

การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เขียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
สิงหาคม 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

MANAGEMENT ORGANIZATIONAL IN SCHOOLS OF MAE FAH LUANG  
DISTRICT UNDER THE OFFICE OF CHANG RAI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3



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

August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3

ของ พรสุรีย์ แก้วพิลา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. น้ำฝน กันมา )

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ )



<b>เรื่อง:</b>	การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	พรสุรีย์ แก้วพิลา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ดร. น้ำฝน กันมา
<b>คำสำคัญ</b>	การบริหารโรงเรียน, สุขภาพองค์การ

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม IOC มีค่าระหว่าง 0.67–1.00 มีความเชื่อมั่น (Reliability) 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

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

2. ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันโลกยุค 4.0 ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และถ่อมต้อยของที่ประชุมเป็นสิ้นสุด อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึง ให้เพียงพอต่อความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความเห็นขององค์การ มีการเสริมแรง ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีความสุขที่ดีในองค์การ เพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาครู ส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเอง หรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์ โดยเน้นการสร้างสรรค์สื่อ เทคนิค กระบวนการที่หลากหลาย พัฒนาการติดต่อสื่อสาร นอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น

**Title:** Management organizational in schools of Mae Fah Luang District under the Office of Chang Rai Primary Educational Service area 3

**Author:** Phronsuree Kaewphila, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

**Advisor:** Dr. Namfon Gunma

**Keyword** School Management, Organizational Health

### ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) to study the organizational health status of Schools in Mae Fah Luang District under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. 2) to study the suggestions of the organizational health management of Mae Fah Luang District schools under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample used was 234 school administrators and teachers. The instruments used for the IOC questionnaire were between 0.67 and 1.00 as reliability 0.96. Statistics used in data analysis were a percentage, frequency distribution, mean, and standard deviation (S.D.).

The results of the study were as follows:

1. the organizational health status of schools in Mae Fah Luang District under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in all dimensions are in high level. In descending order, the dimension of academic focus, the dimension of teacher coexistence, the dimension of communication, the dimension of resource support, the dimension of school administrators' leadership, the dimension of morale in the work, and the influence dimension of the administrators respectively.

2. The recommendations of the organizational health management of Mae Fah Luang District schools under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was found that the school administrators should have a broad vision, pace to the world 4.0 era, accept the opinions of the subordinates, and the resolution of the meeting was over. Some equipment was not enough to meet the teachers and educational personnel needs. The management should be participatory and organizational decision-making, reinforcement, the morale of the work, abroad visiting, developing guideline for teachers' activities to be good organizational health in living together happily, teamwork, help each other, teachers' developing, self-directed learning, or bring new innovations to create academic work, focus on the identity of development to emphasize creating media, and techniques, and variety of procedure. The communication development beyond the monthly meetings by using more technology to communicate.

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพระยา วิทยาเขตเชียงราย ทุกท่านที่ให้ความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.รักชิต สุทธิพงษ์ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.อนวัช อุ๋นกอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดร.สุพิช ชัยมงคล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข่าแห่งพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ครู และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาบริหารการศึกษา และครอบครัวที่มีส่วนช่วยสร้างเสริมกำลังใจ กำลังใจจนทำให้การศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

หากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษาคุณค่าและประโยชน์เหล่านั้นขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

พรสุรีย์ แก้วพิลา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	5
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	5
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์ .....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ .....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	64



การวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	67
ลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
ผลการวิจัย .....	67
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
ตอนที่ 2 สภาพการบริหารสุขภาพองค์การ.....	69
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 .....	82
บทที่ 5 บทสรุป .....	85
สรุปผลการวิจัย .....	85
อภิปรายผลการวิจัย .....	89
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	106
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง .....	107
ภาคผนวก ข ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ .....	117
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
ประวัติผู้วิจัย .....	126

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ .....	35
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามรายด้าน .....	69
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน .....	70
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร....	72
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน .....	73
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน.....	75
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู .....	76
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้น วิชาการ.....	78
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสื่อสาร .....	80
ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 .....	82

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดสุขภาพองค์การ .....60



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ ความคิด และศักยภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สิ่งแรกที่โรงเรียนต้องศึกษา คือ สุขภาพองค์การ (Organizational Health) เมื่อพิจารณาภาพรวมการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หากองค์การใดที่มีสุขภาพดี แล้วองค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมาก แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน ส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารโรงเรียนอันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่พยายามยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งพบว่าผลการดำเนินการดังกล่าวได้รับความสำเร็จเพียงบางส่วนเท่านั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา

คุณภาพด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษามาโดยตลอด โดยการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาองค์ความรู้ ใช้ทักษะ กระบวนการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานองค์การ องค์คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแผนสรรหา ย้าย โอน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนบางแห่งยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนด สถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพการจัดการศึกษา (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีงบประมาณ, 2561, หน้า 36-39) ดังจะเห็นได้ว่าโรงเรียนต้องมีการพัฒนาให้ไปสู่ความเป็นองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสุขภาพขององค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ทราบถึง สุขภาพขององค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปเป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ อันจะส่งผลให้การศึกษาของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และการศึกษาของชาติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากแนวคิดในการใช้วัดมิติสุขภาพขององค์การ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์และแบ่งมิติวัดสุขภาพขององค์การออกเป็น 7 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) มิติด้านการสื่อสารเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุง และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในการบริหาร และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎี ซึ่งประกอบไปด้วยมิติสุขภาพองค์การ ทั้งหมด 7 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) มิติด้านการสื่อสาร

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน จำแนกออกเป็น

ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	35	คน
ครู	จำนวน	538	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	573	คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 234 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

ที่มา: กลุ่มงานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560

### ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพและข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียน อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### นิยามศัพท์

**การบริหารสถานศึกษา** หมายถึง การจัดกระบวนการบริหารงานและการเรียนการสอน โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนด โดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียนที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

**สุขภาพองค์การ** หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล

**ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

**การสนับสนุนทรัพยากร** หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจากรัฐ และสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุน ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษ

**อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง การแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการด้วยความเต็มใจ รวมถึงการได้รับ

การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารโรงเรียน

**ขวัญในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

**การอยู่ร่วมกันของครู** หมายถึง กลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครู เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

**การมุ่งเน้นวิชาการ** หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางวิชาการ มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขยายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

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



### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงสุขภาพองค์การในปัจจุบันของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาแนวทางการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและสุขภาพองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - 1.3 ขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา
  - 1.4 องค์ประกอบแนวคิดในการทำวิจัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
  - 2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
  - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
  - 2.3 มิติสุขภาพองค์การ
  - 2.4 องค์ประกอบแนวคิดในการทำวิจัย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

##### ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่สองคำ คือ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่าจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน รวมถึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารในหน่วยงานทางราชการว่า ผู้บริหาร ในขณะที่ผู้บริหารบริษัท ห้างร้าน เรียกใช้ตำแหน่งเป็นผู้จัดการ เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า ผู้บริหาร

การศึกษา หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของการบริหาร ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งดังต่อไปนี้

ศรีเวียง พันทะมนต์ (อ้างอิงใน วัชรพล สุตสายเนตร, 2556, หน้า 11) การบริหารเป็นกระบวนการที่มีการจัดโครงสร้าง มีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ แนวปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้เป็นไปตามแผน และมีประสิทธิภาพ

ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี (อ้างอิงใน วัชรพล สุตสายเนตร, 2556, หน้า 12) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งคล้าย ๆ กัน และแตกต่างกัน คือ

การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน เพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน

การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน

จากความหมายของ “การบริหาร” สามารถสรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ที่มีการจัดโครงสร้าง มีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับแนวปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ส่วนความหมายของ “การศึกษา” มีผู้ให้ความหมายไว้คล้าย ๆ กัน ดังนี้

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

การศึกษา คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ให้ชีวิต

การศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกทางในตัวบุคคล

จากความหมายของ “การศึกษา” ข้างบนนี้พอสรุปได้ว่า “การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี”

เมื่อนำความหมายของ “การบริหาร” มารวมกับความหมายของ “การศึกษา” ก็จะได้ความหมายของ “การบริหารการศึกษา” มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งคล้าย ๆ กันและแตกต่างกัน คือ

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 13) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนด

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

ทรงศักดิ์ ดวงจันทร์ (2552, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันทำดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ เพื่ออาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการบริหารงานและการเรียนการสอน โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนด โดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียนที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา**

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร โปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอน และการประเมินผลการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การบริหารองค์การเป็นกระบวนการในการนำรูปแบบ และโครงสร้างขององค์การที่ได้กำหนดขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกระบวนการของการบริหารจัดการ ให้การบริหารขององค์การมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จของงานในองค์การ นักวิชาการด้านการบริหารได้วางกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

ฟาโยล (Henri Fayol, อ้างอิงใน จำลอง นักพ่อน, 2555, หน้า 41) ได้วางกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

Gulick and Urwick (1973, p. 13 อ้างอิงใน จิราภา เพียรเจริญ, 2556, หน้า 13) ได้นำความคิดของฟาโยล มาขยายความเพิ่มเติมอีก 3 ประการ รวมเป็น 7 ประการ

(POSDCORB) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organization) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

Campbell and other (1983, pp. 6–7 อ้างอิงใน จิราภา เพียรเจริญ, 2556, หน้า 13) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือการส่งเสริมการเรียนการสอน สรุปว่าภารกิจหลัก คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมองเห็นการณ์ไกล และมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น และชี้แนะในการพัฒนาโครงการ รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการ และประสานงานในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหา และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการ และโปรแกรมของสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นตัวแทนในกิจกรรมต่าง ๆ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

Sergiovanni and Carver (1980, pp. 268–280 อ้างอิงใน จิราภา เพียรเจริญ, 2556, หน้า 14) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงความเป็นผู้นำใน 3 ประการต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีทำงาน เป็นต้น หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารใน 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ พฤติกรรมมุ่งงาน นั่นคือมุ่งในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ ลักษณะที่สอง คือ พฤติกรรมมุ่งคน นั่นคือ สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่นให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ปลอดภัย การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นคน
2. พัฒนาคณะอื่น เป้าหมายที่เด่นชัดอย่างหนึ่งของสถานศึกษา คือ การพัฒนาคณะ คนที่ควรพัฒนานั้นจะต้องมุ่งทั้งผู้เรียน และผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพของคนรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้น

หากบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความสามารถ และจิตใจจนถึงระดับที่พึงปรารถนา แล้วก็ย่อมเชื่อได้ว่าสถานศึกษานั้นย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. หน้าที่ผู้นำของกลุ่ม หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของกลุ่มใน 2 ประการ ประการแรก คือ บทบาทในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม นั่นคือ ต้องแสดงบทบาทในการทำงานให้สำเร็จ ประการที่สอง คือ บทบาทในการสร้างกลุ่ม เป็นบทบาทที่ทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไปได้ และมีความเจริญ

### ขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากในการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่ผลักดันให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสรุปแนวคิด และทฤษฎีไว้ดังนี้

กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 14 อ้างอิงในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553) เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and Others, 1970, อ้างอิงใน ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล, 2550, หน้า 15) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้ และมีความเห็นว่า งานบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ อยู่ 6 ประการ คือ

1. งานบริหารสูตร และการสอน
2. งานบริหารงานบุคคล
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่
5. งานงบประมาณและธุรการ
6. งานสัมพันธ์ชุมชน

เซอร์จิโอแวนนี และคณะ (Sergiovanni and Others, 1980, p. 260 อ้างอิงใน มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล, 2552, หน้า 32) ได้เสนอแนะว่า งานบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน
2. งานกิจการนักเรียน
3. งานบริหารสูตร และการสอน
4. งานบริหารงานบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ
7. งานพัฒนาบุคลากร
8. งานประเมินผล

มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 25-29 อ้างอิงใน พรสวรรค์ พลวงศา, 2556, หน้า 34)

มาตรฐานความรู้มาตรฐานวิชาชีพครูสภามีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. หลัก และกระบวนการบริหารการศึกษา
2. นโยบาย และการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้านวิชาการ
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
5. การบริหารงานบุคคล
6. การบริหารกิจการนักเรียน
7. การประกันคุณภาพการศึกษา
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน
10. คุณธรรม และจริยธรรม

### **องค์ประกอบแนวคิดในการทำวิจัย**

#### **ด้านการบริหารวิชาการ**

งานวิชาการเป็นงานสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ เพราะเป็นการดำเนินงาน

เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายการจัดการศึกษาของชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

1. การพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร  
ท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

14. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน  
สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นิสา ศูนย์ประทุม (2558, หน้า 25-26) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การร่วมมือของบุคคลในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน คือ การใช้ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และในการบริหารงาน



วิชาการนั้นผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ และใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อร่วมพัฒนางานตามภารกิจและขอบข่ายของงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ส่วนงานอื่นทุกอย่างมุ่งส่งเสริมงานวิชาการสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพของนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสมบูรณ์

หลักการบริหารงานวิชาการ ต้องมีการจัดทำแผนวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติ ประสานงานร่วมมือกันทำงาน และมีการติดตามประเมินผลงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการ และการมอบงาน การประสานงานการควบคุม

ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, หน้า 38-39) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานตามภารกิจหลักขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 17 งาน ดังนี้ การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์การอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากความหมายของการบริหารวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การร่วมมือของบุคคลในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การ

พัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์การอื่น การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษา

### **ด้านการบริหารงานบุคคล**

ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
11. การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบ และการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ปกรณฎีกาฯ อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์การผ่านการวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรสวรรค์ พลวงศา (2556, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ได้แก่

1. สาระความรู้การบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคล

2. สมรรถนะการบริหารงานบุคคล

2.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.3 สามารถพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สามารถเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา

2.5 สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

สถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์การผ่านการวางแผนนโยบาย กฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ การวางแผนอัตรากำลัง และจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้

สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

### การบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการเสนอแนวคิดที่ว่า การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการ มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

1. การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตังงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน
22. การจัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

สิทธิโชค จีศิริ (2556) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา จึงจำเป็นในเรื่องการจัดทำ และเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม การประเมินผล การรายงานผลการใช้เงิน การดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษ การบริหารบัญชีการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน ให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล

จากความหมายของการบริหารงบประมาณดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณ และการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษ การวางแผนพัสดุ การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงินการจัดทำงบประมาณ บัญชีการเงิน การจัดซื้อ การจัดจ้าง การจัดหา การประกันภัยอาคาร และทรัพย์สิน การดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษ การบริหารบัญชีการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน ให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดโดยใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล

#### **ด้านการบริหารงานทั่วไป**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ

1. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
  2. การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
  3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
  4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน
  5. การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
  6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
  7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
  8. การดำเนินงานธุรการ
  9. การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
  10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
  11. การรับนักเรียน
  12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
  13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
  14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  15. การทัศนศึกษา
  16. งานกิจการนักเรียน
  17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
  18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
  19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
  20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
  21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล (2550, หน้า 26) การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่น ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงาน บุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- จากความหมายของการบริหารงานทั่วไปดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร

### ความหมายของสุขภาพองค์กร

มินิชา เซ่งเพ็ด (2548, อ้างอิงใน สมพร พักแก้ว, 2550) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์กร (Organizational Health) นับได้ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในช่วงเวลาที่ผ่านมา และได้ถูกนำมาพิสูจนอย่างกว้างขวางทั้งในเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติ โดยเฉพาะการวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา คำว่า “สุขภาพองค์กร” (Organizational Health) มาจากคำสองคำรวมกันระหว่างคำว่า “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์กร” (Organization) จึงต้องศึกษาความหมายของทั้งสองคำดังต่อไปนี้

ตามความหมายจากพจนานุกรม คำว่า “สุขภาพ” (Health) หมายถึง ความสุขปราศจากโรค ความสบาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531)

แต่ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกปี 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และทุพพลภาพเท่านั้น

เจริญ ควรหา (2552, หน้า 8) สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และทางสังคม มิใช่เพียงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความทุพพลภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสามารถดำรงชีวิตการอยู่ในสังคมด้วยดี

ส่วน คำว่า “องค์กร” (Organization) ได้มีผู้ให้ความหมายดังนี้

เจริญ ควรหา (2552, หน้า 9) องค์กร หมายถึง หน่วยงานทางสังคมเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่มีการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง มีกระบวนการจัดโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวป้อนนำไปผ่านกระบวนการแปลงสภาพให้ออกมาเป็นผลผลิต

ดังนั้นเมื่อนำความหมาย ของคำว่า “สุขภาพ” และ “องค์กร” มารวมกัน จึงได้ คำว่า สุขภาพองค์กร (Organizational Health) ซึ่งเป็นคำใหม่ โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมาย ไว้หลายคน สรุปได้ดังนี้

Hoy and Forfyth (1986) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ว่า เป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และการตอบสนองของการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การรักษาระเบียบ แบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม และสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพองค์การดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล

ไมล์ส (Miles, 1973, pp. 435-437 อ้างอิงใน พจนีย์ ประชุมวงศ์, 2555, หน้า 15) ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยใช้ทัศนะว่าการที่จะมีการปรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มจากการศึกษาองค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ และได้เสนอข้อคิดเพิ่มเติม สำหรับการพิจารณาความหมายขององค์การที่สมบูรณ์ว่าเป็นสภาพองค์การที่จะสามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งโดยสรุปไมล์สได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์การว่าเป็นการจัดชุดระบบเพื่อให้องค์การคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะเวลาอันสั้นได้

เบนนิส (McFarland, 1979, p. 439 อ้างอิงใน พจนีย์ ประชุมวงศ์, 2555, หน้า 16) แสดงเห็นว่าองค์การที่มีสุขภาพที่ดี จะมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Senes of Idtity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) และอากริซิส (Argyris) ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิตมีการแข่งขันและพนักงานไม่สนใจการทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การที่ไม่ดี และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์การ และองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิด ของลูกน้องจะเป็นองค์การที่มีอยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ

เจริญ ควรหา (2552, หน้า 10) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ขององค์การที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลาง



สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของสังคมมีการเจริญพัฒนา และมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถที่จะปรับตัว และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

กอบัว ทศนภักดี (2550, อ้างอิงใน เรวัตร์ งบประมาณ, 2558, หน้า 22) สุขภาพองค์การ หมายถึง ผลประกอบการ และการประสบความสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายกับบุคคล และเป้าหมายของทีม โดยบุคลากรในองค์การต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน

เกสร พุ่มเพ็ช (2552, อ้างอิงใน เรวัตร์ งบประมาณ, 2558, หน้า 22) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สามารถปรับปรุง พัฒนา และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

กมลาศน์ ตรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 50) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การคงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

อรัญญา สารีโพธิ์ (2553, หน้า 16) สุขภาพองค์การ คือ สภาพองค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้า และดำรงต่อไป

เรวัตร์ งบประมาณ (2558, หน้า 23) สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนพร้อมที่ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตาม

ภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล

### มิติสุขภาพองค์กร

**แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของ มาร์เซล บริสสัน และคณะ Marcel BrissOn et al**

มาร์เซล บริสสัน และคณะ Marcel BrissOn et al ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ สามารถสรุปมิติสุขภาพองค์กร ได้ทั้งหมด 10 มิติ ดังนี้

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

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของ ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997)

ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหาร องค์กรมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความ คาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น ผู้บริหารยอมรับความต้องการ และความคาดหวังของครู ผู้บริหาร โรงเรียนรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดตาราง และปฏิทิน ปฏิบัติงาน

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional integrity) ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, p. 65) กล่าวว่า เกียรติ คือ ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการกับสิ่งแวดล้อม โดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือค้ำจุนจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง

เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรี หรือความเข้มแข็งของโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนเป็นสถานที่ศึกษาที่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่อยู่ร่วมกันได้พัฒนาตนเอง การบริหารและการจัดการเรียนการสอนจึงต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ตลอดจนองค์กรปกครองท้องถิ่น มีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆจากภายนอก เช่น ครูได้รับการปกป้องจากผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียนไม่อ่อนไหวจากแรงกดดันจากภายนอก ความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาต้องพิจารณาข้อเรียกร้องของชุมชนอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลเหนือคณะกรรมการโรงเรียน เป็นต้น

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น หรือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินการ โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม

3. อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์กรต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการ มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่าบุคคลต่าง ๆ ใช้กลยุทธ์ชนิดใดบ้างในการทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์กร และได้พบว่ามี 9 ประการคือ

- 3.1 การชักชวนอย่างมีเหตุผล (Rationale persuasion)
- 3.2 การทำให้ถูกใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational appeal)
- 3.3 การให้เข้าร่วมปรึกษาหารือ (Consultation)
- 3.4 การทำให้ชอบหรือการประจบเอาใจ (Ingratiation)
- 3.5 การแลกเปลี่ยน (Exchange)
- 3.6 การทำให้ต้องตาต้องใจเป็นส่วนตัว (Personal appeal)
- 3.7 การใช้อำนาจทางกฎหมาย (Legitimizing)
- 3.8 การสร้างกลุ่มสนับสนุนตนเอง (Coalition)

### 3.9 การกดดันหรือข้อวัณ (Pressure)

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

4.1 การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิม หรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่ดียิ่งขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น กล่าวคือการลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น

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

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

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ มายส์ Miles Owen

มายส์ (Miles, 1973, p. 441 อ้างอิงใน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 14) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์เป็นผู้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ โดยนำมาปฏิบัติจริงในภาคสนาม เขาได้วางกรอบการศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิต โดยอุปมาว่า องค์การหนึ่ง ๆ เปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์คนหนึ่ง องค์การมีระบบภายในหลายระบบตามภาระหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานของร่างกายมนุษย์มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ผลที่ได้เกิดเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายที่สมบูรณ์ได้นั้น ควรจะเริ่มจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นอันดับแรก เขาให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในองค์การและปรับปรุงองค์การให้มีสภาพ และบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั่นก็คือ องค์การจะเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าศึกษาเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ เขาได้เสนอแนะการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถจะดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการปรับตัว และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

มายส์ (Miles, 1973, p. 441 อ้างอิงใน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 15) ได้เสนอหลักในการตรวจสอบสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ตามความต้องการระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ ด้านการบำรุงรักษา และด้านการพัฒนา และการเจริญเติบโต ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ
  - 1.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และนำไปสู่ความสำเร็จได้
  - 1.2 มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รวดเร็ว และใช้วิธีการที่เหมาะสม
  - 1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง
2. ความต้องการบำรุงรักษา
  - 2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ
  - 2.2 สมาชิกมีความรักใคร่สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี
  - 2.3 สมาชิกมีขวัญ และความพึงพอใจในงานดี
3. ความต้องการด้านการพัฒนา และการเจริญเติบโต
  - 3.1 มีนวัตกรรม และวิธีการใหม่เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่
  - 3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน

3.3 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้

3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี และมีกลไกที่แข็งแรง

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ ฮอย และ เฟลด์แมน Hoy &

#### Feldman

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32 อ้างอิงใน แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552, หน้า 19–20) ได้นำแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของ พาร์สัน มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การ 3 ระดับ จำนวน 7 มิติ

#### ระดับสถาบัน

1. ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติในองค์การจะถูกรักษาจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครองขององค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาอยู่ห่างจากภายนอก

#### ระดับการจัดการ

2. อิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

3. ภาวะผู้นำด้านมิติสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรที่ฟังได้เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่องค์การ หรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

#### ระดับปฏิบัติการ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การมีความมั่นคงในงานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ คือ การที่สถาบันเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการ

เรียนรู้มีระเบียบ แบบแผน และเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือ และยอมรับในความเก่งในด้าน การเรียนการสอนของเพื่อน

ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง มีคุณค่า และมีกระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด รวมทั้งมีความมั่นคง และมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

### **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Tarter, Hoy, and Kottkamp**

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

1. มิติภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิติสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐาน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน

2. มิติการสนับสนุนทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากร การบริหารให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุนในการลงทุนทางการศึกษา

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

4. มิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

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

### **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ พอดเกอร์สกี Podgurski**

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

1. บุคลากรของสถาบัน หมายถึง ความเข้มแข็งของโรงเรียนในการดำเนินนโยบาย การบริหาร และการทำงานในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาภายนอก

2. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออก ซึ่ง ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนต่อข้าราชการครูในโรงเรียน เช่น มีความเอื้อเฟื้อ ใจกว้าง ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน และตั้งจุดประสงค์สำหรับการ ประเมินงานไว้สูง แต่จะบอกให้ครูทราบในสิ่งที่ผู้บริหารตั้งจุดประสงค์

3. อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหา หรือจัดการ ทรัพยากร สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น สามารถหาอุปกรณ์การเตรียมการสอนให้เพียงพอ กับความต้องการ และครูในโรงเรียนได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และเสมอภาค

4. ความผูกพันของครู หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อ เพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียน และนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญ อย่างหนึ่ง ในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น

5. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งหมายไว้ซึ่ง นักเรียนต้องขยันและการเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน

### **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ โอเวนส์**

โอเวนส์ (Owen, 1991, p. 222) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากองค์การต้องการมีสุขภาพที่ดี จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์สำคัญ 10 ประการ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะพบว่าสอดคล้องกับ แนวคิดของ มายส์ ฮอย และฟอร์ซิช ดังนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยที่เป้าหมายขององค์การ จะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) หมายถึง องค์การ จะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือ สารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผล กระทบต่อองค์การ



3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) หมายถึง การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับ

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

5. ความกลมเกลียว คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกัน และกัน

6. ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจที่สุด

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

8. ความเป็นอิสระ คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากกระบวนการปรับตัวได้

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

### องค์ประกอบแนวคิดในการทำวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ตามรายละเอียดที่แสดงตามตาราง 1 การสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

องค์ประกอบของสุขภาพ องค์การ	Marcel BrissOn et al.	Hoy & Sabo	Miles	Hoy & Feldman	Tarter, Hoy, and Kottkamp	Podgurski	Owens	ความถี่
มิติด้านความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	/	/		/	/	/	/	6*
มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร		/	/	/	/	/	/	6*
มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	/		/	/	/		/	5*
มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร		/	/	/	/			4*
มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู		/	/		/		/	4*
มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ		/		/		/	/	4*
มิติด้านการสื่อสาร	/		/		/		/	4*
มิติด้านความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์การ	/					/		2
ความสามารถในการปรับตัว	/		/					2
มิติด้านความไว้วางใจ	/							1
มิติด้านวิสัยทัศน์	/							1
มิติด้านการพัฒนาความสามารถ และทักษะ	/							1
มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน		/						1

## ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของสุขภาพ องค์การ	Marcel BrissOn et al.	Hoy & Sabo	Miles	Hoy & Feldman	Tarter, Hoy, and Kottkamp Kottkamp	Podgurski	Owens	ความถี่
มิติด้านเป้าหมายที่ชัดเจน			/					1
มิติด้านนวัตกรรม			/					1
ความมีอิสระ			/					1
ความสามารถในการแก้ปัญหาได้			/					1
อย่างเหมาะสม								
การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์				/				1
การบริหารแบบกิจสัมพันธ์				/				1
ความเข้มแข็งของสถานศึกษา								1
บูรณาการของสถาบัน						/		1
การทำงานเป็นทีม	/							1
การให้ความเคารพ	/							1

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกมิติสภาพองค์การที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้มิติสภาพองค์การของโรงเรียนทั้งหมด 7 มิตี ได้แก่ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) มิติด้านการสื่อสาร

#### มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น หรือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินการ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม

กุหลาบ เกิดหล้า (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่จำเป็นต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำในองค์การความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการให้ได้ประสิทธิภาพต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำ ให้ขวัญ หรือกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งทำงานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูล หรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการให้ทำต่อไป

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 27) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน คือ พฤติกรรมที่ผู้นำองค์การแสดงถึงความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง สามารถทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

จากความหมายของความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ สร้างทีมบริหารงาน เพื่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้ เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

#### **มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร**

มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์การ (Hoy & Sabo, 1997, p. 144) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม ในเวลาอันรวดเร็ว คือ

1. การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุง การจัดการให้ดีขึ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิม หรือดีขึ้น

2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่ดีขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น กล่าวคือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

3. การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้นทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ การจัดหา วัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีการจัดสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และรู้จักจัดหาอุปกรณ์ ใช้สื่ออย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอน ทรัพยากรเป็นปัจจัยในการบริหารองค์การ ประกอบด้วยการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่ดำเนินการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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

พจนีย์ ประชุมวงศ์ (2555, หน้า 34) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา หรือสถานศึกษา เพราะเป็นเรื่องการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา ดังนั้นการดำเนินงานตามขอบข่ายของงานเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า

อุตร พังเร็ว (2558, หน้า 40-41) กล่าวว่า การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมีการแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารมีการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ มีการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และพอเพียง บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีการส่งเสริมความรู้ และ

พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีการส่งเสริมความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร

จากความหมายของการสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีการระดมทรัพยากรจาก รัฐ และสถาบันอื่นมาใช้จัดการศึกษา ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าทุน ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า ตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

### มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่าบุคคลต่าง ๆ ใช้กลยุทธ์ชนิดใดบ้างในการทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์การ และได้พบว่ามี 9 ประการคือ

1. การชักชวนอย่างมีเหตุผล (Rationale persuasion)
2. การทำให้ถูกใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational appeal)
3. การให้เข้าร่วมปรึกษาหารือ (Consultation)
4. การทำให้ชอบ หรือการประจบเอาใจ (Ingratiation)
5. การแลกเปลี่ยน (Exchange)
6. การทำให้ต้องตาต้องใจเป็นส่วนตัว (Personal appeal)
7. การใช้อำนาจทางกฎหมาย (Legitimizing)
8. การสร้างกลุ่มสนับสนุนตนเอง (Coalition)
9. การกดดันหรือขู่ขู่ขู่ (Pressure)

ดร. สุนทรายุทธ (2556, หน้า 109) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาที่จะให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีแรง หรืออิทธิพลผลักดันจากบุคคล โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน แรงนั้นอาจจะซ่อนแฝงอยู่ในตัวผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และผู้นำ

แรงที่ว่านั้น เรียกว่า อำนาจ อาจได้มาสองทาง คือ หนึ่งมาจากตัวผู้บริหารเองที่ต้องอาศัยการ สร้างขึ้น และสองมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้ร่วมงานร่วมใจกันยกย่องว่าเป็นผู้นำใน องค์การ ว่าจะใช้อำนาจอย่างไร ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม และความร่วมมือระหว่างสมาชิกใน องค์การนั้น

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 27) กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน คือ การ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนผู้นำที่มีอิทธิพลที่ชอด้วยกฎหมายในการดำเนินงาน โดยเฉพาะ ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวม

จากความหมายของอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า อิทธิพล ของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกทางบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานของครู ในด้านต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจ หน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและทำงานอย่าง ที่ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับที่สูง กว่า และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารโรงเรียน

#### มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

กู๊ด (Good, 1973, อ้างอิงใน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 22) กล่าวว่า ขวัญใน การปฏิบัติงานของครู คือ ทัศนคติ หรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของครูที่มีต่อ งาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอทท์แคมป์ (Tarter and Kottkamp, 1990, p. 236 อ้างอิงใน ลิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 42) ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธา บารมี มีความสัมพันธ์ที่ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับนับถือตามมาตรฐาน จรรยาบรรณ วิชาชีพ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน

กรรณิกา ปัญญาเยติ (2558, หน้า 46) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่แสดงออกถึงการยอมรับในการปฏิบัติงาน มี ความพึงพอใจ ศรัทธาต่ออาชีพ สามารถตอบสนองของความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้ และร่วมส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

พจนีย์ ประชุมวงศ์ (2555, หน้า 34) ขวัญเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และบุคคล แสดงออกเป็นพฤติกรรมรูปต่าง ๆ ในองค์การนั้น ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่ดี ด้วย ในทางตรงข้าม ขวัญไม่ดีก็คือ ระดับความรู้สึกไม่ดีที่มีต่องาน และบุคคลในองค์การ พฤติกรรมที่แสดงออกย่อมไม่ส่งผลให้งานที่ทำประสบความสำเร็จได้

อุตร พังเร้ว (2558, หน้า 43) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การยอมรับ และศรัทธาในผู้บริหารขององค์การมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความดีความชอบกับครูอย่างยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจจากผู้บริหารเป็นอย่างดี มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง มีการช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

กรรณิกา ปัญญาติ (2558, หน้า 46) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่แสดงออกถึงการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจศรัทธาต่ออาชีพ สามารถตอบสนองของความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้ และร่วมส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการ บริหารขององค์การ การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี โดยโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหา

#### **มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู**

มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation) การรักษาระดับสภาวะการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เคารพ ศรัทธา ต่อผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนอาศัยความสามัคคี กลมเกลียวกัน รวมถึงความศรัทธาต่ออาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับ ทำให้ครูอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 112-113) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครูนั้น เป็นลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงาน



เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน มีดังนี้

1. ต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความเพิลิตเพลินในการจะทำงาน และผลิตผลงานคุณภาพสูง
10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

อัญชิษฐา ตนง (2559, หน้า 33) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน (นักเรียน) ให้เจริญงอกงามตามอัตภาพของแต่ละบุคคล จะต้องเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความสนใจและตระหนักถึงบทบาทของคนอื่น ยอมรับในความมีศักดิ์ศรี และเกียรติยศของบุคคลโดยไม่มีเงื่อนไข และอยู่ร่วมกันได้อย่างดี เป็นความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มด้วยความรักใคร่ปรองดองกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับเหตุผลที่แตกต่างกัน เชื้อพียงซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู คือ ความรู้สึกที่ดีต่องานสอน ต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น ความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน

จากความหมายของการอยู่ร่วมกันของครูดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง กลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์ และ

เป้าหมายเดียวกัน ยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครู เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

### มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, p. 144) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องผนึกกำลังกันเพื่อพัฒนา และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถทางวิชาการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน และคุณภาพเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ และถือว่าคุณเรียนมีความสำคัญที่สุด”

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32 อ้างอิงใน แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552, หน้า 19-20) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ คือ การที่สถาบันเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีระเบียบ แบบแผน และเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือ และยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนการสอนของเพื่อน

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องผนึกกำลังกัน เพื่อพัฒนา และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถทางวิชาการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

พจนีย์ ประชุมวงศ์ (2555, หน้า, 16) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการต้องเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนช่วยเหลือของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจ และมี

ความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบเป็นต้น ขณะเดียวกันบุคลากรที่เป็นครูในสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน โดยนักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับดีมาก และพัฒนาให้สูงขึ้นไปได้

จากความหมายของการมุ่งเน้นวิชาการของครูดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางวิชาการ มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ

#### มิติด้านการสื่อสาร

ฮอย และมิลเกล (Hoy & Miskel, 1982, อ้างอิงใน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึนึกคิดระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้สนใจเกี่ยวข้องอื่น ๆ

แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ ความหมายที่บุคคลสองคน หรือมากกว่าสองขึ้นไปสร้างขึ้นร่วมกันโดยใช้วัจนภาษา และอวัจนภาษา และเกิดการรับรู้ และแปลความหมายนั้น

ซาแรมบ้า (Zaramba, 2003, p. 5) กล่าวถึง การสื่อสารในองค์การว่า การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

ฮอย ทาร์เทอร์ และคอตแคมป์ (Tarter, Hoy, and Kottkamp, 1990, p. 236) ในผลงานเรื่อง “School Climate and Organizational Commitment” กล่าวว่า มิติการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

กรณีศึกษา ปัญญาประดิษฐ์ (2558) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะวินิจฉัย และแก้ปัญหา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยความสัมพันธ์ของผู้บริหาร และครู โดยการแลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกันคิด เจตคติ อารมณ์ การกระทำต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายของการสื่อสารในองค์การดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารในองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกันคิด เจตคติ อารมณ์ การกระทำต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนการวางแผนเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สรารุณี ปุริสา (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน และ 3) สร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 495 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 81 คน โรงเรียนขนาดกลาง 60 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 24 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) เพื่อให้ข้อมูลจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 165 คน และครูผู้สอนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random sampling) จากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 162 คน โรงเรียนขนาดกลาง 120 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 48 คน รวมจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสำรวจรายการ และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

(Construct Validity) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญนำเครื่องมือไปทดลองให้ค้นหาความเชื่อมั่นแล้วนำไปทดสอบจริง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สุขภาพองค์การโรงเรียน (Y) โดยรวมตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่าอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก เมื่อพิจารณาทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มิติขวัญในการปฏิบัติงาน (Y4) มิติความสามัคคี (Y5) มิติความเข้มแข็งขององค์การ (Y1) มิติอิทธิพลของผู้บริหาร (Y2) มิติการติดต่อสื่อสาร (Y6) มิติด้านการมีนวัตกรรมใหม่ (Y7) และนิติการสนับสนุนทรัพยากร (Y3)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน (X) โดยรวมตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X5) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ (X2)

3. สมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธธ ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในรูปแบบแนบติบ ได้แก่  $Y = 1.145 + .197 (X1) + .195 (X4) + .128 (X3) + .100 (X5) + .097 (X2)$  และสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การโรงเรียนได้ร้อยละ 57.40

ศิริพงศ์ พงษ์ดี (2553) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาผลวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การอยู่ร่วมกันของครู ความ เป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมุ่งเน้นวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ประชาชนบางกลุ่มไม่มีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความ

แน่นอนของชุมชน และข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนไม่ได้รับความกดดันจากชุมชน และโรงเรียนไม่ต้องน้อมรับข้อเรียกร้องของชุมชนแม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร และเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครู และผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน

1.3 อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการตอบสนองของความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชา และโครงการ และกิจกรรมใหม่ ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ได้รับความเห็นชอบ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุ และอุปกรณ์พิเศษเพิ่มเติมให้เสมอเมื่อครูต้องการใช้ ครูได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน และครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนไม่ห่างเหิน และเอ็นจายต่อกัน และครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากครู ครูจัดการเรียนการสอนด้วยความตั้งใจ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการ

2 ผลการเปรียบเทียบสัภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กมลลาสน์ ศรประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสัภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบสัภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสัภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา 3) การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสัภาพองค์การของโรงเรียน

ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ 1) บุคลากรของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำเชิงมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร 8) การวางแผน 2) ความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าองค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยที่บุคลากรของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถในการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผน มีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความสามารถในการแก้ปัญหา โดยส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน

3. ผลพัฒนาเครื่องมือในการตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา คือตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบการวางแผน บุคลากรของสถาบัน ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงมิตรสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุคทนันท์ หวานน้ำ (2555) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนของในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนของในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

กรรณิการ์ เพ็องประยูร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สามอันดับแรกคือ อันดับที่ 1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน อันดับที่ 2 ด้านมุ่งเน้นวิชาการ อันดับที่ 3 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สามอันดับแรกคือ อันดับที่ 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อันดับที่ 2 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อันดับที่ 3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

กาญจนา ชูรอด (2555) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 267 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 มีความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ กาอยู่ร่วมกันของครู และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร

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

3. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครูไม่แตกต่างกัน

วัชรพล สุตสายเนตร (2556) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพ และเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาแนวทางใน



การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการบริหารตนเอง ด้านกระจายอำนาจ ด้านการตรวจสอบ และถ่วงดุลด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน และด้านการมีส่วนร่วม เปรียบเทียบการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามสภาพ และขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน แนวทางในการพิจารณาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีการกำกับติดตามการบริหาร และส่งเสริมให้สภาพศึกษามีการวิจัยพัฒนาระบบการบริหารงานเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนตามนโยบายการศึกษาของชาติ

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

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏดังนี้

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็งไม่อ่อนไหวต่อความกดดัน หรืออิทธิพลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการคุ้มครองจากข้อเรียกร้องที่ไม่เป็นธรรมของชุมชนและผู้ปกครอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง และเข้าพบได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน

เข้าใจถึงความจำเป็นในการมาโรงเรียนสาย และกลับก่อนเวลาของครู โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

1.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า สุขภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า สุขภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยมีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ครูได้รับวัสดุ และอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัสดุ และอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เพียงพอเมื่อคุณต้องการใช้ ได้รับการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า สุขภาพขององค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความผูกพันกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

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

2. ผลการทดสอบสมมติฐานผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังนี้

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของครูและด้านมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลาง อยู่ในระดับดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่

เรวัตร์ ะบุรงค์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก จำนวน 223 คน ผลวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเชิงทางการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 80 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนอกองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐธินิน โพธิ์พวง (2558) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 242 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 มีค่าความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การอยู่ร่วมกันของครู และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า 1.1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชน และผู้ปกครอง 1.2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 1.3) ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 1.4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูได้รับอุปกรณ์ และสื่อประเภทต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับการเรียนการสอน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้รับการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม 1.5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรัก และศรัทธาต่ออาชีพการปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 1.6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผลและประเมินผลของโรงเรียนสนองต่อการเรียนการสอนที่ดี และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนให้ความสำคัญต่อการทำที่บ้าน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู และขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี 2) การเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณิกา ปัญญาติ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาระดับสภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 2,759 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความ

คิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายมิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นางนุช สุริวงศ์ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร 2) เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร จำนวน 261 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านความสามัคคี และด้านความเพียงพอในการสื่อสารตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รongลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่อ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในภาพรวม พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนใน

จังหวัดพิจิตรในทางบวก ระหว่าง .046– .383 โดยสุขภาพองค์การด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่าสุขภาพองค์การด้านอื่น ๆ

อัญชิษฐา ตนภู (2559) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัยพบว่า

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

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูไม่ได้รับแรงกดดันจากชุมชนในการจัดการเรียนการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี รองลงมา คือ โรงเรียนมีการเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างโปร่งใสเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.2 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่

โรงเรียนต้องการได้รับจากครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.3 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจในความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากรและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการบริหารงานทั่วไป และผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหารงานด้านการเงิน และพัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครู และบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2.4 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูให้มีการผลิตสื่อ และการใช้นวัตกรรมในการประกอบการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดให้บริการค้นคว้าความรู้จากสื่อที่หลากหลายรวมทั้งให้บริการ Internet ความเร็วสูง

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

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



นักเรียนของตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการสู่มาตรฐานการศึกษา

3 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นในการประเมินสุขภาพองค์การแตกต่างกัน

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

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ฟรูอ์ฟ (Fruecuff, 1998, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง และจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์

กอยเนส (Goines, 1995, อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การที่ดีกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นในมิติด้านบูรณาภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะ

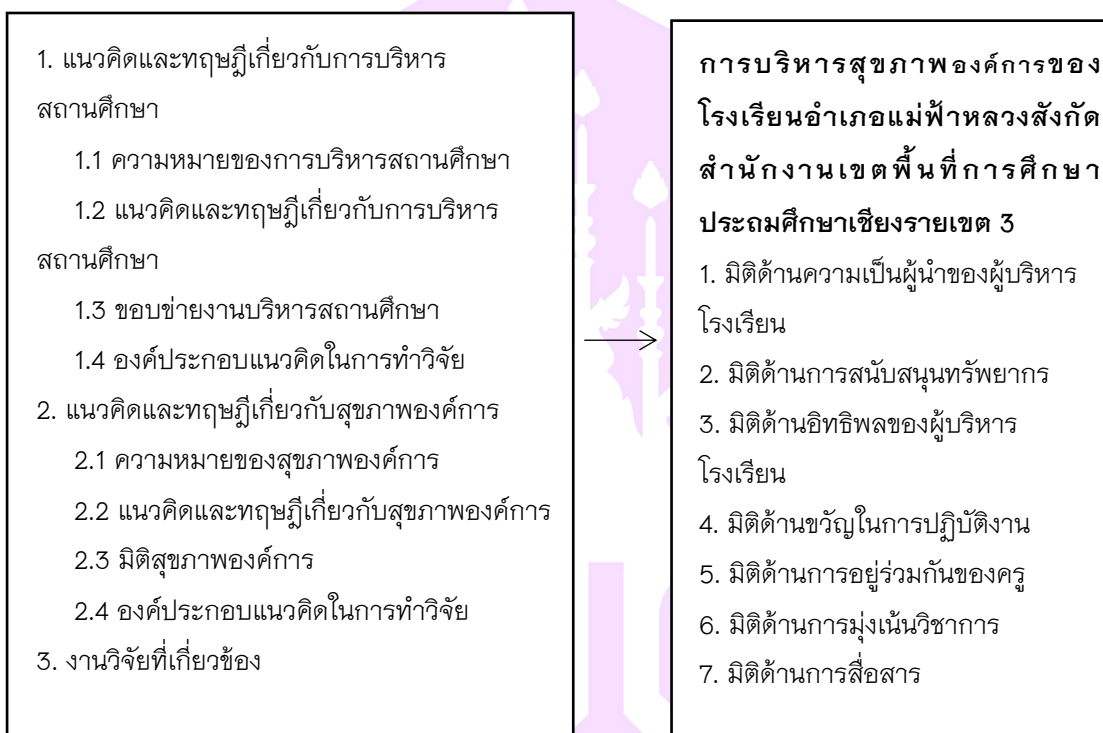
ปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณทำตามความคิด และตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิด จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก หรือทำตามความคิด 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด ประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารประเภทตัดสินใจโดยสัญชาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก 4) มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทตัดสินใจโดยสัญชาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก และประเภทตัดสินใจโดยสัญชาตญาณ

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



### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะพ่ายหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และสุขภาพองค์การ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดสุขภาพองค์การ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 35 คน และครู จำนวน 538 คน รวมประชากร จำนวนทั้งสิ้น 573 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 234 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

**ที่มา:** กลุ่มงานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) เกี่ยวกับ เพศ และตำแหน่ง

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งประกอบมิตีสุขภาพองค์การ 7 มิติ คือ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) มิติด้านการสื่อสาร

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

### 2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสุขภาพองค์การโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้าง และพัฒนาแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด และพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขเนื้อหา และการใช้ภาษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

2.4.1 ผศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2.4.2 ดร.อนวัช อุ่นกอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.4.3 ดร.สุพิช ชัยมงคล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาหย่างพัฒนา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดไม่ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ถือว่าข้อนั้นมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ Try Out กับผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2.6 นำข้อคำถามมาทำการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. นำแบบสอบถามไปใช้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 31 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ จากผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 234 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ Best (อ้างอิงใน สมบูรณ์ เอี่ยมศิลปะชัย, หน้า 57) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 แสดงว่า มีระดับการบริหารสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 แสดงว่า มีระดับการบริหารสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 แสดงว่า มีระดับการบริหารสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 แสดงว่า มีระดับการบริหารสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 แสดงว่า มีระดับการบริหารสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะการบริหารด้านสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดประเด็นเข้าด้วยกันแล้วแจกแจงความถี่ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ค่าสถิติพื้นฐาน

1. ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยใช้สูตร (วาริ เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 245)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2551, หน้า 260)

$$P = \frac{r}{n} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	r	แทน	ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม



3. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2551, หน้า 237)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\Sigma$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

4. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2551, หน้า 249)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าคะแนนของแต่ละคน
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด
	$\Sigma$	แทน	ผลรวม

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

#### ลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ผลการวิจัย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 234 คน แยกพิจารณาตาม เพศ และตำแหน่ง ผลปรากฏตามรายละเอียด ตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	27.70
หญิง	169	72.30
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	15	6.20
ครู	219	93.80
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งหมด 234 คน เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 และตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ครู จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80

## ตอนที่ 2 สภาพการบริหารสุขภาพองค์การ

การวิเคราะห์สภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการประเมิน	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	4.03	0.75	มาก	5
2	มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.08	0.79	มาก	4
3	มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.02	0.81	มาก	6
4	มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4.03	0.84	มาก	5
5	มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.14	0.68	มาก	2
6	มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.15	0.70	มาก	1
7	มิติด้านการสื่อสาร	4.12	0.73	มาก	3
<b>รวม</b>		<b>4.75</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.68) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.81) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพองค์การของโรงเรียนใน  
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3  
มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการ สร้างวิสัยทัศน์ สร้างภาพใหญ่ให้ชัดเจน และ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน	4.09	0.74	มาก	3
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมผู้ร่วม ดำเนินงานในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาการศึกษา	4.09	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการ ชักจูงกระตุ้นให้ บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.98	0.83	มาก	5
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการ ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุน และการ อำนวยความสะดวก ในการให้บริการทางการศึกษาทุก รูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.13	0.84	มาก	1
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผน คาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถ เตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจ ใหม่ได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.84	มาก	2
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับ การตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ	3.96	0.86	มาก	6
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ออกแบบงาน และกำหนด โครงสร้างองค์การ	3.95	0.82	มาก	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตขององค์การ และพฤติกรรมองค์การ	4.02	0.76	มาก	4
9	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดความขัดแย้งสามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง	3.93	0.88	มาก	8
<b>รวม</b>		<b>4.03</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาตามรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.84) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดความขัดแย้งสามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.88) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ข้อ	การสนับสนุนทรัพยากร	(n=234)		ระดับการบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.22	0.86	มาก	1
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.15	0.85	มาก	2
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา	4.06	0.90	มาก	5
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทรัพยากรคุ่มค่าทุน ในการลงทุนทางการศึกษา	4.03	0.86	มาก	7
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน	4.10	0.83	มาก	3
6	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.99	0.81	มาก	8
7	โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล ตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ	4.03	0.73	มาก	7
8	โรงเรียนให้ความรู้ในการบำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุด	4.05	0.75	มาก	6
9	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.09	0.81	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.08</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.86) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการ บริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.85) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.81) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการ บริหารจัดการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานของ ครูในด้านต่าง ๆ	4.01	0.88	มาก	6
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหาร  โรงเรียนอย่างเต็มที่	4.09	0.87	มาก	4
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการ บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดัน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.01	1.10	มาก	6
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ โรงเรียน	3.83	0.91	มาก	8
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำให้ครูเข้าร่วม ปรัชญาหรือเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เพื่อ สร้างกลุ่มสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย	3.97	0.94	มาก	6



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	(n=234)		ระดับการ บริหารสุขภาพ องค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า	4.07	0.84	มาก	5
7	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการ บริหารงานวิชาการ	3.78	0.84	มาก	9
8	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการ บริหารงานงานบุคคล	4.20	0.72	มาก	1
9	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการ บริหารงานด้านการเงิน และพัสดุ	4.10	0.74	มาก	3
10	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการ บริหารงานทั่วไป	4.11	0.73	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>4.02</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุก  
ข้อ โดยผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการ  
บริหารงานงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหาร  
โรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานทั่วไป มี  
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.73) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา  
และบุคลากรในการจัดการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.84) ซึ่งเป็น  
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนใน  
อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3  
มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ขวัญในการปฏิบัติงาน	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.87	0.95	มาก	8
2	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับ ครัทธาต่อ อาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับ ตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.21	0.86	มาก	2
3	ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	4.22	0.83	มาก	1
4	ครูมีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ดีต่องาน ซึ่ง ได้รับอิทธิพลจากรายได้จากการมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย และการบริหาร	4.06	0.95	มาก	3
5	ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจใน อาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารของ องค์การ	4.03	0.87	มาก	5
6	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดีความชอบกับครูอย่าง ยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็น อย่างดี	3.88	0.98	มาก	7
7	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	3.95	0.74	มาก	6
8	โรงเรียนมีการให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการ ทำงานให้แก่ ครู และบุคลากร	4.04	0.86	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.03</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.86) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.95) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ข้อ	การอยู่ร่วมกันของครู	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูช่วยกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็น สมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายเดียวกัน	4.18	0.67	มาก	4
2	ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.65	มาก	1
3	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	4.22	0.72	มาก	2
4	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่ จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมี ความพอใจในการทำงาน	4.22	0.74	มาก	2
5	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความ กระตือรือร้นที่ร่วมมือประสานงานกับคนอื่น ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม	4.19	0.69	มาก	3
6	ครูมีความสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงาน ด้วยความสบายใจ และได้รับความร่วมมือจาก คนหลายฝ่าย	4.01	0.72	มาก	7

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	การอยู่ร่วมกันของครู	(n=234)		ระดับการบริหารสุขภาพองค์กร	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ครูยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครู	4.12	0.70	มาก	5
8	ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของตน	4.09	0.77	มาก	6
9	ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.81	มาก	8
<b>รวม</b>		<b>4.14</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.72) และครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.74) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.81) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ข้อ	การมุ่งเน้นวิชาการ	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.28	0.83	มาก	2
2	ผู้บริหารโรงเรียน และครูเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.99	0.77	มาก	8
3	ครูมีความคิดสร้างสรรค์สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.22	0.65	มาก	3
4	โรงเรียนมีความสามารถทางวิชาการ มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน	4.12	0.76	มาก	7
5	โรงเรียนจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด	4.20	0.67	มาก	4
6	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.14	0.76	มาก	6
7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาสนับสนุนช่วยเหลือของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย	4.15	0.68	มาก	5
8.	ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจ และมีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.97	0.79	มาก	9
9.	โรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	4.33	0.81	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.15</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย โรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงาน ทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.83) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทาง วิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจ และมีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.79) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสื่อสาร

ข้อ	การสื่อสาร	(n=234)		ระดับ การบริหาร สุขภาพองค์การ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ	4.04	0.74	มาก	4
2	ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.99	0.79	มาก	6
3	ผู้บริหารโรงเรียน และครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.18	0.73	มาก	2
4	ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา	4.03	0.79	มาก	5
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา	4.14	0.75	มาก	3
6	โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน	4.35	0.78	มาก	1
รวม		4.12	0.73	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรใน โรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูเห็นความสำคัญในการ สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.73) ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.79) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด





**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากแบบสอบถาม 234 ชุด พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามแนะแนวทาง จำนวนทั้งสิ้น 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ได้เสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การ จำแนกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

**ตาราง 11 แสดงข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

ด้าน	มิติสุขภาพ องค์การ	ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การ	ความถี่ (f)
1	ด้านความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ก้าวทัน โลกยุค 4.0	38
		2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่มุ่งมั่นพัฒนา โรงเรียนอย่างจริงจัง	15
		3. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้การปกครอง และถ้อยมติของที่ประชุมเป็น สิ้นสุด	21
		4. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับ ทุก คน ไม่ให้ความสำคัญแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพียง บางกลุ่มเท่านั้น	9
2	ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร	1. อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึง เพียงพอต่อ ความต้องการของครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	26
		2. ใช้วัสดุอุปกรณ์ตามแผนปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด	14
		3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากร ไม่ ว่าจะเป็นเงินหรือแรงงานจากองค์การหรือ ชุมชน	18

## ตาราง 11 (ต่อ)

ด้าน	มิติสุขภาพองค์การ	ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การ	ความถี่ (f)
3	ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	1. ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานเชิงรุก	8
		2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นທີ່เคารพเชื่อถือแก่ชุมชน	17
		3. ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัดสินใจจากความคิดเห็นขององค์การ	29
		4. ผู้บริหารโรงเรียนควรลดอัตรา รับฟังความคิดเห็นของครู ควบคุมอารมณ์	6
4	ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	1. ครูยังขาดขวัญและกำลังใจ สวัสดิการต่าง ๆ ยังมีไม่มาก ความสะดวกสบายยังไม่ทั่วถึง มีการทำลายขวัญกำลังใจ จิตใจยำแย	16
		2. มีการเสริมแรง เช่น มอบขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ขึ้นเงินเดือน มอบของขวัญวันเกิด มอบรางวัลด้านการทำงาน หรือพาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ	31
5	ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	1. ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาพะที่ดีในองค์การ เพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข	25
		2. จัดการอำนวยความสะดวก เช่น บ้านพักครู ที่ดีสะอาดปลอดภัย ไฟฟ้า น้ำดื่ม น้ำใช้ ถนน ร้วรอบขอบชิด กล้องวงจรปิด	9
		3. สามัคคีกลมเกลียวทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ งานใครงานมัน	18
		4. ปัญหาการบริหารงานร่วมกันในหมู่่มาก	2

## ตาราง11 (ต่อ)

ด้าน	มิติสุขภาพองค์กร	ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์กร	ความถี่ (f)
6	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	1. พัฒนาครู ส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเอง หรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งาน วิชาการ เน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์	23
		2. มีการนิเทศอย่างเป็นระบบ	9
		3. มีการวางแผนตั้งเป้าหมาย	6
		4. มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ควบคู่กับทักษะ วิชาชีพ	8
		5. สนับสนุนการพัฒนาอ่านออกเขียนได้ให้กับ นักเรียน โดยเน้นการสร้างสรรค์สื่อ เทคนิค กระบวนการที่หลากหลาย	16
7	ด้านการสื่อสาร	1. ทุกฝ่ายบูรณาการการทำงานร่วมกัน	9
		2. พัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการ ประชุมประจำเดือน เช่น การมีระบบอีออปฟิต ส่งเรื่องแก่ครูแต่ละคน การสร้างกลุ่มไลน์เพื่อ แฉ่งข่าวสารงานด่วน	21
		3. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมาก ยิ่งขึ้น	18

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 234 คน จากโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 31 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบซึ่งประกอบด้วย เพศ และตำแหน่ง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ (f) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการสรุปการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 234 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 และตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ครู จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80
2. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาทางด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถขจัดความขัดแย้งสามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง

2.2 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดการบริหารงานงานบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานทั่วไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานวิชาการ

2.4 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร

โรงเรียนมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.5 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูได้รับความเป็นมิตร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกัน และกัน และครูมีความ สม่ัใจที่จะทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจใน การทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคคลในองค์การ เกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน

2.6 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวัดผลและ ประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ โรงเรียนมีความสามารถในการ บริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุ เป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้อง แสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจ และมีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.7 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูเห็น ความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

### 3. ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การ

3.1 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกัน มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทัน โลกยุค 4.0 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และถ่อมตของที่ประชุมเป็นล้นสุด

3.2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกันมากที่สุด คือ อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องระดมทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือแรงงานจากองค์กรหรือชุมชน

3.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกันมากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัดสินใจจากความคิดเห็นขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ชุมชน

3.4 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกันมากที่สุด คือ มีการเสริมแรง เช่น มอบขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ขึ้นเงินเดือน มอบของขวัญวันเกิด มอบรางวัลด้านการทำงาน หรือพาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ รองลงมา คือ ครูยังขาดขวัญและกำลังใจ สวัสดิการต่าง ๆ ยังมีไม่มาก ความสะดวกสบายยังไม่ทั่วถึง มีการทำลายขวัญกำลังใจ จิตใจย่ำแย่

3.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกันมากที่สุด คือ ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาพที่ดีในองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข รองลงมาคือ สามัคคีกลมเกลียวทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ งานใครงานมัน

3.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกันมากที่สุด คือ พัฒนาการครู ส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเอง หรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์ รองลงมาคือ สนับสนุนการพัฒนาอ่านออกเขียนได้ให้กับนักเรียน โดยเน้นการสร้างสรรคส์สื่อ เทคนิค กระบวนการที่หลากหลาย

3.7 ด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมมีประเด็นตรงกันมากที่สุด คือ พัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน เช่น การมีระบบอีออฟฟิต ส่งเรื่องแก่ครูแต่ละคน การสร้างกลุ่มไลน์ เพื่อแจ้งข่าวสารงานด่วน รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารงานทุกด้านที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทักษะการคิด รวมทั้งการวัดผลประเมินผล สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตาม โดยเรียงลำดับสภาพการบริหารสุขภาพองค์การในแต่ละมิติจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู มิติด้านการสื่อสาร มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2553, หน้า 14) คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติ และความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น ผู้บริหารยอมรับความต้องการ และความคาดหวังของครู ผู้บริหารโรงเรียนรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดตาราง และปฏิทินปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐธินัน โปธิ์พวง, 2558, หน้า 69-71) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สุขภาพองค์การของ



โรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอยู่ร่วมกันของ ครู การมุ่งเน้นวิชาการ เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีนโยบายในการบริหารจัดการ โดยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุง มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการขับเคลื่อนเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพ มีผู้บริหารที่เป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญ ส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ทำให้ครูทำงานได้อย่างมีความสุข และปรับตัวเข้ากับโรงเรียนได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัญชิษฐา ตนภู, 2559, หน้า 72-74) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประเภทการทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า สภาพภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับดี ได้แก่ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู และมิติด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ทุกด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยุทธนา สกุลสุทธิวัฒน์, 2556, หน้า 59) สภาพภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนปอทอง 3 อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนปอทอง 3 อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 สภาพภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุน และการ

อำนวยการ ในการให้บริการทางการศึกษาทุกระดับแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมผู้ร่วมดำเนินงานในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความเป็นผู้นำโดยวางแผนกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิด (กุหลาบ เกิดหล้า, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่จำเป็นต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำในองค์การความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการให้ได้ประสิทธิภาพต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่างช่วยเหลือแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำให้ขวัญหรือกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการให้ทำต่อไป สอดคล้องผลงานวิจัยของ (อัญชัชฐา ตนภู, 2559, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจในความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากบุคลากร และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดบริหารงานทั่วไป และผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการเกี่ยวกับระบบการบริหารด้านการเงินและพัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนทำงานร่วมกับครู และบุคลากรได้เป็นอย่างดี

1.2 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่ง

เรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ (กรรณิกา ปัญญาติ, 2558, หน้า 44) กล่าวว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ การที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล การทำงานของบุคลากร จะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เห็นคุณค่าการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรการใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างระบบระเบียบไม่ติดขัด ตลอดจนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องผลงานวิจัยของ (ศิริพงศ์ พงษ์ดี, 2553, หน้า 52) ได้ทำการศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมมาตุสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอเมื่อครูต้องการใช้ ครูได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน และครูได้รับการบริการวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ

1.3 สภาพภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดการบริหารงานด้านการเงินและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้ สอดคล้องกับแนวคิดฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32 อ้างอิงใน แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้ สอดคล้องผลงานวิจัยของ (สรารุณี ปุริสา, 2553, หน้า 118-119) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูผู้สอนเป็นกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาขอความร่วมมือกับชุมชน ชุมชนต่างให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ร่วมงานในสถานศึกษา ทุกคนต่างให้ความเคารพผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ดีต่องาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากรายได้จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร มีโอกาสก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด ทาร์เทอร์ฮอย และคอตท์แคมป์ (Tarter and Kottkamp, 1990, p. 236 อ้างอิงใน สิทธิพงษ์ จันสม, 2558, หน้า 42) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธา บารมี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับนับถือตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องผลงานวิจัยของ (กรรณิกา ปัญญาะดี, 2558, หน้า 95) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มิติที่ 3 ขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และครูมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนขวัญในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความเชื่อมั่นและยอมรับในพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

1.5 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจใน

การทำงาน ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นที่ร่วมมือประสานงานกับคนอื่น ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความสนใจ และตระหนักถึงบทบาทของผู้อื่น การทำงานเป็นกลุ่มด้วยความรักใคร่ปรองดองกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับเหตุผลที่แตกต่างกัน เชื้อฟังซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ (กาญจนา ชูรอด, 2555, หน้า 27) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู คือ ความรู้สึกที่ดีต่องานสอน ต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องผลงานวิจัยของ (อัญชิษฐา ตนภู, 2559, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ดี เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการยอมรับความสามารถ และความสำเร็จของเพื่อนครูเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูมีการยกย่องชมเชยครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน

1.6 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูมีความคิดสร้างสรรค์สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในงานวิชาการ จัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยใช้สื่อเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิด ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, p. 144) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) การมุ่งเน้นวิชาการ คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องฝึก

กำลังกัน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถทางวิชาการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการจัดบรรยากาศในการเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สอดคล้องผลงานวิจัยของ (สรวุฒิ ปุริสา, 2553, หน้า 118-119) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากครู ครูจัดการเรียนการสอนด้วยความตั้งใจและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการ

1.7 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน ครู และชุมชนมีการประสานติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน และครู สอดคล้องกับ แนวคิดฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, อ้างอิงใน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การสื่อสารคือ การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกรู้สึกคิดระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้สนใจเกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (กรรณิกา ปัญญาติ, 2558, หน้า 48) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยความสัมพันธ์ของผู้บริหารและครู โดยการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ การกระทำต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องผลงานวิจัยของ (สิทธิพงษ์ จันสม

, 2558, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารร่วมกิจกรรมชุมชนอย่างเป็นประจำ และผู้บริหารแจ้งข่าวสารสารสนเทศให้กับชุมชนทราบ

จากการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวมมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทัน โลกยุค 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับ (กาญจนา ชูรอด, 2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน คือพฤติกรรมที่ผู้นำองค์การแสดงถึงความเป็นมิตรเป็นที่พึ่ง สามารถทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

2.2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องระดมทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือแรงงานจากองค์การหรือชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32 อ้างอิงใน แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552, หน้า 19-20) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ การที่องค์การหรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความคิดเห็นขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32 อ้างอิงใน แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์, 2552, หน้า 19-20) กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

2.4 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มอบขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ขึ้นเงินเดือน มอบของขวัญวันเกิด มอบรางวัลด้านการทำงาน หรือพาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ กู๊ด (Good, 1973, อ้างอิงใน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, 2554, หน้า 22) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

ของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มี สุขภาวะที่ดีในองค์การ เพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997, p. 144 อ้างอิงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า การอยู่ ร่วมกันของครู (Teacher affiliation) ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่นและรู้สึกว่า ได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน ครูมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงหรือขั้วในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พัฒนาครู ส่งครูร่วมอบรมพัฒนาตนเอง หรือนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ (พอดเกอร์สกี Podgurski, 1990, pp. 92-93) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การเน้นผลสัมฤทธิ์ทาง การศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งนักเรียนต้องขยันและการเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความ กระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ เรียน

2.7 ด้านการสื่อสาร พัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุม ประจำเดือน เช่น การมีระบบอีออปฟิต ส่งเรื่องแก่ครูแต่ละคน การสร้างกลุ่มไลน์ เพื่อแจ้ง ข่าวสารงานด่วน ซึ่งสอดคล้องกับ (โอเวนส์ Owen, 1991, p. 222) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากองค์การ ต้องการมีสุขภาพที่ดีจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์สำคัญ 10 ประการ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ มายส์ ฮอย และฟอร์ซิช การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) หมายถึง องค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัย แก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมแม่ฟ้าหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแต่ละมิติอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ แต่ยังมีบางมิติ และบางข้อที่เป็นปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้



ความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงสภาพองค์การภายในโรงเรียนดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ในเรื่องโรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวัดผลประเมินผลที่มีระบบ มีการวางแผนกำหนดปฏิทินการวัดผลประเมินผล รวมถึงมีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. จากการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในการจัดการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารโรงเรียน หากงานวิชาการดำเนินไปด้วยดี ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากร

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การ ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เขต 3

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กาญจนา ชูรอด. (2555). **สภาพองค์การของโรงเรียนจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กุหลาบ เกิดหล้า. (2556). **สภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรรณิการ์ เฟื่องประยูร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์สภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรรณิกา ปัญญาดี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, ชลบุรี.

- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- เจริญ ควรวหา. (2552). **ศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ทรงศักดิ์ ดวงจันทร์. (2552). **การศึกษาสภาพการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยองค์คณะบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- จร สุนทรายุทธ. (2556). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ณัฐธินัน โปธิพวง. (2558). **ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต42** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นงนุช สุริวงศ์ และ นันทิยา น้อยจันทร์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- นิตา ศูนย์ประทุม. (2558). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). **การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ปกรณกฤษ อินทร์มงคล. (2550). **ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, นนทบุรี.

- ปิยนันท์ จันทราลักษณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิมพ์ ศรีภัทรประภา. (2554). สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.บ.,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช, นนทบุรี.
- พรสวรรค์ พลวงศา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตาม  
มาตรฐานวิชาชีพครูสุภากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ปริญญา กศ.ม., มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พจนีย์ ประชุมวงศ์. (2555). สุขภาพองค์การของโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมวจังหวัด  
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ  
คลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยุกธนา สกุลสุทธิวัฒน์. (2556). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3  
อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.  
สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท, กรุงเทพฯ.
- เรวัตตร ะบุรงค์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครนายก.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรพล สุดสายเนตร. (2556). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. สารนิพนธ์  
ศน.บ., มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย, บุรีรัมย์.

- ศิริพงษ์ พงษ์ดี. (2553). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศรีเวียง พันทะมนต์. (2549). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของข้าราชการครูโรงเรียนคชเมื่อกอนูสรณ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- สรารุณี ปุริสา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ลลิตพิงษ์ จันสม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ลลิตพิชิต จีศิริ. (2556). การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักธรรมมาภิบาลในทัศนคติของครูในเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมนึก ภัททิยธนี, (2551). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6 กาลิณธุ์: ประสานการพิมพ์
- สมบุญรณ์ เอี่ยมศิลป์ (2546). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหครูวิทย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมพร พักแก้ว. (2550). สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้วเขต 1. ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2561) แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีงบประมาณ 2561. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

- อัษฎิชัยสุธา ตนภู. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อัศจรรย์ พวงศุภกิจ. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, นครปฐม.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุตร พิงเร็ว. (2558). **สภาพสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลตำบลเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- Hoy, W.K. and Feldman, J. (1987). **Organizational health: The concept and its measure**. Journal of Research and Development in Education, 20, 30–37.
- Hoy, W.K. and Forsyth, P. B. (1986). **Management of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Hoy, W.K. and Miskel, C. G. (1991). **Education Administration Theory & Practice. (4<sup>th</sup>ed.)**. New York:McGray–Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C. G. (2008). **Education Administration Theory. (8<sup>th</sup>ed.)**. New York:McGray–Hill.
- Hoy, W.K. and Sabo, D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. California:Corwin Press, Lnc.
- Krejcie, Robert, V. and Morgan, W. Daryle. (1970). **Educational And Psychological Measurement**. Autumm.
- Podgurski, T. P. (1990). **School effectiveness as it relates to group consensus and organization health of elementary**. Dissertation Abstracts International.
- Owen, R. G. (1991). **Organizational Behavior in Education**. Boston: Allyn and Bacon.

Tarter, C J., Hoy, W.K., & Kottkamp, R. (1990). **School health and Organizational commilment.** Journal of Research and Development in Education, 23, 236–243

Zaremba, Aian J. (2003). **Organizational Communication: Foundations for Business & Management.** Ohio: Thomsom.







ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

แบบประเมินเพื่อการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะพราง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชิงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะพราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 3 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะพราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง

**ตอนที่ 2** การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะพราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารสุขภาพองค์การ 7 มิติ คือ 1) มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 5) มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 7) มิติด้านการสื่อสาร

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์การโรงเรียนอำเภอมะพราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 3

โปรดอ่านคำอธิบายและวิธีตอบของแต่ละตอน และขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อท่านและสถานศึกษาแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรสุรีย์ แก้วพิลา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารโรงเรียน

( ) ครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารสุขภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างภาพใหญ่ให้ชัดเจน และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมผู้ร่วมดำเนินงานในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการ ชักจูงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการออกแบบงาน และกำหนดโครงสร้างองค์กร					
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตขององค์กรและพฤติกรรมองค์กร					
9	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการความขัดแย้งสามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง					

ข้อ	การบริหารสุขภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร</b>						
1	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา					
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทรัพยากรคุ่มค่าทุน ในการลงทุนทางการศึกษา					
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
6	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
7	โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ					
8	โรงเรียนให้ความรู้ในการบำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุด					
9	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานการใช้งบประมาณการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					

ข้อ	การบริหารสุขภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเต็มที่					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำให้ครูเข้าร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เพื่อสร้างกลุ่มสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย					
6	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า					
7	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานวิชาการ					
8	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานงานบุคคล					
9	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานด้านการเงินและพัสดุ					
10	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานทั่วไป					

ข้อ	การบริหารสุขภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
2	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ					
3	ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	ครูมีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ดีต่องาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากรายได้จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร					
5	ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร					
6	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดีความชอบกับครูอย่างยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี					
7	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
8	โรงเรียนมีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร					

ชื่อ	การบริหารสุขภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู</b>						
1	ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน					
2	ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
3	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
4	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน					
5	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นที่ร่วมมือประสานงานกับคนอื่น ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม					
6	ครูมีความสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความร่วมมือจากคนหลายฝ่าย					
7	ครูยอมรับความสามารถและความสำเร็จของเพื่อนครู					
8	ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของตน					
9	ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					



ข้อ	การบริหารสุขภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ</b>						
1	โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
2	ผู้บริหารโรงเรียนและครูเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
3	ครูมีความคิดสร้างสรรค์สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
4	โรงเรียนมีความสามารถทางวิชาการ มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน					
5	โรงเรียนจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด					
6	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย					
8	ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจ และมีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9	โรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	การบริหารสุขภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>มิติด้านการสื่อสารในองค์กร</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนและครูการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
3	ผู้บริหารโรงเรียนและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
4	ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการวางแผนนโยบายในการจัดการศึกษา					
6	โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน					

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารสุขภาพองค์กร

ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

.....

.....

.....

ด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

.....

.....

.....

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

.....

.....

.....

ด้านการสื่อสารในองค์กร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความกรุณา ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

**เรื่อง** การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะปวยลาหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

**ชื่อผู้วิจัย** นางสาวพรสุรีย์ แก้วพิลา

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**

1. ผศ.ดร.รักชิต สุทธิพงษ์ **ตำแหน่ง:** อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ตำบลแม่กา  
อำเภอมะปวยลา จังหวัดพะเยา
2. ดร.อนวัช อุ๋นกอง **ตำแหน่ง:** ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)  
อำเภอมะปวยลา จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 3
3. ดร.สุพิช ชัยมงคล **ตำแหน่ง:** ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาหย่างพัฒนา  
อำเภอมะปวยลา จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 3

1. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความ หมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทาง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างภาพใหญ่ให้ชัดเจน และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมผู้ร่วมดำเนินงานในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการ ชักจูงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง สามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการออกแบบงาน และกำหนด โครงสร้างองค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตขององค์การและพฤติกรรมองค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดความขัดแย้ง สามารถวินิจฉัยปัญหา และแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้เข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้ง	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

2. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความหมาย
		1	2	3			
1	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณ วางแผนพัสดุ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้จัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทรัพยากรคุ่มค่าทุนในการลงทุนทางการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
7	โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล ตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
8	โรงเรียนให้ความรู้ในการบำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

3. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความ หมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำให้ครูเข้ารวมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เพื่อสร้างกลุ่มสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่า	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานวิชาการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานงานบุคคล	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานด้านการเงิน และพัสดุ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในการจัดการบริหารงานทั่วไป	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

4. การบริหารสภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความ หมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับ ครีตชาติต่ออาชีพ ความพึงพอใจ และการได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	สภาพทางจิตใจและทัศนคติของคนที่มีต่องาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	0	0	-1	-1	-0.33	ไม่ สอดคล้อง
5	ครูมีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่ดีต่องาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากรายได้ จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารขององค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดีความชอบกับครูอย่างยุติธรรมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	เป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ	1	0	-1	0	0.00	ไม่ สอดคล้อง
9	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	โรงเรียนมีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง



5. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า (IOC)	ความ หมาย
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
1	ครูช่วยกันทำงานมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ฟังพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็น สมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่ จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน และผู้ร่วมทีมต่างมี ความพอใจในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความ กระตือรือร้นที่ร่วมมือประสานงานกับคนอื่น ประเมินบุคคลอื่นด้วยความชื่นชม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ครูมีความสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงาน ด้วยความสบายใจ และได้รับความร่วมมือจาก คนหลายฝ่าย	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	การโอปอ้อมอารีย์ แบ่งปันซึ่งกันและกัน ไม่ ทะเลาะวิวาท	1	0	-1	0	0.00	ไม่สอดคล้อง
8	ครูยอมรับความสามารถและความสำเร็จของ เพื่อนครู	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	ครูมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การของ ตน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลในองค์การ เกื้อหนุน และจูงใจ ให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

6. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความ หมาย
		1	2	3			
1	โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการ งานทางด้านวิชาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนและครูเข้าใจในความ แตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	ครูมีความคิดสร้างสรรค์สามารถจัดการเรียน การสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	โรงเรียนมีความสามารถทางวิชาการ มีการ จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้อง กับการปฏิรูปการศึกษาให้มีมาตรฐาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	โรงเรียนจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนด เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงาน วิชาการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงตนเป็นผู้นำทาง วิชาการอย่างแท้จริง โดยให้ความสนใจ และ มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	โรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผล การ นิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

7. การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มิติด้านการสื่อสารในองค์การ

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า (IOC)	ความ หมาย
		1	2	3			
1	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนและครูการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนและครูเห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและแก้ปัญหา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การและช่วยใ้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ	1	1	-1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
6	โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการวางเป้าหมายนโยบายในการจัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	โรงเรียนมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

## ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

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

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	60

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรสุรีย์ แก้วพิลา
วัน เดือน ปี เกิด	12 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	คป. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	32 หมู่ 1 ต.ดอนคิลา อ.เวียงชัย จ.เชียงราย 57210
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษด้วยตนเอง พรสุรีย์ แก้วพิลา (ผู้บรรยาย) (16 มิถุนายน 2561) การบริหาร สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ในการประชุม บัณฑิต ครั้งที่ 4 (หน้า 409-423). พะเยา อาคารเรียนรวม (หลังเดิม) มหาวิทยาลัยพะเยา
รางวัลที่ได้รับ	ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ - -

