สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

โดย

นายสุรศักดิ์ เจริญผล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

โดย
นายสุรศักดิ์ เจริญผล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL HEALTH OF PRATHAMNAKSUANKULAB MAHAMONGKHON SCHOOL

By
Surasak Charoenphol

An Independent StudySubmitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล” เสนอโดยนายสุรศักดิ์ เจริญผล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... /..... /.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา)

..... /..... /.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์)

..... /..... /.....

55252348 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ

สุรศักดิ์ เจริญผล : สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์, 88 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ตามทฤษฎีของ ฮอย , ทาเทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีดังนี้ โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากจนเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคมีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาให้บุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ควรรณรงค์ให้นักเรียนและบุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักองค์การและควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา _____ ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ _____

55252348 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION
KEY WORD : ORGANIZATIONAL HEALTH

SURASAK CHAROENPHOL : ORGANIZATIONAL HEALTH OF PRATAMNAKSUANKULAB MAHAMONGKHON SCHOOL. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF. MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D., 88 pp.

The purposes of this research were to find 1) the organizational health of Pratamnaksuankulab Mahamongkhon School and 2) the development guidelines for the organizational health of Pratamnaksuankulab Mahamongkhon School. School personnel of Pratamnaksuankulab Mahamongkhon School were the unit of analysis. The research instrument was a questionnaire regarding the organizational health based on the concept of Hoy, Tarter and Kottkamp. The statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that

1.The organizational health of Pratamnaksuankulab Mahamongkhon School, as a whole and as an individual aspect, was at a high level.

2.The development guidelines for the organizational health of Pratamnaksuankulab Mahamongkhon School were: the school should have appropriate working standards, the school administrator should use good governance concept in administration, he should treat all subordinates equally, listen to their opinions and help them to solve the problems, the school should have systematic evaluation, the school administrator should educate the students and subordinates to use resources efficiently and create sense of belonging, and encourage them to develop their competencies, abilities for higher achievement, and the school administrator should promote teachers' and students' focus in academic.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University

Student's signature ..... Academic Year 2015

An Independent Study Advisors' signature .....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยความเรียบร้อยเนื่องจากได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา ที่ท่านกรุณาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ดร. เกษมสันต์ มีจันทร์ อาจารย์ฐิติพร สังข์รัตน์ และอาจารย์ศิรินภา ยอดยิ่งยง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย ซึ่งทุกข้อเสนอแนะล้วนเป็นประโยชน์ยิ่ง ผู้วิจัยได้น้อมนำทุกข้อเสนอแนะไปปรับปรุงข้อคำถามการวิจัยทำให้ข้อคำถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คุณธชวรรณ สุทธาธาร ที่ท่านกรุณาให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยอย่างดีเสมอมาขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิง (สุนทรอุทิศ) ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมืออย่างดียิ่ง และต้องขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ - คุณแม่ ภรรยา และสมาชิกในครอบครัวเจริญผลทุกคนที่เป็นกำลังใจและช่วยสนับสนุนด้วยดีเสมอมา ขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น 32/1 ทุกคนที่คอยให้กำลังใจห่วงใยเสมอมา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการเรียนและการทำงานวิจัยด้วยดีเสมอมา ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณความดีและคุณค่าแห่งความวิริยะอุตสาหะในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่บูรพคณาจารย์ คุณบิดามารดาและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ท่านกรุณาให้การอบรมสั่งสอนมาโดยตลอด ทำให้สามารถนำกำลังสติปัญญามาใช้ในการทำงานวิจัยจนประสบความสำเร็จได้

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่

1 บทนำ....1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา....2

ปัญหาของการวิจัย....3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย....5

ข้อคำถามของการวิจัย....5

สมมติฐานของการวิจัย....5

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย....6

ขอบเขตของการวิจัย....9

นิยามศัพท์เฉพาะ....10

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง....11

สุขภาพองค์การ....11

ความหมายของสุขภาพ....11

ความหมายขององค์การ....12

ความหมายของสุขภาพองค์การ....13

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ....17

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล....28

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....31

งานวิจัยในประเทศ....31

งานวิจัยต่างประเทศ....35

สรุป....38

3 การดำเนินการวิจัย....39

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย....39

ระเบียบวิธีวิจัย....40

แผนแบบการวิจัย....40

ประชากร....41

กลุ่มตัวอย่าง....41

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ตัวแปรที่ศึกษา....41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 43
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 43
การเก็บรวบรวมข้อมูล 44
การวิเคราะห์ข้อมูล 44
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.... 44
สรุป.... 45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม....46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การ.... 49
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ....57
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....61
สรุปผลการวิจัย....61
อภิปรายผล....64
ข้อเสนอแนะของการวิจัย....67
ข้อเสนอแนะทั่วไป.... 67
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป....69
รายการอ้างอิง.... ... 70
ภาคผนวก.... 75
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยและรายชื่อ
ผู้เชี่ยวชาญ....75
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย....77
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย....78
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย....79
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย....80
ประวัติผู้วิจัย....88

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	47
3	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวม	49
4	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ	50
5	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	51
6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านมิตรสัมพันธ์	52
7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านกิจสัมพันธ์	53
8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	54
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	55
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	56

บทที่ 1

บทนำ

สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องมีการปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การที่มีความสมบูรณ์และมีความพร้อมที่จะปรับตัวอย่างรวดเร็วก็จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันและสามารถยืนหยัดอยู่ในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่งคง[1] ประเทศไทยก็เช่นกันจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เท่ากันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้คนเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้คือ “คุณภาพของคน”[2] เนื่องจากว่าคนที่มีคุณภาพจะเป็นขุมพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืน ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมากที่สุดก็คือกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา[3] เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่สังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนทั้งสิ้น[4] การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมตามเป้าหมายสูงสุดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่อย่างไรก็ตามหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทาง

---

[1] Rowan Gibson, **Rethinking the Future** (London: Nicchola Brealey Publishing, 1998), 2.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ,**แนวทางการการประกันคุณภาภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก** (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด,2543), 1.

[3] ณัฐพล ชุมวรฐายี,**บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา** (กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด,2545), 4.

[4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,**กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ**(National Qualification Framework:Thailand NQF) (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด,2550), 1.

การศึกษาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและสุขภาพองค์การทางการศึกษาหลายประการ[5] การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข[6] องค์การทางการศึกษามีความสำคัญมากที่จะเป็นเครื่องหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน เพื่อจะช่วยให้เยาวชนนำขุมทรัพย์ทางปัญญา สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นที่จะนำพาเยาวชนให้ได้รับความรู้ สร้างคุณค่าด้วยการประกอบอาชีพอย่างสุจริตโดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบเป็นฐานและขยายไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต[7]

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติดังนั้นจึงควรมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ การศึกษาจะมีคุณภาพดีได้ต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาที่ดี องค์การทางการศึกษาหรือโรงเรียนต้องมีสุขภาพขององค์การที่ดี เนื่องจากไม่มีองค์การใดที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้โดยปราศจากการปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษาหากไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ไม่เพียงแต่เป็นการทำลายสมรรถนะขององค์การ แต่ยังส่งผลให้เกิดการทำลายความมั่งคงของสังคมไปด้วยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกลับไปพิจารณาองค์การทางการศึกษาว่า มีสุขภาพที่สมบูรณ์หรือไม่ สมรรถนะการ

---

[5] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **รายงานผลการประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 12**(กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดีการพิมพ์, 2551), 18.

[6] กองเทพ เคลือบพณิชกุลและคณะ, **รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต, 2549), 52.

[7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **กระทรวงศึกษาธิการ,แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ:ข้อค้นพบจากการวิจัย** (กรุงเทพฯ : หจก.ศรีสมบูรณ์คอมพิวเตอร์-การพิมพ์, 2554), 2.

บริหารจัดการองค์การเป็นอย่างไร[8] เนื่องจากสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดที่มีสุขภาพองค์การที่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การใดมีสุขภาพองค์การที่ไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การขาดประสิทธิผลได้เช่นกัน[9]

องค์การที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การ (organizational health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จะส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การ และมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย[10] หากองค์การมีสุขภาพองค์การที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของเยาวชนไทย

ปัญหาของการวิจัย

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ แต่จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย เกี่ยวกับมุมมอง “การศึกษาไทย”ในสายตาบุคลากรทางการศึกษา พบว่าจุดด้อยของการศึกษาไทยคือด้านคุณภาพของบุคลากรในการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การนำนโยบายทางการศึกษาไปใช้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง ส่วนตัวผู้เรียนเองก็มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมตลอดจนขาดความสนใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอน และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพราะ

---

[8] ชัชวาล ทัตศิวัช, “**สุขภาพองค์การ:เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบรหารจัดการที่ผูกโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**,” วารสารวิชาการวไลยลงกรณ์ (มกราคม-มิถุนายน 2552) : 78-93.

[9] Wayne K. Hoy, Clemens .John Tarter and Robert B. Kottkamp, **Open School/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate** (Newbury Park,CA :Corwin Press, 1991), 73-74.

[10] R. L. Daft, **Organizational Theory an Design,** 2nd ed. (New York : McGraw Hill , 1986), 105.

แรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การทางการศึกษา[11]

นอกจากนี้ในปีการศึกษา 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) ดำเนินการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตั้งเป้าหมายไว้ว่าทุกโรงเรียนจะต้องมีผลการทดสอบพัฒนาขึ้นจากเดิมร้อยละ 3 แต่จากผลการทดสอบโรงเรียนทั้งหมด 121 โรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียง 23 โรงเรียนที่มีผลการทดสอบพัฒนาสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 19 เท่านั้นส่วนที่เหลืออีก 98 โรงเรียนไม่มีพัฒนาและมีผลการทดสอบลดลงคิดเป็นร้อยละ 81 ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กำหนดไว้

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ก็เป็น 1 ใน 98 โรงเรียนที่ไม่มีพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาข้อมูลในปีการศึกษา 2554 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 56.72 คะแนน ในปีการศึกษา 2555 มีผลคะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ 54.23 คะแนน เมื่อนำมาพิจารณาแล้วจะพบว่าในปีการศึกษา 2555 มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลง 2.49 คะแนน และในปีการศึกษา 2556 มีผลคะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ 53.02 คะแนน มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลง 1.21 คะแนน อีกทั้งจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียนตัวบ่งชี้ที่5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน คะแนนที่ได้ 9.82 คะแนน ระดับคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ คณะกรรมการผู้ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะในจุดที่ควรพัฒนาได้แก่ ควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ให้มีระดับที่สูงขึ้นในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการจัดการศึกษาก็ได้ให้ข้อเสนอแนะในจุดที่ควรพัฒนาได้แก่ 1) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรักและศรัทธาในอาชีพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง 2) ควรสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษา สร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน[12]

---

[11] สุขุม เฉลยทรัพย์ , **มุมมอง “การศึกษาไทย” ในสายตาบุคลากรทางการศึกษา**, (Online). เข้าถึงเมื่อ 19 กรกฎาคม 2556 เข้าถึงได้จาก http://dusitpoll.dusit.ac.th/poll/view.php id=1798

[12] โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล, **รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา2555**, (นครปฐม : 2556), 257-264.

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นชี้ให้เห็นได้ว่าโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ประสบปัญหาทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพและขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เพื่อทราบระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และเพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การให้มีสุขภาพองค์การที่ดียิ่งขึ้น หากองค์การมีสุขภาพองค์การที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำให้องค์การดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและจะสามารถพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติซึ่งเยาวชนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถที่จะเป็นสรรพกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัยดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้มีความชัดเจนผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคลเป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เป็นพหุวิธี

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นมีลักษณะการจัดการเชิงระบบซึ่งแคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) มีแนวคิดว่าองค์การเป็นระบบเปิดประกอบด้วยระบบย่อยๆ ในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยระบบจะเปิดรับปัจจัยนำเข้า (input) มีกระบวนการ (process) ที่เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้เป็นผลผลิต (output) และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนา[13] ซึ่งในระบบของการบริหารจัดการศึกษานั้น สิ่งที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาได้แก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ ในส่วนของปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร นักเรียน นโยบาย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางด้านกระบวนการ (process) นั้นประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน จนเกิดผลผลิต (output) ซึ่งเป็นผลลัพธ์มาจากกระบวนการผลิต อันได้แก่ผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สุขภาพองค์การ คุณภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ซึ่งปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) มีความสัมพันธ์กัน[14] สุขภาพองค์การเป็นการศึกษาองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของโรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของนักทฤษฎีหลายท่านเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ เช่นมายส์ (Miles) ได้กล่าวว่าสุขภาพองค์การ (Organizational health) เป็นเรื่องของความต้องการที่จะพัฒนากิจกรรมต่างๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพโดยได้ศึกษาและกำหนดมิติของสุขภาพองค์การ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบ 3 ด้าน 10 มิติ คือ ด้านภารกิจ (task) ประกอบด้วย1) มิติการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มิติการสื่อสารอย่างเหมาะสมและ 3) มิติการใช้อำนาจในทางที่ดี ด้านการบำรุงรักษา (maintenance) ประกอบด้วย 1) มิติการใช้ทรัพยากรบุคคล 2) มิติความสามัคคีในกลุ่มมิติขวัญกำลังใจความเจริญและการพัฒนา(growth and development) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติได้แก่ 1) มิตินวัตกรรมในการทำงาน 2) มิติอิสระในการทำงาน 3) มิติ

---

[13] Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organization.** 2nd ed. (New York : Johnwiley& Son, 1978), 20.

[14] สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์การ** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนา, 2548), 39.

ความสามารถในการปรับตัว และ4) มิติความสามารถในการแก้ปัญหา[15] ต่อมาในปี 1978 ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ได้ศึกษาระบบการทำงานในโรงเรียนโดยนำทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาสุขภาพขององค์การและกล่าวถึงระดับภารกิจของความรับผิดชอบขององค์การไว้ 3 ระดับ คือ1) ระดับสถาบัน 2) ระดับการจัดการ 3) ระดับเทคนิคและได้กำหนดมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนไว้ 7 มิติ ดังนี้ 1) มิติความเข้มแข็งของสถาบัน 2) มิติอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร 3) มิติการบริหารที่เน้นคน 4) มิติการบริหารที่เน้นผลงาน 5) มิติการสนับสนุนทรัพยากร 6) มิติขวัญกำลังใจ 7) มิติการมุ่งเน้นวิชาการ[16] ส่วน ฮอย ทาร์เทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 มิติดังนี้ 1) มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ 2) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) มิติด้านกิจสัมพันธ์ 4) มิติด้านมิตรสัมพันธ์ 5) มิติด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร 6) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 7) มิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ[17] การที่สถานศึกษาได้มีการตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน ก็จะทำให้ทราบถึงระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีความพร้อมที่จะเป็นแหล่งการเรียนรู้ของนักเรียนที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ดังที่ได้แสดงให้เห็นในแผนภูมิที่1

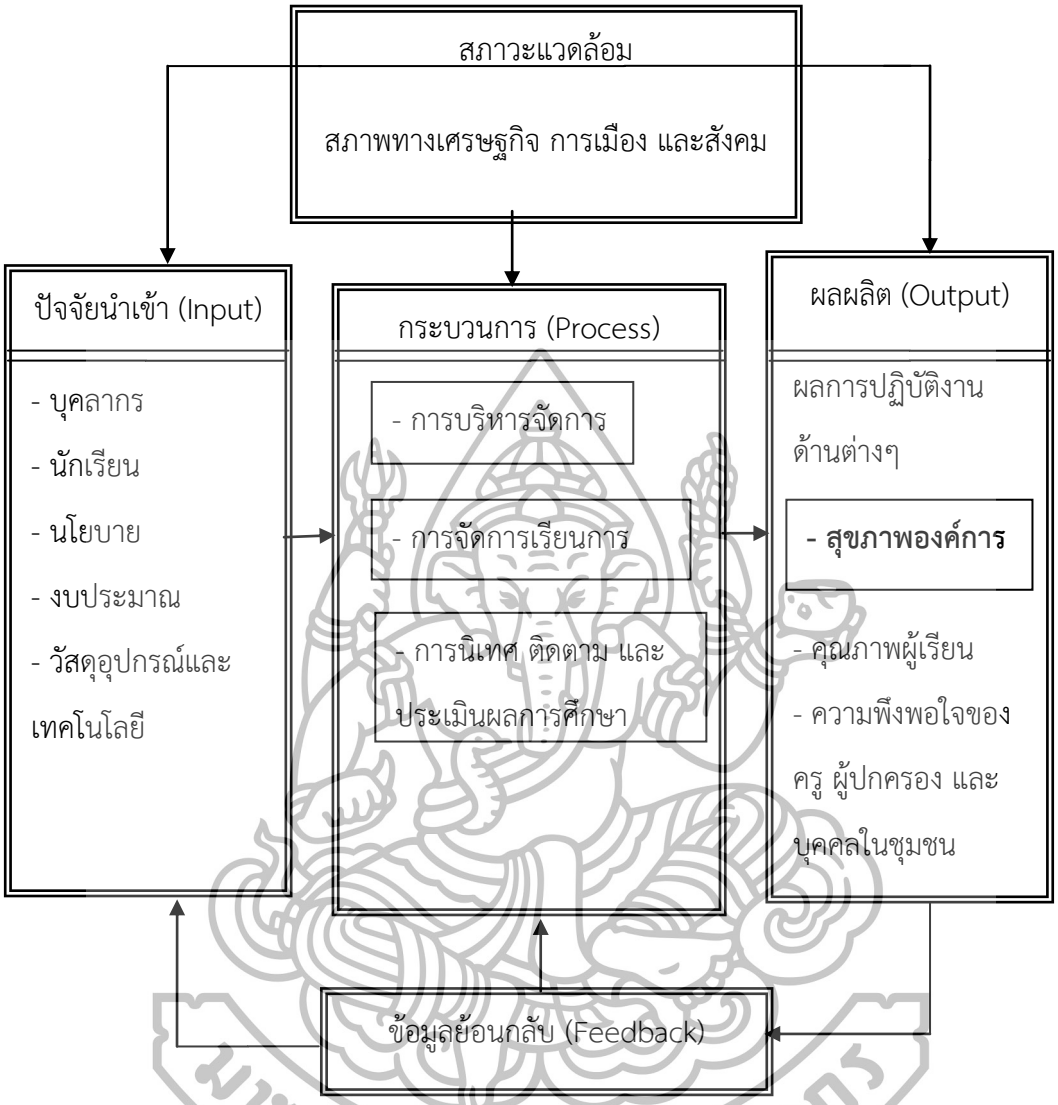
มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[15] Matthew B. Miles, **Planned Change and Organizational Health : Figure and Ground** (Boston : Allyn and Bacon, 1973), 378-380.

[16] Wayne K. Hoy and J.A.Feldman,"OrganizationalHealth:The Concept and its Measure" **Journal of Research and Development in Education** (n.p.,n.d.), n.page.

[17] Wayne K. Hoy, Clemens .John Tarter and Robert B. Kottkamp, **Open Schools/Healthy Schools** : **Measuring Organizational Climate** (Newbury Park,CA :Corwin Press, 1991), 81-83.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

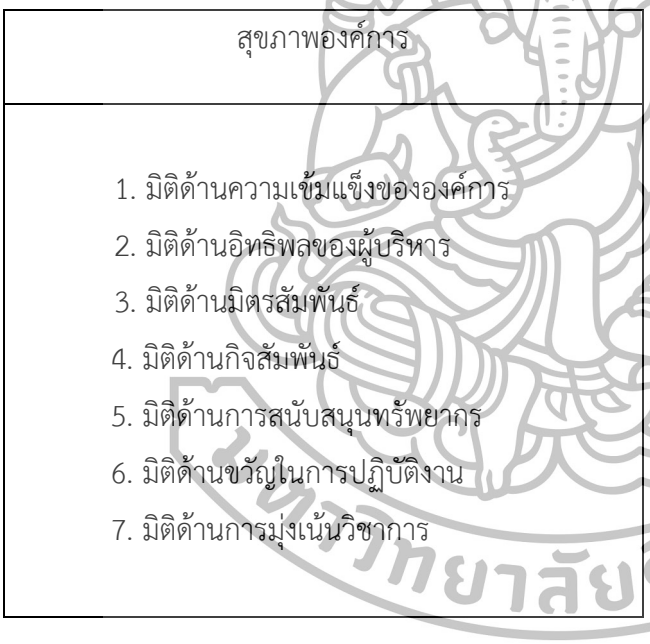
ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn **The Social Psychology of Organization.** 2nd ed.(New York : John wiley& Son, 1978), 20.

: สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์การ** (กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์วัฒนา, 2548), 39.

: Wayne K. Hoy, Clemens John Tarter and Robert B. Kottkamp, **Open Schools/Healthy Schools** : **Measuring Organizational Climate** (Newbury Park :Corwin Press, 1991), 81-83.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ ฮอย , ทาเทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy, Tarter and Kottkamp) ซึ่งได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ (Organizational health) หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอีก ทั้งยังทำให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานอันประกอบด้วย มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มิติด้านกิจสัมพันธ์ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมาประกอบเป็นขอบเขตของการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนปรากฏในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : Wayne K. Hoy, Clemens John Tarter and Robert B. Kottkamp, **Open Schools/ Healthy Schools : Measuring Organizational Climate** (Newbury Park : Corwin Press, 1991), 81- 83.

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกันผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันประกอบด้วย 1) มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ 2) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) มิติด้านมิตรสัมพันธ์ 4) มิติด้านกิจสัมพันธ์ 5) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่1ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่6 ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 300 หมู่5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (organizational health) มีฐานคำมาจากคำว่า สุขภาพ (health) และองค์การ (organization) โดยมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

ความหมายของสุขภาพ

คำว่า สุขภาพ (health) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ[1] ส่วนในปี 1948 องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization : WHO) ได้บัญญัติความหมายของคำว่าสุขภาพไว้ในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจสังคมและจิตวิญญาณที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตคือรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ปราศโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น[2] ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติที่กำหนดความหมายไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึงภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล[3]

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า “สุขภาพ” หมายถึงภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ

---

[1] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542** (กรุงเทพฯ:บริษัทนานมีบุ๊คพลับบริเคชั่น จำกัด, 2546), 1201.

[2] วงศา เลาหศิริวงศ์, **พฤติกรรมองค์การและพัฒนาองค์การสุขภาพ** (กรุงเทพฯ : ทีไอพีคอมพิวเตอร์ฟอร์ม จำกัด, 2546), 32.

[3] สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550** (กรุงเทพฯ : สหพัฒนไพศาล ห้างหุ้นส่วนจำกัด, 2550), 6.

ความหมายขององค์การ

คำว่า “องค์การ” นั้นมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Organization มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การไว้อย่างสอดคล้องกันเช่น พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายองค์การไว้ว่า องค์การหมายถึงกลุ่มคนที่รวมตัวกันมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างไรอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย[4] ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์ได้ให้ความหมายองค์การไว้ว่า องค์การเป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างหรือเป็นระบบการจัดการที่ออกแบบและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างหรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน[5] ส่วนนักวิชาการต่างประเทศเช่น บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความหมายองค์การไว้ว่าองค์การเป็นหน่วยทางสังคม (social unit) อย่างหนึ่ง ที่เกิดจากการรวมเอากระบวนการแบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคมอย่างมีระบบมีแบบแผนมีอาณาเขตมีความสัมพันธ์เฉพาะตัวและมีกรรมวิธีที่จะสร้างเสริมทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้[6] ส่วนไซมอน (Simon) ได้กล่าวว่าองค์การเป็นระบบของพฤติกรรมร่วมซึ่งสมาชิกองค์การต่างก็มีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่นเกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ[7] ส่วนร็อบบินส์ (Robbins) กล่าวว่าองค์การเป็นการประสานงานกันระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันและมีอาณาเขตที่แน่นอน และความสัมพันธ์เหล่านั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน[8] นอกจากนี้ฮอลล์ (Hall) ได้กล่าวว่าองค์การเป็นความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสมาชิกองค์การมีอาณาเขตเป็นของตนเองมีระเบียบกฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจมีระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง

---

[4] พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**. (กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา, 2552), 4.

[5] ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **องค์การและการจัดการ**. (กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2545), 25.

[6] Chester. I. Barnard, **The Function of the Executive** (Cambridge : Harvard University Press, 1938), 72.

[7] Herbert A. Simon, **Administrative Behavior** (New York : John Wiley & Sons,Inc,1950), 72-72.

[8] Sthephen P. Robbins. **Organization Theory : Structure Designs and Application**, 3rd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1990), 4.

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้[9] ซึ่ง ชิคส์และกูเลท (Hick and Gullett) ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การคือกระบวนการจัดการให้บุคคลปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้[10] และแคทซ์และคานท์ (Katz and Kahn) ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยระบบจะเปิดรับปัจจัยนำเข้า (input) มีกระบวนการ (process) ที่เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้เป็นผลผลิต (output) ออกมา[11]

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า “องค์การ” หมายถึงกระบวนการจัดการให้มนุษย์ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างร่วมกัน และเมื่อนำคำว่า สุขภาพ และคำว่า องค์การ มารวมกันจะเป็นคำว่าสุขภาพองค์การ (organizational health) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การไว้อย่างน่าสนใจ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

คำว่า สุขภาพองค์การ (organizational health) ซึ่งหมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตองค์การจะมีการเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาหล่อเลี้ยง เช่นอาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (input) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (process) ในการทำงานของอวัยวะต่างๆ อย่างเป็นระบบ เช่นระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบต่างๆของร่างกายสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (output) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (technology subsystem) ระบบงาน (task subsystem) และระบบคน (people subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในมีหน้าที่เป็นกลไกของการ

---

[9] Richard H. Hall, **Organization Structures Processes and Outcomes**,6th ed.(Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1996), 30.

[10] Herbert Gosa Hicks and Carlos Ray Gullett, **Organizations : Theory and Behavior** (Mc Graw – Hill Kogakusha 1975), 54.

[11] Daniel Katz and Robert L.Kahn, **The Social Psychology of Organization.** 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1987), 20.

ทำงาน[12] เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีจะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์การสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เององค์การจะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น[13] ทำให้องค์กรไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดองค์การนั้นก็จะเสื่อมและตายไป เช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์ จากการนำคำทั้งสองมารวมกันเป็นคำใหม่ คือ สุขภาพองค์การ ซึ่งอาจทำให้เข้าใจว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นคำศัพท์ที่ มายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์บัญญัติขึ้นใช้ โดยทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ สุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ (Miles) หมายถึง การศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้างๆ ของกิจกรรมต่างๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่งๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่างๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ[14] ส่วน คาเมรอน (Cameron) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า หมายถึง ชื่อเสียงของสถาบัน กระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย[15] ส่วน ดิไวฟ์ดิ (Dwividi) ได้เสนอความเห็นไว้ในทำนองเดียวกันว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายคล้ายคลึงกัน การที่องค์การมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ ฮอยและฟอร์ซิส (Hoy and Forsyth) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้ว่า เป็นสภาวะของ

---

[12] Paul Hersey and K. H. Blanchard, **Management of Organizational Behavior :Utilizing Human Resources**. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice–Hall 1993), 30.

[13] R. g. Owens, **Organizational Behavior in Education**,4th ed. (Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall 1991), 220.

[14] Matthew B. Miles, **Planned Change and Organizational Health : Figure and Ground** (Boston :Allyn and Bacon, 1973), 378-380.

[15] K. Cameron, “Measuring Organization Effectiveness in Institutions of Higher Education”, **Administrative Science Quarterly**. 23 (1978), 614.

การปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน[16] ต่อมาในระยะหลังนี้ความหมายของ สุขภาพองค์การได้ถูกกำหนดขึ้นใหม่ในระยะหลังโดยการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการทางการบริหารการศึกษา คือ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ซึ่งให้ความหมาย สุขภาพองค์การว่าหมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน[17] ฮอย และ คณะ (Hoy and Others) ได้ให้ทรรศนะเพิ่มเติมว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน[18]

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้อาทิ อาร์จิรีส (Argyris) ได้ยืนยันว่าในสภาวการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขันและพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การเป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่า องค์การมีสุขภาพไม่ดี[19] ส่วนองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์การและองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึกและความคิดของ

---

[16] R. S. Dwividi, **Dynamics of Human Behavior at Work** (Cateutta: Oxford and IBH Publishing,1981), 471-472.

[17] Wayne K. Hoy and J. A. Feldman, **Organizational Health : The Concept and its Measure (**Journal of Research and Development in Education,1986), 156.

[18] Wayne K. Hoy and Others, **Organization Climate and Student Achievement Journal of School Leadership (**Abstract from the ERIC Database. 21, September, 2002), 67-68.

[19] Chris Argyris, **Integrating the Individual and the Organization** (New York : Wiley,1964), 35.

บุคลากรแล้วนั้นจะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การซึ่ง ฮอยและฟอร์ซิส (Hoy and Forsyth) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล[20]

สำหรับการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในทรรศนะของ มายส์ (Miles) ที่กล่าวว่าเป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งฮอย (Hoy) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความสามารถของระบบภายในโรงเรียนนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนตามทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับคือ ระดับสถาบัน (institutional level) ระดับการจัดการ (managerial level) และระดับปฏิบัติการ (technical level) นอกจากนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้อธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (healthy school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาซึ่งจะมีพฤติกรรม ในการบริหารที่เน้นทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้นำและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิดอาจารย์ในโรงเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์จะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ อาจารย์มีความจริงใจต่อกันมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในสถาบันของตน[21]

จากทรรศนะของนักวิชาการสามารถสรุปความหมายของสุขภาพองค์การได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึงสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

---

[20] Wayne K. Hoy and P.B. Forsyth, **Effective Supervision : Theory into Practice** (New York : Random House,1986), 156.

[21] Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration : Theory, Research and Practice** (Singapore: McGraw – Hill, 1991), 234-238.

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (organizational health) เป็นแนวคิดซึ่ง มายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้ ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้อยตามกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (planned change) ในกลุ่มบุคคล องค์การและชุมชน จากคำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเพิ่มของความสนใจดังกล่าว เขาได้พยายามศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์โดยเฉพาะทางด้านมานุษยวิทยาและจิตวิทยาตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริงโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบผลสำเร็จ มายส์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การ เป็นเป้าหมายเบื้องต้นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิผลแต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น[22]

ในอดีต มายส์ (Miles) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ไว้ว่า เป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานานตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรค์ต่างๆ ได้ จะเห็นได้ว่าการศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์(Miles) เป็นความสามารถในการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน และมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินผลประสิทธิผลองค์การในระยะเวลาสั้น ดังนั้น มายส์ (Miles) จึงให้แนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่างๆ ไว้ 10 มิติ ซึ่งเป็นผลจากการอุปมาพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ในองค์การ โดยมีข้อแม้ที่ยอมรับกันได้ว่า แต่ละองค์การย่อมมีบางส่วนคล้ายคลึงกันและมีปัญหาที่ซับซ้อนเช่นเดียวกัน มิติแต่ละด้านต่างมีความสำคัญเฉพาะตัวและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแน่นแฟ้นซึ่งประเมินโดยใช้เกณฑ์พหุระดับและให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษากล่าวคือ ลักษณะสุขภาพองค์การตามที่มายส์ (Miles)

---

[22] Matthew B. Miles, **Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground** (Boston : Allyn and Bacon, 1973), 378.

เสนอไว้ภายใต้กรอบแนวคิดขององค์การที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพองค์การจึงเป็นผลผลิต (output) ที่ออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์การ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ซึ่งรายละเอียดของมิติในแต่ละด้าน มีดังนี้[23]

1. ด้านภารกิจ (task – oriented dimensions) ได้แก่

1.1 เป้าหมาย (goal focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ นอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ เป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (optimal power equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรมหมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพลต่อกัน คือมีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ด้านการบำรุงรักษา (maintenance needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ได้อย่างมีประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่งจะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคนเขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่นๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (cohesiveness) องค์การที่สุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับ

---

[23] Matthew B. Miles, **Change Process in Public School** (Eugon, Oregon : Center for the Advanced Study of Educational Administration, 1969), 156.

ตัวเองนั้นคือรู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่างๆเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนนอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นคนที่ชอบพัฒนาตนเองไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นจำเป็นที่ต้องเข้าใจในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ขวัญ (morale) เป็นสภาพของความพึงพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพึงพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึกความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

3. ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (growth and changefulness)

3.1 นวัตกรรม (innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ๆ มีผลผลิตใหม่ๆ ออกมาและมีการขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงามสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ งุ่มง่ามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวันและมาตรฐานตามที่กำหนดเท่านั้น

3.2 ความอิสระ (autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปรกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่มีอำนาจสูงกว่า หรือไปมุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่สุขภาพดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้จะต้องรู้สึกว่าองค์การเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อมและขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั่นหมายความว่าองค์การจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรี ที่จะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การหรือบุคคลต่อความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวให้เข้ากันองค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (problem – solving adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยาก และความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้มิได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหาที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้นดังนั้น

องค์การที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี สามารถรับทราบถึงปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วย

นอกจากนี้เครื่องมือสำรวจสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory – OHI) ที่สามารถอธิบายสุขภาพ (Health) ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาของนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชน เครื่องมือวัดสุขภาพ (OHI) จำนวน 3 ชุด คือ ชุด OHI-E สำหรับสำรวจสุขภาพสถานศึกษา ชุด OHI-M สำหรับสำรวจสุขภาพสถานศึกษาระดับมัธยมต้นและชุด OHI-S สำรวจสุขภาพสถานศึกษาระดับมัธยมปลาย ซึ่งฮอยและทาร์เตอร์ (Hoy and Tarter) ได้จัดทำเครื่องมือสำรวจสุขภาพชุด OHI-M ดังนี้

ระดับสถาบัน (Institutional Level)

1. ศักดิ์ศรีสถาบัน (Institutional Integrity) คือ ระดับที่สถานศึกษาก้าวทันกับสภาพแวดล้อมเพื่อรักษาศักดิ์ศรีทางการศึกษาของหลักสูตรเอาไว้ ครูได้รับการคุ้มครองจากข้อเรียกร้องที่ขาดเหตุผลของผู้ปกครองและชุมชน

2. ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collegial Leadership) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกันเอง เกื้อหนุน เปิดเผยและมีการนำทางโดยปทัสถาน (เกณฑ์กลาง) ของคุณภาพในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระดับการปฏิบัติงานไว้สูง

3. อิทธิพลผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Influence) คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีอิทธิพลต่อการกระทำของครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลโน้มน้าวผู้บริหารระดับเหนือ ได้รับความเห็นใจเพิ่มขึ้น และก้าวหน้าขึ้นไปโดยไม่ถูกขัดขวางจากลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา

4. การเกื้อหนุนด้านทรัพยากร (Resource Support) คือ ขอบเขตของการมีเครื่องใช้สอยในชั้นเรียนและอุปกร์การสอนวัสดุอื่นๆ ตามต้องการ

ระดับครู (Teacher Level)

5. ความผูกพันของครู (Teacher Affiliation) คือ ความรู้สึกเป็นมิตรและมีความผูกพันกับสถานศึกษาในระดับสูง ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ต่องาน และต่อนักเรียน ครูมีความมุ่งมั่นทั้งต่อนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน และบรรลุผลสำเร็จของงานด้วยความกระตือรือร้น

6. การเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) คือ ขอบเขตที่สถานศึกษาได้รับแรงผลักดันให้แสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการตั้งเป้าหมายสำหรับนักเรียนไว้สูง และต้อง

บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความมุ่งมั่นของที่ครูและนักเรียน[24] และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือชุด OHI-M ได้สรุปคุณลักษณะสุขภาพของสถานศึกษาไว้ 2 ลักษณะคือ

1. สถานศึกษาสุขภาพดี (Healthy School) สถานศึกษาสุขภาพดี คือสถานศึกษาที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 ความผูกพันของครูมีสูง (High Teacher Affiliation) พฤติกรรมของนักเรียนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความสมานสามัคคีและมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการเรียนการสอน ครูมีความชอบเพื่อนร่วมสถานศึกษา งาน และนักเรียนของตน

1.2 การเน้นวิชาการสูง (High Academic Emphasis) คือ ครูมีแรงขับไปสู่การแสวงหาแนวทางเป็นเลิศด้านวิชาการ แม้จะตั้งเป้าหมายไว้สูงแต่ก็ประสบความสำเร็จเพราะครูมีความเชื่อมั่น นักเรียนเรียนในสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ มีความตั้งใจในการศึกษาเป็นอย่างดี

1.3 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือสูง (High Collegial Leadership) คือผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นกันเอง เปิดเผย สนับสนุน ส่งเสริมอย่างยุติธรรมสูง

1.4 การเกื้อหนุนด้านทรัพยากรสูง (High Resource Support) คือผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นให้อย่างเพียงพอ

1.5 อิทธิพลผู้บริหารสถานศึกษาสูง (High Principal Influence) คือผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงทั้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารที่เหนือขึ้นไป

1.6 ศักดิ์ศรีสถาบันสูง (High Institutional Integrity) คือผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการช่วยเหลือครู ครูได้รับการดูแลให้หลุดพ้นจากแรงผลักดันต่างๆ ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. สถานศึกษาสุขภาพไม่ดี (Sick School) คือ สถานศึกษาที่เสี่ยงต่อแรงผลักดันภายนอกที่มาทำลาย ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 ศักดิ์ศรีสถาบันต่ำ (Low Institutional Integrity) คือ สถานศึกษาที่มีแนวโน้มว่าจะได้รับแรงกดดันจากภายนอก เช่น ผู้ปกครองคาดหวังกับครูและผู้บริหารสูง และชุมชนไม่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำแบบร่วมมือต่ำ (Low Collegial Leadership) คือสถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต่ำ มีปฏิสัมพันธ์ให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูน้อยเกินไป

---

[24] Wayne K. Hoy, C. John Tarter. **The Road to Open Health School : A Handbook for Change Elementary and Middle School Edition** (Thousand Oaks, CA : Corwin, 1997), 58-59.

2.3 อิทธิพลผู้บริหารสถานศึกษาต่ำ (Low Principal Influence) คือผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลน้อย

2.4 ความผูกพันของครูต่ำ (Low Teacher Affiliation) คือ พฤติกรรมของครูที่ขาดความไว้วางใจต่อกัน ไม่ชอบเพื่อนร่วมงานและงาน และปกป้องผลประโยชน์ของตนเองเท่านั้น

2.5 การเกื้อหนุนด้านทรัพยากรต่ำ (Low Resource Support) คือวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนไม่มีให้อย่างเพียงพอต่อความต้องการใช้

2.6 การเน้นวิชาการต่ำ (Low Academic Emphasis) คือ มีความมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการน้อยมาก ทั้งครูและนักเรียนไม่จริงจังกับด้านวิชาการ[25]

ส่วน ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman) ได้เสนอแนวคิดที่พัฒนาต่อยอดจากกรอบแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) สร้างมิติสุขภาพสถานศึกษา Organizational Health Inventory (OHI) สำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มุ่งเน้นภาระงานตามระบบขององค์การว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ องค์การใดที่มีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล องค์การใดที่มีสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารขององค์การนั้นไม่มีประสิทธิผลเช่นกันโดยมีตัวแปรที่สามารถวัดมิติสุขภาพองค์การได้ จากมิติวัดสุขภาพที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นได้ระบุลักษณะของโรงเรียนที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้คือ

โรงเรียนสุขภาพดี (Healthy School) คือโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน โดยไม่ได้รับแรงกดดันจากผู้ปกครอง (High Institutional Integrity) ผู้นำของโรงเรียนมีภาวการณ์นำแบบบูรณาการคือมุ่งทั้งงานและที่มุ่งเน้นความเป็นมิตร (High Consideration and Initiating Structure) ครูมีความกระตือรือร้น (High Influence) จากการได้รับการสนับสนุน รวมทั้งการได้รับทรัพยากรที่จำเป็น (High Resource Support) จากผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนที่ดี ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (High Academic Influence) จนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในสถาบันของตน (High Morale)

ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่ดี (Unhealthy School) คือโรงเรียนที่มีความเสี่ยงจากการได้รับแรงกดดันจากผู้ปกครอง (Low Institutional Integrity) ทิศทางหรือโครงสร้างของโรงเรียนไม่ชัดเจน (Low Initiating Structure) การส่งเสริมให้กำลังใจเล็กๆ น้อยๆ และขาดการสนับสนุนด้านความกลมเกลียวสำหรับครู (Low Consideration) และผู้บังคับบัญชาไม่สามารถโน้มน้าวครูในการทำงานร่วมกัน (Low Influence) ครูรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรืองานของพวกเขา พวกเขาต่างคนก็

---

[25] สุนทร โคตรบรรเทา, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2552), 239-242.

ต่างทำหน้าที่ของตนเท่านั้น (Low Moral) วัสดุการเรียนการสอนอุปกรณ์และวัสดุเสริมไม่สามารถใช้ได้เมื่อจำเป็น (Low Resource Support) ความเป็นเลิศทางวิชาการลดต่ำลง ทั้งครูและนักเรียนจะไม่มีความมุ่งมั่นในการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของพวกเขาเอง (Low Academic Emphasis)[26]

พอดเกอร์สกี (Podgurski) ได้ทำการศึกษาวิจัยในการพัฒนามิติตัวชี้วัดสุขภาพขององค์การที่เหมาะสมกับโรงเรียนประถม โดยพัฒนาต่อจากแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ของฮอยและเฟลด์แมน โดยนำไปตั้งกระทงคำถามพร้อมทั้งนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนจำนวน 2 ครั้งพบว่ามิติสุขภาพองค์การที่ได้จากผลการวิจัยเป็นเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา (OHI-E)

1. บูรณภาพของสถาบัน (Institution Integrity) คือโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชน คณะกรรมการ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

2. ภาวะผู้นำเพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) คือผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดในห้องเรียนของครู ให้การสนับสนุนครู รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดี และปฏิบัติต่อครูด้วยความห่วงใยเท่าเทียมกันทุกคน

3. อิทธิพลในการจัดสรรทรัพยากร (Resource Influlence) คือผู้บังคับบัญชาบำรุงรักษาและจัดหาทรัพยากรให้อย่างเพียงพอและสนับสนุนตามความจำเป็นในการใช้งาน เพราะโรงเรียนระดับประถมศึกษาครูต้องได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและจำเป็นมากสำหรับการเรียนการสอนเด็กเล็ก

4. ความเป็นมิตรของครู (Teacher Affiliation) คือครูแสดงความเป็นมิตรต่อกันในทุกๆด้าน

5. ความมุ่งเน้นคุณภาพวิชาการ (Academic Emphasis) คือนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการเรียนให้ความร่วมมือในการเรียนการสอน ครูสอนนักเรียนด้วยความเข้าใจนักเรียน จนเกิดเป็นความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการให้สูงขึ้น

ผลจากการวิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดมิติความมีสุขภาพดีของโรงเรียนโดยแนวคิดของพอดเกอร์สกี (Podgurski) สามารถจำแนกลักษณะของโรงเรียนสุขภาพดีและไม่ดีดังนี้คือ

โรงเรียนประถมศึกษาที่มีสุขภาพดี (Healthy School) เป็นสถานที่ที่ดีได้รับการปกป้องจากการแทรกแซงอย่างไม่เป็นเหตุผล (institutional integrity) ครูและนักเรียนมีระดับการร่วมมือ

---

[26] Wayne K. Hoy, C. John Tarter, and Robert B. Kottkamp, **Open Schools/Healthy Schools : Measuring Organizational Climate** (Newbury Park, CA: Corwin Press, 1991), 62-68.

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (High Teacher Affiliation) ครูเชื่อมั่นในตัวนักเรียนว่าขยัน เอาใจใส่ในการเรียนรู้ของพวกเขา (High Academic Emphasis) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการร่วมมือกันในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นเรื่องง่าย ให้การสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานครู (High Collegial Leadership) ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ความเป็นผู้นำ มีความชื่นชมในการเป็นครูที่สามารถ สนับสนุนจัดหาทรัพยากรการเรียนการสอนที่ครูต้องการ (High Resource Influence) โรงเรียนสุขภาพดีได้โดยไม่จำเป็นต้องบังคับในเกิดความร่วมมือ แต่เกิดจากความเข้าใจในหน้าที่และเป้าหมายเดียวกัน

ลักษณะของโรงเรียนที่สุขภาพไม่แข็งแรงจะมีลักษณะตรงข้ามกัน โดยวิธีการทางตรงกันข้ามเป็นสถานที่ที่ค่อนข้างแคบไม่เปิดกว้าง โรงเรียนเป็นสถานที่เป็นเหตุแห่งความกดดันต่างๆ ในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน (Low Insitutional Integrity) ที่สำคัญคือไม่ได้เป้าหมายและไม่มีวิถีทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายของตนหรือไม่มีการสร้างความตระหนักของชุมชนและคณะครู (Low Collegial Leadership) ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญว่าครูมีความต้องการด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด (Low Resource Influence) ครูมีความรู้สึกว่าผลตอบแทนจากการสอนคืออะไร ครูจึงขาดความกระตือรือร้นในการสอนในโรงเรียนหรือขาดความเอาใจใส่นักเรียน(Low Teacher Affiliation) ส่วนด้านวิชาการ ในมุมมองของครูไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเด็กว่าจะสามารถเรียนรู้ได้ (Low Academic Emphasis)

โอเวนส์ (Owens) ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารด้านการศึกษาก็ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิติความมีสุขภาพดีขององค์การไว้ว่า องค์การสุขภาพดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความสามารถของแต่ละองค์การซึ่งไม่เพียงแต่สามารถดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้เท่านั้น แต่ต้องสามารถรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ส่วนลักษณะขององค์การที่สุขภาพไม่ดีที่พบเห็นโดยทั่วไปคือองค์การที่มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาหรือสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น หากนานไปแม้จะพยายามอย่างไรก็ไม่อาจสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ แม้จะไม่มีข้อบ่งชี้ใดๆ ที่สามารถบ่งชี้ลักษณะขององค์การสุขภาพดีที่น่าเชื่อถือมากที่สุดในขณะนี้ แต่ตัวชี้วัดต่อไปนี้จะเป็นมิติที่บ่งบอกความมีสุขภาพดีได้แก่

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือการที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ชัดเจน

2. การติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ (Communication Adequacy) คือการที่องค์การจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ จำเป็นต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือระบบสารสนเทศที่พร้อมเสมอในการประกอบการวิธีการคิด เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจทางการบริหารจัดการที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือการที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับของการบริหารจัดการ

4.การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ (Human Resources Utilization) คือการบริหารจัดการ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ทำให้มีความเครียดในการทำงานน้อยลง บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามหน้าที่ในสิ่งองค์การต้องการ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานและมีความรู้สึกว่าองค์การมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีโอกาสในการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือการที่บุคลากรในองค์การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันในระหว่างบุคลากรด้วยกัน

6.ขวัญกำลังใจ (Morale) คือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การในลักษณะความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งจะสร้างความสุขในการทำงาน เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง

7. การมีนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovativeness) คือการที่องค์การมีความเจริญ มีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง และรวมไปถึงมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเป้าหมายใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความมีอิสระ (Autonomy) คือการมีองค์การมีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการดำเนินการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

9. การปรับตัว (Adaptation) คือการมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม มีความมั่นคงต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากความยุ่งยากของงาน โดยแสดงถึงมีการปรับตัวได้ดีในสภาวการณ์ต่างๆ

10.ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Adequacy) คือการที่องค์การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางที่สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และก่อให้เกิดความเครียดจากการจัดการปัญหาน้อยที่สุด[27]

ต่อมาได้มีนักวิชาการแนวใหม่หลายกลุ่มได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนขึ้นโดยใช้มิติทั้ง 10 ด้าน ของมายส์ (Miles) เป็นตัวชี้วัดสุขภาพองค์การ แต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวยังไม่สามารถใช้ได้สมบูรณ์ เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสุขภาพองค์การ

---

[27] Robert G. Owens, **Organizational Behavior in Education** (United States of America: Boston, 2004), 233.

ได้อย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นการยากที่จะนำมิติแต่ละด้านมาวัดให้เหมาะสมได้ อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังเป็นที่สนใจของนักวิชาการการบริหารโดยเฉพาะ ฮอยและเฟลดแมน (Hoy and Feldman) แห่งมหาวิทยาลัยรัทเจอร์ มลรัฐนิวเจอร์ซี่ สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้พยายามทบทวนทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ของพาร์สัน (Parsons) เพื่อเป็นการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน แล้วนำมาเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์สุขภาพองค์การและเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน[28] ตามภาระหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการคือ การปรับตัว (adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (goal achievement) การบูรณาการ (integration) และการรักษาระเบียบแบบแผน (latency) ระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) เป็นระบบที่มีหลายระบบยึดเหนี่ยวและสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลสะท้อนไปกระทบส่วนอื่นๆ ทั้งนี้ระบบการกระทำต่างมีหน้าที่ที่จะเป็นการแก้ปัญหาในระบบสังคม ครอบคลุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน ดังนี้

1. ระดับสถาบัน (institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่างๆ อย่างเป็นธรรมโดยปราศจากแรงกดดันใดๆ

2. ระดับการจัดการ (managerial level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้ใจในตัวผู้บริหาร

3. ระดับปฏิบัติการ (technical level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

หลังจากนั้นฮอย ทาร์เทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) มาเป็นกรอบความคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษา

---

[28] Talcott Parsons, **The Evolution of Societies** (A Dissertation Submitted to the Faculty of Alfred University: New York, 1977), 133-140.

เกี่ยวกับสุขภาพองค์การเป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในอีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 มิติ[29] ดังนี้

1. มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) คือ โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง โรงเรียนมีความพร้อมสามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้

2. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรและเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

3. มิติด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ผู้บริหารดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรและสามารถเข้าพบได้ง่าย

4. มิติด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผู้บริหารสื่อสารเรื่องเป้าหมายขององค์การและความคาดหวังขององค์การให้ครูและบุคลากรทราบ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แน่นอนและชัดเจน

5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) คือ โรงเรียนมีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ อย่างเพียงพอ ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการสอนของครูและเพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติม

---

[29] Wayne K. Hoy, Clemens .John Tarter and Robert B. Kottkamp, **Open School/Healthy Schools : Measuring Organizational Climate** (Newbury Park, CA : Corwin Press, 1991), 81-83.

ในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและบุคลากร โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

6. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน ครูและบุคลากรรักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูและบุคลากรแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

7. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

จากความหมายของสุขภาพองค์การที่ได้สรุปไว้คือ การปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนที่สมบูรณ์ มีแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้มีความน่าอยู่ น่าทำงาน น่าศึกษาเล่าเรียน จนเกิดคุณค่าของสถาบัน มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด รวมทั้งเกิดความมั่นคงของสถาบัน บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ มีการปรับตัว (Adaptation) จนสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) จากการบูรณาการ (Intergration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ (Latency) ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่างๆ ในระบบสังคมอย่างเหมาะสมและมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป แนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การดังที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความคิดว่าแนวคิดทฤษฎีของฮอย ทาร์เตอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) จะสามารถนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลได้อย่างเหมาะสมที่สุดซึ่งประกอบด้วย 7 มิติคือ 1) มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ 2) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) มิติด้านมิตรสัมพันธ์ 4) มิติด้านกิจสัมพันธ์ 5) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6)มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำริให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดตั้งโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ณ

บริเวณพระบรมมหาราชวัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 โรงเรียนได้มีการพัฒนาและจัดการศึกษาได้มาตรฐานคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป ทำให้มีนักเรียนประสงค์จะเข้าเรียนเป็นจำนวนมากเกินกว่าที่โรงเรียนจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้เพียงพอต่อความต้องการ ประกอบกับโรงเรียนมีพื้นที่จำกัดไม่สามารถขยายโรงเรียนได้อีก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จึงมีพระราชดำริให้พิจารณาจัดตั้งโรงเรียนสาขาขึ้นใหม่อีกหนึ่งแห่งบริเวณหมู่บ้านมหามงคล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นสถานศึกษารองรับบุตรของข้าราชบริพารที่อาศัยอยู่ที่หมู่บ้านมหามงคล และเด็กที่อยู่ในวัยเรียนทั่วไป พร้อมทั้งเป็นศูนย์ทดลองจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริ โดยสำนักพระราชวังได้อนุญาตให้ใช้ที่ดินจำนวน 18 ไร่ เพื่อใช้ในการก่อสร้างและพระองค์ได้พระราชทานนามว่า โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ตั้งอยู่เลขที่ 300 หมู่ที่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทรศัพท์ 0-3429-7666 และ 0-2431-3619-20 โทรสาร 0-2431-3621 www.psmschool.ac.th และ psms1998@gmail.com เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลและชั้นประถมศึกษา ซึ่งเปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2541 โดยมีนางละออ วัฒนไพโรจน์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นคนแรกและดำรงตำแหน่งจนถึงวันที่30 กันยายน พ.ศ. 2552 ท่านก็ได้เกษียณอายุราชการลงและเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ได้มีนายวิเชียร รุ่งทวีชัย มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจนปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่6 จำนวน 46 ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 1,790 คน มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน ครูผู้สอน 72 คนและบุคลากรทางการศึกษา 4 คน โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตลอดมาทำให้ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนต้นแบบในฝัน โรงเรียนวิถีพุทธและโรงเรียนมาตรฐานสากล จึงสถานศึกษาที่เป็นที่ต้องการของผู้ปกครองที่จะนำบุตรหลานมาเข้าเรียนจำนวนมากจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 16 ปีแล้ว[30]

วิสัยทัศน์ โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ดำเนินตามแนวพระราชดำริ

อัตลักษณ์ ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล

[30] โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล, **ใต้ร่มพระบารมี 16 ปีพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล**, (กรุงเทพฯ : วิชั่น เพรส 2557), 51-54.

2. พัฒนาระบบบริหารจัดการและการเรียนการสอนโดยใช้ระบบ ICT

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

4. พัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษ

5. พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อการสื่อสารในวิชาภาษาอังกฤษโดยครูเจ้าของภาษา

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร
2. พัฒนาเทคโนโลยีด้านการบริหารและด้านการเรียนการสอน
3. บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล
4. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อการประกันคุณภาพภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
4. ส่งเสริมให้มีการร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เทียบเคียงหลักสูตรมาตรฐานสากล
2. พัฒนาการเรียนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษ
3. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างพอเพียง
4. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. สร้างองค์ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. จัดการเรียนรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ปลูกฝังค่านิยมความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษากับองค์กรภายในประเทศ
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษากับองค์กรต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พนม สุวรรณหงส์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การที่ปรับปรุงจากแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมนและของไมส์พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมทั้ง 9 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ 1) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 2) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ความเพียงพอในการสื่อสาร 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความเป็นอิสระ 6) ความสามัคคี 7) ขวัญในการปฏิบัติงาน 8) การมุ่งเน้นวิชาการและ 9) ความเข้มแข็งขององค์การตามลำดับ ในส่วนของการศึกษาด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของมอทท์ พบว่าโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ 1) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา 2) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกและ 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยการบริหารงานแบบกิจสัมพันธ์นั้นเกิดจากการการรับรู้และตระหนักถึงเหตุผลที่ว่าระบบการศึกษาในปัจจุบันเน้นการประเมินผลทางด้านผลการปฏิบัติงานและผลงานวิชาการของครูและผู้บริหารและนักเรียน[31]

ศิริพร ขันติกาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามพบว่า สุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและรายมิติสุขภาพค่อนข้างสมบูรณ์แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารในโรงเรียนมีการบริหารที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพ สามารถนำศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานมาใช้จนเกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าสมบูรณ์ทุกมิติ โดยมิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานมีคะแนนมากเป็นอันดับหนึ่ง แสดงถึงผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ[32]

---

[31] พนม สุวรรณหงส์, “**ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,2548), 59-85.

[32] ศิริพร ขันติกาล, “**สุขภาพองค์การและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 108-125.

สมชัย เสร็จกิจ ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต1 พบว่ามีสุขภาพสมบูรณ์ระดับมาก 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านบูรณภาพของสถาบัน แสดงว่าสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการดำเนินการบริหารและทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตกอยู่ภายใต้แรงกดดันจากชุมชนและบุคคลภายนอก 2) ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาซึ่งมีความสัมพันธ์อันดีต่อครูในสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อใจกว้าง ยอมรับความคิดของผู้อื่นและให้ความเสมอภาพแก่ทุกคน กำหนดจุดมุ่งหมายสำหรับการประเมินงานไว้สูง และแจ้งให้ครูทราบในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง 3) ด้านอิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร แสดงถึงความสามารถในการจัดหาหรือจัดการทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอและเสมอภาค 4) ด้านความผูกพันของครู ครูมีความรู้สึกที่แสดงออกถึงความผูกพันของครูเป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกันและความผูกพันที่ครูมีต่อสถานศึกษาและนักเรียนสามารถทำงานสำเร็จได้ดีมีความกระตือรือร้น ส่วนด้านความมุ่งเน้นด้านวิชาการมีสุขภาพสมบูรณ์ในระดับปานกลางเฉพาะในด้านความขยัน เอาใจใส่ต่อการเรียนความกระตือรือร้นในการเรียนและเรียนรู้อย่างมีความสุข ความใฝ่เรียนใฝ่รู้ สนใจค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการสืบค้นข้อมูลแล้วสร้างความรู้ด้วยตนเอง[33]

จินตนา ศุภกรธนสาร ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีผลการศึกษาวิจัยว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับแข็งแรงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือการมุ่งเน้นด้านวิชาการ การอยู่ร่วมกันของครู แลการสนับสนุนทรัพยากร เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน ทั้งโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับแข็งแรงมาก โดยโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษามีสุขภาพองค์การโรงเรียนแข็งแรงน้อยกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทุกด้าน ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โรงเรียนต้นแบบทางการศึกษามีสุขภาพองค์การโรงเรียนแข็งแรงมากกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา[34]

วัชรินทร์ พันธ์ทอง ได้นำเสนอผลงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1–3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามที่ตั้ง

---

[33] สมชัย เสร็จกิจ, “**สุขภาพองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1**” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 50-57.

[34] จินตนา ศุภกรธนสาร, “**สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550),48.

ของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านมุ่งเน้นวิชาการ ด้านขวัญในการปฏิบัติงานและด้านความสามัคคี ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีช่วงชั้นที่1–3 มีความตื่นตัวในการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาฯ ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถดำเนินงานจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนได้อย่างมีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมและมีชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเป็นสุข ตลอดจนการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โรงเรียนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[35]

มุกดา นิลสาคร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราพบว่าสุขภาพองค์การของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือด้านอิทธิพลในการจัดสรรทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานและด้านบูรณภาพของสถาบัน ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษาตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทุกๆ ด้าน เช่น การพัฒนาปฏิรูปกระบวนการจัดการองค์รวมของภาระหน้าที่ของเทศบาลให้เกิดประสิทธิผลกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในระบบบริหารบุคคลในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราและการให้บริการต่อประชาชน ชุมชน จึงส่งผลให้สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราอยู่ในระดับมาก[36]

อรสา มิ่งฉาย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ

---

[35] วัชรินทร์ พันธ์ทอง, “**ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550), 108-123.

[36] มุกดา นิลสาคร, “**ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551), 79-84.

คะแนนได้แก่ การอยู่ร่วมกันของครู อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การมุ่งเน้นวิชาการ เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและอันดับสุดท้ายคือการสนับสนุนทรัพยากร[37]

สุดา หวานเสนาะ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนเมืองพัทยา (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยพัฒนาจากแบบวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory หรือ OHI) ของฮอยและซาโบ (Hoy and Sabo) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเมืองพัทยา (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ[38]

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ บูรณภาพของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมติสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร ความสามารถในการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากรและการวางแผนโดยผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมแล้วองค์ประกอบทั้ง 8 ประการทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา องค์ประกอบด้านบูรณภาพของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและการวางแผน มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากรและการวางแผน มีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความสามารถในการแก้ปัญหาโดยส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เหลือส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากสมการพหุคูณแล้วพบว่าการวางแผนอยู่ในลำดับแรกที่มีน้ำหนักมากที่สุดจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาสุขภาพขององค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผน

---

[37] อรสา มิ่งฉาย, “**ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551), 74-88.

[38] สุดา หวานเสนาะ, “**สุขภาพองค์การของโรงเรียนเมืองพัทยา (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552), 71-81.

เป็นอันดับแรก โดยเฉพาะความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการในเรื่องทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรมาอย่างมีประสิทธิภาพ[39]

นูรเอ็ฮซาน บอตอ ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้กลับพบว่ามิติการสนับสนุนทรัพยากรและมิติมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเนื่องจากการสนับสนุนบุคลากร การบริการสื่อการเรียนการสอน การจัดการพัสดุและงบประมาณไม่ดีเท่าที่ควร ส่งผลต่อมิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการไม่ว่าจะเป็นนโยบายวิชาการของผู้บริหาร การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน ความบกพร่องในการด้านการสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมไปถึงนิเทศติดตามผลและประเมินครูไม่ต่อเนื่อง[40]

วิเชณ เย็นฉ่ำ ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าผลการวิจัยสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านบูรณภาพของสถาบัน[41]

ฐิตารีย์ ตรีเหรา ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ามีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

---

[39] กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, “**การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 333-360.

[40] นูรเอ็ฮซาน บอตอ, “**สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2553), 1-4.

[41] วิเชณ เย็นฉ่ำ, “**สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร,2554), 1-13.

อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านประกอบด้วยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการบริหารแบบเน้นคน และด้านการบริหารแบบเน้นงาน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเพียงพอ[42]

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮนเดอร์สันและคณะ (Henderson and Others) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรัฐเทนเนสซี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพ (Organization Health Inventory Middle Level หรือ OHI – ML) ของฮอยและฮันนัม(Hoy and Hannum) ซึ่งพบว่าการใช้ความร่วมมือของครูในสังกัด การสนับสนุนทรัพยากร และการเน้นด้านวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้เป็นเรื่องง่ายที่จะปรับปรุงสุขภาพของโรงเรียนระดับกลางให้สุขภาพดีนั้นเกิดจากนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเองและครูของพวกเขา ในส่วนของครูก็ต้องมีความรู้สึกดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นเชื่อถือสูงระหว่างครูและผู้บริหาร ครูมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน หน้าที่ของพวกเขามีความเป็นพันธมิตรของพวกเขา ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้[43]

คอร์คมาซ (Korkmaz) ได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ โดยเน้นการศึกษาผู้นำแบบ Transformational และTransactional Leadership ว่ารูปแบบทั้ง 2 แบบ มีผลอย่างไรต่อสุขภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การจะดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้จากความพึงพอใจของครูต่องานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมุ่งประเด็นไปที่วิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้น เป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างแรงจูงใจบุคลากร

---

[42] ฐิตารีย์ ตรีเหรา, “**สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 111.

[43] Christopher L. Henderson and others, **Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools** (Correspondence Health, and Human Services at the University of Tennessee, 2005), 55-57.

ในองค์การเป็นอย่างดี โดยครูเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการทำงานและเกิดผลดีแก่นักเรียนในโรงเรียนนั้นๆ ตามมา[44]

ซาบานชิ (Sabanci) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ระดับความเครียดของครูกับสุขภาพองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของครูและสุขภาพโรงเรียน ผลปรากฏว่าผู้บริหารและครูผู้สอนเชื่อว่าครูมีประสบการณ์ด้านความเครียดในระดับปานกลาง และส่งผลต่อสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสูง เนื่องจากความไม่แน่นอนทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมทั้งในโลกและประเทศตุรกี ทำให้เกิดความกดดันให้แก่ครูมาก และกระทรวงศึกษาธิการของประเทศตุรกีมีการปฏิรูประบบการศึกษา ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอนรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงในหลักสูตรในการเรียนการสอนเทคนิคและวิธีการในการใช้งานของวัสดุมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อครู นอกจากนี้กฎหมายเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้อำนวยการก็มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจขึ้นอยู่กับอำนาจทางการเมือง และสร้างความเครียดให้เกิดครูจึงส่งผลต่อสุขภาพองค์การซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด[45]

เอเม็ท (Ahmad) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จอร์แดนโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory – Secondary (OHI – S) ตามแนวคิดของฮอยและทาร์เทอร์ (Hoy and Tarter) พบว่าระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำนวน 406 คน ที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน Zarqa เรทจอร์แดน มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติเน้นทางวิชาการ (Academic Emphasis) สูงกว่ามิติอื่นๆ ได้แก่ความซื่อสัตย์สถาบัน (Institutional Integrity) โครงสร้างของสถาบัน (Initiating Structure) การพิจารณา (Consideration) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) การสรับสนุนทรัพยากร (Resource Support) และขวัญกำลังใจในการทำงาน (Morale) อยู่ในระดับปานกลางและยังพบอีกว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี ครูหญิงจะมีการรับรู้ดีกว่าครูชายโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขภาพดีขององค์การ[46]

---

[44] Korkmaz Mehmet, **The Effects of Leadership Styles on Organizational Health** (Edcational Research Quartty, Gazi University, 2007), 22-54.

[45] Ali Sabanci, **The Effect of Teacher's Stress on Educational Organization's Health** (Associate Professor Faculty of Eduation Akdeniz University Turkey, International Journal of Business and Social Science 2011), 91-100.

[46] Aieman Ahmad AL-OMARI, "**Organizatinal Health at Jordanian Secondary Schools.**" (Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Foundations and Administration, Hashemite University, 2012), 85-101.

สรุป

องค์การที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การเป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จะส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การ และมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย หากองค์การมีสุขภาพองค์การที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของเยาวชนไทย และทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามแนวคิดของฮอย ทาร์เทอร์ และคอทท์แคมป์ ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาไว้ 7 มิติ ดังนี้ 1) มิติความเข้มแข็งขององค์การ 2) มิติอิทธิพลของผู้บริหาร 3) มิติด้านมิตรสัมพันธ์ 4) มิติด้านกิจสัมพันธ์ 5) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 7) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ การที่สถานศึกษาได้มีการตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน ก็จะทำให้ทราบถึงระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีความพร้อมที่จะเป็นแหล่งการเรียนรู้ของนักเรียนที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และ2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีบุคลากรของโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากรได้แก่บุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จำนวน 80 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ซึ่งกำหนดโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)[1] โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของ ฮอย, ทาเทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและเตรียมโครงการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ และสภาพปัญหาต่างๆ จากเอกสาร ตำรา กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่างๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ นำมาจัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดสอบใช้ (try out) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บ

[1] Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. **Determining Sample Size for Research activities** (Journal fo Education and Psychological Measurement, 1970), 608.

รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลก่อนจัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

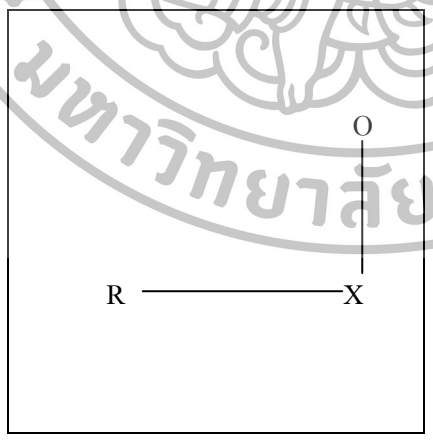
ผู้วิจัยร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot , non-experimental case study) ซึ่งเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร 4 คน ครู 72 คน และบุคลากรทางการศึกษา 4 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภทบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ (stratified random sampling) รายละเอียดดังตาราง

กลุ่มที่ที่	บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหาร	4	3
2	ครู	72	60
3	บุคลากรทางการศึกษา	4	3
รวม		**80**	**66**

ตารางที่1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีสุขภาพองค์การตามแนวคิดของฮอย , ทาเทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) และนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ซึ่งสุขภาพองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้

2.1 มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) คือ โรงเรียนรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจาก

การถูกโจมตีเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง โรงเรียนมีความพร้อมสามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้

2.2 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรและเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

2.3 มิติด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ผู้บริหารดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรและสามารถเข้าพบได้ง่าย

2.4 มิติด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผู้บริหารสื่อสารเรื่องเป้าหมายขององค์การและความคาดหวังขององค์การให้ครูและบุคลากรทราบ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แน่นอนและชัดเจน

2.5 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) คือ โรงเรียนมีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ อย่างเพียงพอ ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการสอนของครูและเพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและบุคลากร โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

2.6 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน ครูและบุคลากรรักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูและบุคลากรแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

2.7 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเอื้อต่อการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ของครู ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล ส่วนที่ 1เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale)[2] โดยมีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง สุขภาพองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5 หมายถึง สุขภาพองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

และส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดของแต่ละมิติเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถามลักษณะสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล แล้วตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

---

[2] Rensis Likert, **New Pattern of Management**, (New York : McGraw-Hill Book Company , 1961), 74.

ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.5-1 ทุกข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในโรงเรียนวัดไร่ขิง (สุนทรอุทิศ) ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบริบทของโรงเรียนคล้ายกัน จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)[3] ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.982

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนคือ ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เพื่อขอความร่วมมือในการช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว พิจารณาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำข้อมูลมาจัดระบบข้อมูล ลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าววิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์และข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

---

[3] Lee J. Cronbach , **Essentials of Psychological Test** , 4th ed. (New York : Harper & Row , 1984) , 126.

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) หากค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ช่วงใดก็แสดงว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคลเป็นอย่างนั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า สุขภาพองค์การ อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบคำถามปลายเปิดซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

วิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และ 2) แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากรของการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 80 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ซึ่งกำหนดโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดทฤษฎีของ ฮอย , ทาเทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy , Tarter and Kottkamp) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลคือค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามปลายเปิด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จำนวน 66 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครูผู้สอน 60 คน และบุคลากรทางการศึกษา 3 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 2 ฉบับ ครูจำนวน 60 ฉบับ และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 3 ฉบับ รวม 66 ฉบับ แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

(n = 66)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	21.21
หญิง	52	78.79
รวม	66	100.00
อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี)		
ไม่เกิน 30 ปี	7	10.61
31 – 40 ปี	29	43.94
41 – 50 ปี	6	9.09
51 ปีขึ้นไป	24	36.36
รวม	66	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	42	63.64
ปริญญาโท	24	36.36
รวม	66	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	3	4.55
ครู	60	90.90
บุคลากรทางการศึกษา	3	4.55
รวม	66	100.00

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือนให้นับเพิ่มอีก 1 ปี)		
น้อยกว่า 5 ปี	18	27.27
5 - 10 ปี	15	22.73
11 – 15 ปี	5	7.58
16 - 20 ปี	4	6.06
20 – 25 ปี	4	6.06
มากกว่า 25 ปี	20	30.30
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79 และเป็นเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 สำหรับสถานภาพด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 รองลงมาคืออายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 อายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 และอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ9.09 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพด้านระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 สำหรับสถานภาพด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ส่วนสถานภาพด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 25 ปีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5 – 10 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ22.73 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 15 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ7.58 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16 – 20 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ6.06 และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 20 -25 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 - 9 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวม

(n=66)

สุขภาพองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ	4.44	0.58	มาก
2. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.45	0.60	มาก
3. มิติด้านมิตรสัมพันธ์	4.18	0.67	มาก
4. มิติด้านกิจสัมพันธ์	4.27	0.66	มาก
5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.42	0.60	มาก
6. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4.47	0.48	มาก
7. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.44	0.64	มาก
รวม	4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= 0.48) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.60) มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.58) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.64) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.60) มิติด้านกิจสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.66) และมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.67 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ

(n=66)

มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนของท่านรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา	4.35	0.77	มาก
2. โรงเรียนของท่านสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา	4.44	0.64	มาก
3. โรงเรียนของท่านมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์	4.61	0.63	มากที่สุด
4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนของท่านได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง	4.30	0.76	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้	4.50	0.73	มากที่สุด
รวม	4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ในมิติด้านความเข้มแข็งขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.61, S.D.= 0.63) โรงเรียนของท่านมีความพร้อมสามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.73) โรงเรียนของท่านสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.64) โรงเรียนของท่านรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.77) และครูและบุคลากรในโรงเรียนของท่านได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.= 0.76) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.77 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

(n=66)

มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน	4.62	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.39	0.84	มาก
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจน	4.56	0.70	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	4.29	0.84	มาก
5. ผู้บริหารเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.33	0.83	มาก
6. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	4.50	0.66	มากที่สุด
รวม	4.45	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ในมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อดังนี้ สุขภาพองค์การในมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.62, S.D.= 0.54) ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.= 0.70) ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.66) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.84) ผู้บริหารเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D.= 0.83) และผู้บริหารสามารถจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.84) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.84 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านมิตรสัมพันธ์

(n=66)

มิติด้านมิตรสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร	4.18	0.72	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	3.97	0.88	มาก
3. ผู้บริหารดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	4.15	0.83	มาก
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	4.39	0.65	มาก
5. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยามิตรกับครูและบุคลากรและสามารถเข้าพบได้ง่าย	4.21	0.81	มาก
รวม	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ในมิติด้านมิตรสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสุขภาพองค์การในมิติด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.65) ผู้บริหารมีความเป็นกัลยามิตรกับครูและบุคลากรและสามารถเข้าพบได้ง่าย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.81) ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.72) ผู้บริหารดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.83) และผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= 0.88) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.88 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านกิจสัมพันธ์

(n=66)

มิติด้านกิจสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม	4.05	0.79	มาก
2. ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	4.15	0.77	มาก
3. ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.39	0.72	มาก
4. ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและบุคลากร	4.44	0.66	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.33	0.71	มาก
รวม	4.27	0.66	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลในมิติด้านกิจสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสุขภาพองค์การในมิติด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.66) ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.72) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D.= 0.71) ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.77) และผู้บริหารผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.79) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.79 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

(n=66)

มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนมีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ อย่างเพียงพอ	4.42	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสอนของครู	4.45	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.44	0.70	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและบุคลากร	4.32	0.79	มาก
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ	4.47	0.64	มาก
รวม	4.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลในมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสุขภาพองค์การในมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ อย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= 0.64) ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสอนของครู ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.68) ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.70) โรงเรียนมีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ อย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.66) และผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.= 0.79) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.79 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

(n=66)

มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน	4.26	0.73	มาก
2. ครูและบุคลากรรักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.61	0.58	มากที่สุด
3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	4.42	0.63	มาก
4. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.50	0.56	มากที่สุด
5. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.58	0.53	มากที่สุด
รวม	4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ในมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 2 ข้อดังนี้ ครูและบุคลากรรักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.61, S.D.= 0.58) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.58, S.D.= 0.53) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.56) ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.63) ตามลำดับ และครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.73 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

(n=66)

มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ	4.62	0.58	มากที่สุด
2. ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง	4.29	0.70	มาก
3. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.64	0.62	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู	4.60	0.57	มากที่สุด
5. ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	4.33	0.71	มาก
6. นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	4.11	0.68	มาก
7. โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ	4.47	0.61	มาก
รวม	4.44	0.64	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลในมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.64) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อดังนี้โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D.= 0.62) โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D.= 0.58) โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.57) โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= 0.61) ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.70) ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D.= 0.71) และนักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.71 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ได้ดังนี้

มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนทุกคนมีความรัก ความสามัคคีกันจะช่วยลดปัญหาความแตกแยกกันในการจัดการศึกษา

2. ควรประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษา

3. โรงเรียนต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีและทำความเข้าใจกับผู้ปกครองในการดำเนินการของโรงเรียนเพื่อลดปัญหาการเรียกร้องอย่างไม่สมเหตุสมผลจากผู้ปกครอง

4. เมื่อมีการเรียกร้องต้องมีการพิจารณาความสมเหตุสมผลก่อนดำเนินการ หากไม่สมเหตุสมผลโรงเรียนไม่ควรปฏิบัติตาม

5. องค์การต้องสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการจัดการศึกษา

6. มีการประชุมระดับบริหาร หัวหน้างาน และการประชุมบุคลากรทั้งโรงเรียนเพื่อประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการจัดการศึกษา

มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

2. ผู้บริหารควรชื่นชมคนที่ทำความดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

3. ผู้บริหารควรวางตัวเป็นมิตรไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากจนเกินไป

4. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดการยอมรับจากบุคลากร

5. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้วาจาที่สุภาพให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

มิติด้านมิตรสัมพันธ์

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านมิตรสัมพันธ์ดังนี้

1. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันอย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และปลูกฝังความรักในองค์การ

3. ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ก้าวหน้าในอาชีพ มิใช่เฉพาะกลุ่มที่ตนพึงพอใจเท่านั้น

4. ผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ปัญหาต่างๆในการทำงาน

5. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ใช้มาตรฐานเดียวกันในการดำเนินงานต่างๆ

6. ผู้บริหารควรแต่งตั้งผู้ที่มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์แก่ครู และจัดสวัสดิการที่ดีแก่ครูทุกคนอย่างเหมาะสม

มิติด้านกิจสัมพันธ์

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านกิจสัมพันธ์ดังนี้

1. ผู้บริหารควรแจ้งจุดประสงค์และแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้บทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

3. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เปิดโอกาสให้ตนเอง เพื่อนครู หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลากร

5. ผู้บริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 มีจรรยามารยาทที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการใช้อำนาจ

มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านสนับสนุนทรัพยากรดังนี้

1. ควรมีการระดมทรัพยากรภายนอก มาสนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม

2. ควรรณรงค์ให้ครูและนักเรียนใช้ทรัพยากรในห้องเรียนอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.ควรมีจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีการยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การและผู้เรียน

4. จัดระบบการบริหารงบประมาณให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

5. เวลาครูมีปัญหาเรื่องงบประมาณ ควรให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร

6. วัสดุอุปกรณ์ควรลงสู่ผู้เรียนเพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ควรปลูกฝังให้ครูมีความไว้วางใจกันเพราะครูมีความไว้เนื้อเชื่อใจกันเฉพาะกลุ่มของตน

2. ควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคน มีความรักภูมิใจที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

3. ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. คณะครูต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ

5.บุคลากรทุกคนในองค์การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์แก่องค์การ

6. ครูและบุคลากร ไม่ควรมุ่งหาผลประโยชน์จากองค์การ ควรให้บุคคลภายนอกมาประมูลและมีการต่อสัญญาปีต่อปี

มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง และพยายามจัดกิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ครูควรพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาคมิใช่เลือกพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเฉพาะคนเก่งเพื่อครูจะได้มีผลงานด้านวิชาการ

3. ควรยกย่องครูและนักเรียนที่มีความสามารถด้านวิชาการ ให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการต่อไป

4. ให้กำลังใจด้วยการพูดเสริมแรงให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จด้านวิชาการ

5.ควรพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ สังคม อารมณ์ และทักษะชีวิตเพื่อให้นักเรียนทุกคนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

6. ควรส่งเสริมด้านการแข่งขันในระดับต่างๆ เช่น การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมและยานพาหนะในการไปแข่งขัน

จากวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การทั้ง 8 มิติ ได้แนวทาง 7 แนวทางดังนี้

1. องค์การต้องสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการจัดการศึกษา

2. ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน วางตัวเป็นมิตรไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากจนเกินไป

3. ผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ปัญหาต่างๆในการทำงาน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ใช้มาตรฐานเดียวกันในการดำเนินงานต่างๆ

4.ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เปิดโอกาสให้ตนเอง เพื่อนครู หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. รณรงค์ให้ครูและนักเรียนใช้ทรัพยากรในห้องเรียนอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

6. ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคน มีความรักภูมิใจที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. ควรยกย่องครูและนักเรียนที่มีความสามารถด้านวิชาการ ให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และ 2) แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การ ตามแนวคิดของฮอย , ทาเทอร์ และคอทท์แคมป์ (Hoy, Tarter and Kottkamp) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปีด้านระดับการศึกษาโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) และด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 25 ปี

2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติด้านด้านความเข้มแข็งขององค์การ มิติ

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านกิจสัมพันธ์ และมิติด้านมิตรสัมพันธ์ตามลำดับ

3.แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 มิติด้านด้านความเข้มแข็งขององค์การ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่ให้บุคลอื่นที่มีผลประโยชน์หรือมีอำนาจมาแทรกแซงในการจัดการศึกษา และควรมีการประชุมชี้แจงบุคลากรทุกระดับเพื่อชี้แจงให้ทราบถึงการดำเนินการต่างๆ เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการจัดการศึกษา

3.2 มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลางยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร วางตัวเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้วาจาที่สุภาพไม่ควรแสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป และผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดการยอมรับจากบุคลากรและผู้บริหารการศึกษา

3.3 มิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาค ควรมีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหาของบุคลากรและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และควรแต่งตั้งผู้ที่มีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของครูอย่างเหมาะสม

3.4 มิติด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารควรแจ้งความคาดหวังที่ต้องการจากบุคลากร ช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีกิริยามารยาทที่เหมาะสมควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

3.5 มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการระดมทรัพยากรภายนอกมาสนับสนุนการศึกษา รณรงค์ให้บุคลากรและนักเรียนใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ในการบริหารงบประมาณเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับปัญหาด้านงบประมาณอย่างเป็นกัลยาณมิตรและควรมีระบบตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

3.6 มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีความรักต่อองค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษา

ดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ให้ได้พบเห็นความรู้ใหม่ๆ และนำความรู้มาพัฒนาองค์การและนักเรียน บุคลากรทุกคนควรตระหนักถึงความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ที่สำคัญควรปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตอาสาอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และบุคลากรไม่ควรมุ่งหาประโยชน์จากองค์การ

3.7 มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนทุกคนให้มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและทักษะชีวิต ควรส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพื่อส่งนักเรียนไปแข่งขันในระดับต่างๆ และควรยกย่องบุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการให้เกิดความภาคภูมิใจและให้กำลังใจสำหรับบุคลากรและครูที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้มีโอกาสก้าวสู่ความสำเร็จด้านวิชาการ

จากแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การทั้ง 7 มิติสามารถสรุป ได้ดังนี้

องค์การต้องสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน วางตัวเป็นมิตรไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากจนเกินไป ควรมีความเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ใช้มาตรฐานเดียวกันในการดำเนินงานต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ตนเอง เพื่อนครู หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รณรงค์ให้ครูและนักเรียนใช้ทรัพยากรในห้องเรียนอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคน มีความรักภูมิใจที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรยกย่องครูและนักเรียนที่มีความสามารถด้านวิชาการ ให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีสุขภาพองค์ที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก หมายถึง ครูและบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีขวัญในการปฏิบัติงานมาก ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอาจเป็นเพราะโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ด้วยพระบารมีขององค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารีซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริ ครูและบุคลากรทุกคนมีความปลาบปลื้มใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บารมีของพระองค์ท่าน ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและกระแสโลกาภิวัตน์โดยจะเห็นได้จาก โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จะเป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนนำร่องในการดำเนินการโครงการต่างๆ มากมาย ครูและบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตั้งใจปฏิบัติการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อทำกิจกรรมโครงการต่างๆ ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อต้องการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การที่ตนรัก ครูและบุคลากรทุกคนแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ครูผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่มีความยินดีกับคุณครูและบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อกันเสมอมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิเชษ เย็นฉ่ำ พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านบูรณภาพของสถาบัน และสมชัย เสร็จกิจ พบว่าสุขภาพขององค์การสมบูรณ์ระดับมาก โดยด้านความผูกพันของครู ครูมี

ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความผูกพันของครูเป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกันและความผูกพันที่ครูมีต่อสถานศึกษา

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ในมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารนั้นผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง และผู้บริหารจะมีวิทยฐานะที่สูงจึงจะสามารถดำรงตำแหน่งวผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจนผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นต้นแบบของการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์การ และเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูงเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง และในการแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ได้เป็นตัวเทนการแข่งขันในรับภูมิภาคและระดับประเทศหลายรายการ จากผลการดำเนินงานที่เป็นที่ประจักษ์จึงทำให้ผู้บริหารของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงตลอดมา ส่วนผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากแต่ไม่ถึงมากที่สุดอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมากแต่ไม่สามารถจะออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติตามทุกเรื่องอย่างไร้เหตุผล อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความมั่นใจในการดำเนินการตามครรลองของระบบราชการมีความคิดและมั่นใจในแนวทางปฏิบัติงานของตนของตน ผู้บริหารเพียงแจ้งให้บุคลากรทราบถึงคำสั่งและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานแจ้งถึงสิ่งที่จะต้องการให้เกิดขึ้นบุคลากรก็สามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ติดตามผลการดำเนินงานเท่านั้น ด้านผู้บริหารเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียนในระดับมากแต่ไม่ถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร ขันติกาล พบว่าสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและรายมิติสุขภาพค่อนข้างสมบูรณ์แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารในโรงเรียนมีการบริหารที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพ สามารถนำศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานมาใช้จนเกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าสมบูรณ์ทุกมิติ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และจินตนา ศุภกรธนสาร พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับแข็งแรงมาก โดยผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการ

ปฏิบัติงานของครูมาก ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนส่งผลให้ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดา หวานเสนาะ พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการอยู่ร่วมกันของครู

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านกิจสัมพันธ์มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและบุคลากร ผู้บริหารสามารถแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ส่วนผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะครูยังมีความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติต่อครูในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควรซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยก็จะพบว่าครูและบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลยังไม่พึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูมีข้อเสนอแนะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และต้องการให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ประเมินผลงานของตนและเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคอร์คมาซ (Korkmaz) พบว่าสุขภาพองค์การจะดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้จากความพึงพอใจของครูต่องานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมุ่งประเด็นไปที่วิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้น เป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในองค์การเป็นอย่างดี โดยครูเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการทำงานและเกิดผลดีแก่นักเรียนในโรงเรียนนั้นๆ ตามมา แตกต่างจากกับผลการวิจัยของ ศิริพร ขันติกาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การพบว่าสมบูรณ์ทุกมิติ โดยมิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานมีคะแนนมากเป็นอันดับหนึ่ง แสดงถึงผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยรองจากด้านกิจสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้มีการพัฒนาตนเอง และมีความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเข้าพบได้ง่าย รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ส่วนในด้านผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมเป็นข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรส่วนใหญ่อาจมีความรู้สึกว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรม คิดว่าตนเองเป็นคนวงนอกและมองว่าครูและบุคลากรบางคนเป็นคนวงในจะมีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวและมักจะได้รับสิทธิพิเศษ และมีการปฏิบัติต่อครูโดยไม่ใช้บรรทัดฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตารีย์ ตรีเหรา ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การ พบว่าสุขภาพองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ามีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านประกอบด้วยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการบริหารแบบเน้นคน และด้านการบริหารแบบเน้นงาน และพนม สุวรรณหงส์ พบว่าสุขภาพองค์การโดยรวมทั้ง 9 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับสุดท้ายนั้นผู้บริหารของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผู้บริหารควรการดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาคกัน ซึ่งมีครูและบุคลากรบางส่วนที่คิดว่าการจัดสวัสดิการแก่ครูที่สอนในห้อง World class หรือในห้องหนึ่งของทุกระดับชั้น จะได้รับสิทธิพิเศษในการได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศในราคาพิเศษ แต่ครูอีกส่วนที่ทำการสอนในห้องเรียนปรกติซึ่งได้ทำการสอนด้วยความตั้งใจและชั่วโมงสอนเท่ากันไม่ได้รับสิทธิพิเศษนี้ จึงนำมาซึ่งความน้อยเนื้อต่ำใจ ซึ่งคณะผู้บริหารจึงต้องกลับมาพิจารณาถึงวิธีการจัดสรรสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรให้เสมอภาคกัน ควรจัดการศึกษาดูงานภายในประเทศที่มีค่าใช้จ่ายไม่สูงนักเพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนไปศึกษาดูงานได้ทุกคน หรือหากต้องการที่จะศึกษาดูงานในต่างประเทศก็ควรจะมีการทำประชามติและโรงเรียนอาจจะช่วยสนับสนุน

ค่าใช้จ่ายบางส่วนและในส่วนต่างก็ให้ครูทุกคนได้ชำระค่าใช้จ่ายสมทบในจำนวนเงินที่เท่ากันทุกคน และผู้บริหารควรจะต้องรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทุกคนตระหนักว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทุกคนนั้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควรเปิดช่องทางการสื่อสารถึงผู้บริหารให้สะดวกมากขึ้นเช่นมีตู้รับความคิดเห็นจากบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสภาพปัญหาหรือเพียงแต่เปิดใจรับฟังโดยไม่แสดงอาการหรือสีหน้าที่ไม่พอใจก็น่าจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูและบุคลากรทุกคนมีกิริยามารยาทที่ดีงาม ยิ้มแย้มแจ่มใสกับครูและบุคลากรทุกคนและแสดงออกถึงความเป็นมิตรสามารถเข้าพบได้ง่ายโดยไม่ต้องเป็นทางการมากนัก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านกิจสัมพันธ์มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 4.27 ซึ่งอยู่ในระดับรองสุดท้ายนั้นผู้บริหารของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ควรแจ้งความคาดหวังที่ต้องการแก่บุคลากร ช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีกิริยามารยาทที่เหมาะสมมีขอบเขตในการใช้อำนาจ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เปิดโอกาสให้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีโอกาสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้ผลการประเมินเป็นธรรมแก่ครูและบุคลากรทุกคน ควรมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หากมีครูหรือบุคลากรท่านใดมีข้อสงสัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องสามารถชี้แจงได้

3. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยรองจากด้านกิจสัมพันธ์ ในด้านผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมเป็นข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นผู้บริหารกับครู และทำกิจกรรมสานสัมพันธ์ ฉันพี่น้องทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญและเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การเช่นผลการสอบ ระดับชาติ NT , O-NET เป็นต้นก็ควรกล่าวชื่นชมครูทุกคนมิใช่กล่าวชื่นชมเพียงแค่กลุ่มเดียวเพราะเด็กประสบความสำเร็จได้ด้วยการอบรมสั่งสอนของครูทุกคน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยข้างต้นเพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. ควรมีการศึกษาสุขภาพองค์การที่ส่งผลกับตัวแปรอื่นๆ เช่นความสุขของครู คุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. “การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

กองเทพ เคลือบพณิชกุลและคณะ. **รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต, 2549.

จินตนา ศุภกรธนสาร. “สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ชัชวาล ทัตศิวัช. “เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน” วารสารวิชาการวไลยลงกรณ์, 2552.

ฐิตารีย์ ตรีเหรา. “สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ณัฐพล ชุมวรฐายี. **บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์จำกัด, 2545.

นูรเอ็ฮซาน บอตอ. “สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2553.

พนม สุวรรณหงส์. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี” ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2548.

พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา, 2552.

มุกดา นิลสาคร. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : บริษัท นานมีบุ๊คพลับบริเคชั่น จำกัด, 2546.

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล. **รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา 2555**. นครปฐม, 2556.

_____. **ใต้ร่มพระบารมี 16 ปีพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล**. กรุงเทพฯ : วิชั่น เพรส 2557.

วงศา เลาหศิริวงศ์, **พฤติกรรมองค์การและพัฒนาองค์การสุขภาพ**. กรุงเทพฯ : ทีไอพีคอมพิวเตอร์ฟอร์ม จำกัด, 2548.

วัชรินทร์ พันธ์ทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

วิเชณ เย็นฉ่ำ. “สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2” ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2554.

ศิริพร ขันติกาล. “สุขภาพองค์การและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2545.

สมชัย เสร็จกิจ. “สุขภาพองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. **รายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2555**. นครปฐม : ทองบุญการพิมพ์, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการการประกันคุณภาภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ ประกอบอาชีพ.** กรุงเทพฯ : หจก.ศรีสมบูรณ์คอมพิวเตอร์ การพิมพ์, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : สหพัฒนไพศาล ห้างหุ้นส่วนจำกัด, 2550.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2550.

_____. **รายงานผลการประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 12**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดีการพิมพ์, 2551.

สุขุม เฉลยทรัพย์. **มุมมองการศึกษาไทย ในสายตาบุคลากรทางการศึกษา**. เข้าถึงได้จาก http : // dusitpoll.dusit.ac.th / poll / view.php เข้าถึงเมื่อ 19 กรกฎาคม, 2556.

สุดา หวานเสนาะ. “สุขภาพองค์การของโรงเรียนเมืองพัทยา (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

สุนันทา เลาหนันท์. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนา, 2548.

อรสา มิ่งฉาย. “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

ภาษาต่างประเทศ

Ahmad, Aieman AL-OMARI. “Organizatinal Health at Jordanian Secondary Schools” Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Foundations and Administration Hashemite University, 2012.

Argyris, Chris. **Integrating the Individual and the Organization.** New York : Wiley, 1964.

Barnard, Chester. I.. **The Function of the Executive**. Cambrige : Harward University Press, 1938.

Cameron, K.. **Measuring Organization Effectiveness in Institutions of Higher Education.** Administrative Science Quarterly, 1978.

Cronbach, Lee J.. **Essentials of Psychological Test.** New York : Harper & Row , 1984.

Daft, R. L.. **Organizational Theory an Design**. New York : Mc Graw Hill , 1986.

_____. **The Social Psychology of Organization**. New York : John wiley & Son, 1978.

Dwividi, R.S.. **Dynamics of Human Behavior at Work**. Cateutta : Oxford and IBH Publishing, 1981.

Forsyth, and Hoy. **Effective Supervision : Theory into Practice**. New York : Random House, 1986.

Gibson, Rowan. **Rethinking the Future.** London : NiccholasBrealey Publishing, 1998.

Hall, Richard H.. **Organization Structures Processes and outcomes**. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1996.

Henderson, Christopher L. and others. "Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools" Correspondence Health and Human Services at the University of Tennessee, 2005.

Hersey, Paul and Blanchard K. H.. **Management of Organizational Behavior : UtilizingHuman Resources**. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall ,1993.

Hicks, Herbert Gosa and Gullett Carlos Ray. **Organizations : Theory and Behavior**. Mc Graw – Hill Kogakusha, 1975.

Hoy, Wayne K. and Feldman J.A.. **OrganizationalHealth : The Concept and its Measure**, 1986.

_____. and Forsyth P.B.. **Effective Supervision : Theory into Practice**. New York : Random House, 1986.

_____. and Miskel Cecil G. **Educational Administration : Theory Research and Practice**. Singapore: McGraw – Hill, 1991.

_____. and Others. **Organization Climate and Student Achievement Journal of School Leadership**. Abstract from the ERIC Database 21 September, 2002.

_____. Tarter C. John and Kottkamp Robert B.. **Open Schools / Healthy Schools Measuring Organizational Climate.** Newbury Park CA : Corwin Press, 1991.

Katz, Daniel and Kahn Robert L.. **The Social Psychology of Organization**. New York : John wiley & Son, 1978.

Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W.. **Determining Sample Size for Research activities.** Journal of Education and Psychological Measurement, 1970.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York : McGraw - Hill Book Company, 1964.

Mehmet, Korkmaz. "The Effects of Leadership Styles on Organizational Health" Edcational Research Quartty Gazi University, 2007.

Miles, Matthew B. **Planned Change and Organizational Health:Figure and Ground.** Boston : Allyn and Bacon, 1973.

_____. **Change Process in Public School.** Eugon, Oregon : Center for the Advanced Study of Educational Administration, 1969.

_____. and Forsyth. **Effective Supervision : Theory into Practice**. New York : Random House, 1986.

Owens, Robert g.. **Organizational Behavior in Education**. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall, 1991.

Parsons, Talcott. **The Evolution of Societies**. A Dissertation Submitted to the Faculty of Alfred University : New York, 1977.

Robbins, Sthephen P. **Organization Theory : Structure Designs and Application**. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1990.

Sabanci, Ali. "The Effect of Teacher's Stress on Educational Organization's Health Associate Professor Faculty of EduationAkdeniz University Turkey" International Journal of Business and Social Science, 2011.

Simon, Herbert A.. **Administrative Behavior**. New York : John Wiley & Sons Inc, 1950.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้

1. ชื่อ – สกุล : ดร. เกษมสันต์ มีจันทร์
   ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงเกตุ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
   วุฒิการศึกษา : ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2. ชื่อ – สกุล : นางสาวฐิติพร สังขรัตน์
   ตำแหน่ง : อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ
   วุฒิการศึกษา : ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย

3. ชื่อ – สกุล : นางศิรินภา ยอดยิ่งยง
   ตำแหน่ง : ครู วิทยฐานะชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายการวัดและประเมินผล โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล
   วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

RELIABILITY

/ VARIABLES = b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 b21 b22 b23 b24 b25 b26 b27 b28 b29 b30 b31 b32 b33 b34 b35 b36 b37 b38

/ SCALE (ALL VARIABLES) ALL

/ MODEL = ALPHA .

Reliability

(DataSet0) D :\input .sav

Scale: ALL VARIABLES

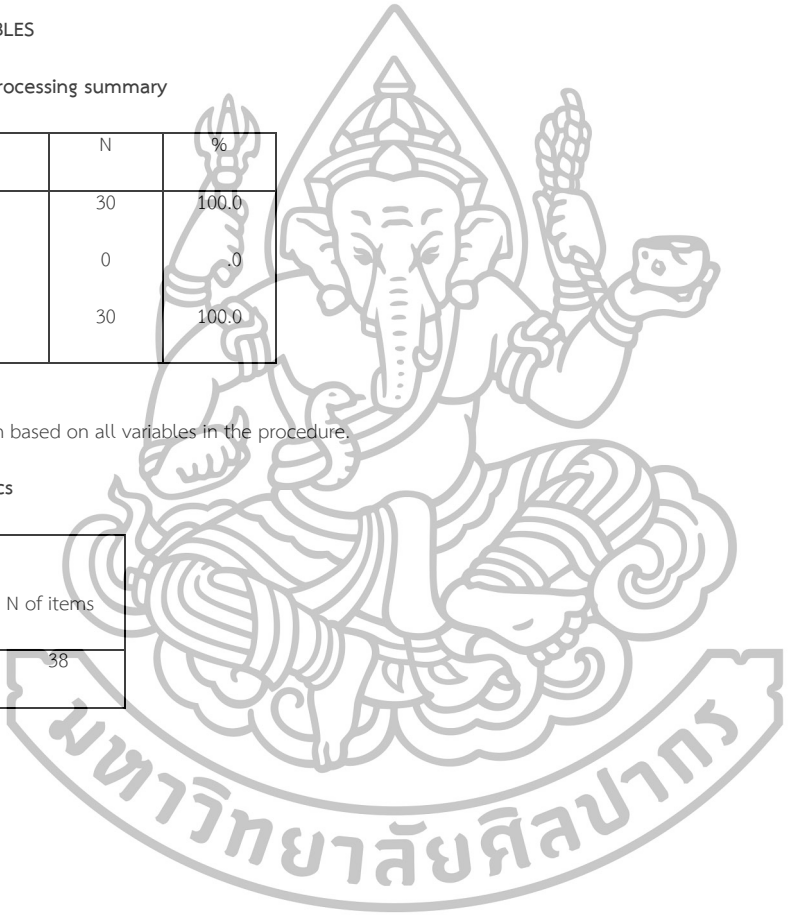
Case Processing summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of items
.982	38



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

.....

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลและเพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

3. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่บุคลากรโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จำนวน 66 คน

4. ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่ายิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใดจึงใคร่ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามด้วยตนเอง

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายสุรศักดิ์ เจริญผล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2.	อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือนให้นับนับเพิ่มอีก 1 ปี) ( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31-40 ปี ( ) 41-50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป
3.	ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท
4.	ตำแหน่งหน้าที่ ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครูผู้สอน ( ) บุคลากรทางการศึกษา
5.	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือนให้นับนับเพิ่มอีก 1 ปี) ( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) 11-15 ปี ( ) 16- 20 ปี ( ) 20 - 25 ปี ( ) มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวซึ่งตัวเลขในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	**สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล**	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1.มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity)					
1	โรงเรียนของท่านรวมกันเป็นหนึ่งไม่แตกแยกกันในการจัดการศึกษา					
2	โรงเรียนของท่านสามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางการศึกษา					
3	โรงเรียนของท่านมีอิสระในการจัดการศึกษา ไม่ถูกควบคุมโดยกลุ่มคนหรือชุมชนที่มีผลประโยชน์					
4	ครูและบุคลากรในโรงเรียนของท่านได้รับการปกป้องจากข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้ปกครอง					
5	โรงเรียนของท่านมีความพร้อม สามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากภายนอกได้					

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ

.....

.....

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	2.มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence)					
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน					
7	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารสามารถจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน					
10	ผู้บริหารเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน					
11	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง					

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

.....

.....

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	3.มิติด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)					
12	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร					

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม					
14	ผู้บริหารดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค					
15	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ					
16	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยามิตรกับครูและบุคลากรและสามารถเข้าพบได้ง่าย					

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านมิตรสัมพันธ์

.....

.....

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	4.มิติด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)					
17	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม					
18	ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
19	ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
20	ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและบุคลากร					

21	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านกิจสัมพันธ์

.....

.....

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	5.มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support)					
22	โรงเรียนมีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ อย่างเพียงพอ					
23	ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสอนของครู					
24	ผู้บริหารสามารถจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
25	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและบุคลากร					
26	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ					

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

.....

.....

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	6.มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)					
27	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันและเชื่อมั่นต่อกัน					
28	ครูและบุคลากรรักโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
29	ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน					
30	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
31	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					

ในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

.....

.....

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	7.มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)					
32	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ					
33	ครูตั้งมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้สูง					

ข้อที่	สุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
34	โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
35	โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู					
36	ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน					
37	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง					
38	โรงเรียนให้การชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ					

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

.....

.....

ขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายสุรศักดิ์ เจริญผล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายสุรศักดิ์ เจริญผล

ที่อยู่ 40/1 หมู่ 5 ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120

ที่ทำงาน โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ตำบลศาลายาอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2555	ศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2547 – 2554	ครู โรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
พ.ศ. 2554 – 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

มหาวิทยาลัยศิลปากร