่าวสารที่ออกจากองค์การมีความชัดเจนทั้งภายในและภายนอก	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสื่อสารถูกต้องและชัดเจน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
23.	องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
24.	การสื่อสารในองค์การเน้นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
25.	องค์การใช้ข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
26.	การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Line, Facebook, Twister, เว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
คุณภาพองค์การด้านอิทธิพลของผู้บริหาร							
27.	ผู้บริหารมีอำนาจ มีอิทธิพลทางความคิดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
28.	องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้งานในโรงเรียนสำเร็จ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
สุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ							
32.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรพบปะพูดคุยได้ง่าย	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจและให้ความเคารพต่อกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	งาน อย่างต่อเนื่อง						
สุขภาพองค์การด้านเป้าหมาย							
39.	องค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
40.	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
41.	สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
42.	เป้าหมายขององค์การเป็นที่รับทราบและยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
43.	บุคลากรมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
สุขภาพองค์การด้านการบริหารทรัพยากร							
44.	องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
45.	องค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในองค์การ	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้
46.	สมาชิกในองค์การทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว	+ 1	+ 1	0	+2	0.67	ใช้ได้
47.	สมาชิกในองค์การไม่เพียงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่ององค์การสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และก้าวหน้า	0	+ 1	+ 1	+2	0.67	ใช้ได้
48.	องค์การมีการลดงบประมาณบาง	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความ หมาย
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
	โครงการ แต่ยังคงให้ประสิทธิภาพ ในระดับเดิม						
49.	องค์การมีการคงงบประมาณเท่าเดิม ในบางโครงการ แต่ประสิทธิผลของ งานสูงขึ้น	+ 1	+ 1	+ 1	+3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย เชียงราย ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ดังนี้

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.978	.978	49

จากผลการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค คำนวณค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	19 กันยายน 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	วท.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	395/72 หมู่ 22 หมู่บ้านแควหวายวิลเลจ ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว. (2567). การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย. วารสารวิจัย มช. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2).
รางวัลที่ได้รับ	-

