

**ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒**

**นายสุวิวัฒน์ บุญมา**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. ๒๕๕๒

**The Relationship between Organizational Health and Student Quality of  
Secondary Schools under the Office of Surat Thani Educational Service Area 2**

**Mr. Bhuribadhn Boonma**

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

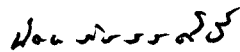
**School of Educational Studies**

**Sukhothai Thammathirat Open University**

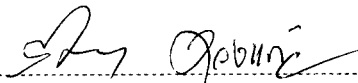
**2009**

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน  
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2  
ชื่อและนามสกุล นายภูริพัฒน์ บุญมา  
แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัตสรศิริ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้แล้ว

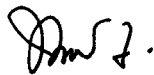


..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัตสรศิริ)



..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2  
**ผู้ศึกษา** นายกริพัฒน์ บุญมา **ปริญญา** ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัตสรศิริ **ปีการศึกษา** 2552

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2 (2) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน ดังกล่าวตามขนาดของโรงเรียน และ (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียนดังกล่าว

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบวัด สุขภาพองค์การแบบมาตรประมาณค่า ประกอบด้วยมิติสุขภาพองค์การ 7 มิติ คือ ความเข้มแข็งของ องค์การ อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ และ (2) แบบบันทึก คะแนนคุณภาพผู้เรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนมาตรฐาน เปอร์เซนไทล์ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การ และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาพบว่า (1) โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2 มีสุขภาพองค์การระดับปานกลาง (2) โรงเรียนดังกล่าวที่มีขนาดต่างกัน มีสุขภาพองค์การ ไม่แตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ดังกล่าว พบว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรของผู้เรียนสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยรวม มิติความเข้มแข็งขององค์การ และมิติการด้านการสนับสนุนทรัพยากร

**คำสำคัญ** สุขภาพองค์การ คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา

## กิตติกรรมประกาศ

ศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ และคณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการทำศึกษาค้นคว้าอิสระ  
อย่างใกล้ชิดตลอดมา จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน  
เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือ และกำลังใจอย่างดียิ่งจาก  
ครอบครัว เพื่อนนักศึกษา กัลยาณมิตร และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้  
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่พึงได้รับจากการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา  
และบูรพาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทปัญญาแก่ผู้วิจัย

ภุริพัฒน์ บุญมา

พฤษภาคม 2553

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
สุขภาพองค์การ .....	8
มิติสุขภาพองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	22
งานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ .....	34
คุณภาพผู้เรียน .....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
ตอนที่ 1 เภณธ์การวัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 .....	63
ตอนที่ 2 ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 .....	65

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	67
ตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	74
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	76
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	90
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ข คະແນນการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายโรงเรียน.....	96
ค คະແນนคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 รายโรงเรียน.....	98
ประวัติผู้ศึกษา.....	101

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ การประเมินแบบอิงเกณฑ์ ..... 45
ตารางที่ 2.2	เกณฑ์การพิจารณาระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ การประเมินแบบอิงเกณฑ์ ..... 45
ตารางที่ 2.3	มิติการพิจารณาพัฒนาการคุณภาพการศึกษา การประเมินอิงสถานศึกษา ..... 46
ตารางที่ 2.4	ระดับมาตรฐานและคะแนน การประเมินอิงสถานศึกษา ..... 48
ตารางที่ 3.1	จำนวนโรงเรียนและผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ..... 57
ตารางที่ 3.2	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสุขภาพองค์กร ..... 59
ตารางที่ 4.1	เกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายมิติ ..... 64
ตารางที่ 4.2	ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ..... 65
ตารางที่ 4.3	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามระดับสุขภาพองค์กรเป็นรายมิติ ..... 66
ตารางที่ 4.4	ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ..... 67
ตารางที่ 4.5	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามระดับสุขภาพองค์กรเป็นรายมิติ ... 68
ตารางที่ 4.6	ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ..... 69
ตารางที่ 4.7	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำแนกตามระดับสุขภาพองค์กรเป็นรายมิติ ... 70
ตารางที่ 4.8	ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่..... 71
ตารางที่ 4.9	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับสุขภาพองค์กรเป็นรายมิติ ... 72
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน ..... 73
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ..... 74
ตารางที่ 4.12	ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ..... 75
ตารางที่ 4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ..... 77



ฉ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 หน้าที่สำคัญของระบบสังคม .....	10

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา ดังระบุไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545: 5) ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 4)

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จำเป็นต้องอาศัยองค์การทางการศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ การพิจารณาองค์การทางการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นสามารถประเมินและตรวจสอบได้จากคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งก็คือคุณภาพของผู้เรียน ที่ต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ครบถ้วนตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก อันจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาที่เป็นหลักประกันว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของ โรงเรียน หรืออาจกล่าวได้ว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนอีกประการหนึ่ง

นอกจากนี้การตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนอีกวิธีการหนึ่งก็คือการตรวจสอบ “สุขภาพองค์การ” ซึ่ง พรณี สุวดี (2537) ได้เปรียบเทียบให้องค์การหรือโรงเรียนเป็นเสมือนร่างกายมนุษย์ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสภาวะการปฏิบัติงานในโรงเรียนกับการทำงานของระบบต่างๆ ภายในร่างกายที่มีอวัยวะต่างๆ ทำหน้าที่ของตนเอง เมื่อมีปัจจัยตัวป้อน (Inputs) เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เข้าไปในร่างกายจะทำให้กระบวนการ (Process) ย่อยสลายจนทำให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ช่วยให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ หากอวัยวะและระบบต่างๆ ภายในร่างกายทำงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันก็ย่อมทำให้ร่างกายมีสุขภาพสมบูรณ์ ในทำนองเดียวกันโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางสังคมในระบบเปิดที่มีระบบภายในต่างๆ ทำงานตามภารกิจหน้าที่ ได้แก่ ระบบโครงสร้าง ระบบเทคโนโลยี ระบบงาน และระบบคน ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกในการทำงาน หากองค์ประกอบต่างๆ ทำงานได้ดี ก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กัน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนอันเป็นผลผลิตมีคุณภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 394 – 395) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่า เป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การทางการศึกษาใดมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ย่อมหมายถึงองค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นั้นจะต้องอาศัยองค์การทางการศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถตรวจสอบได้จาก สุขภาพองค์การ และคุณภาพของผู้เรียน

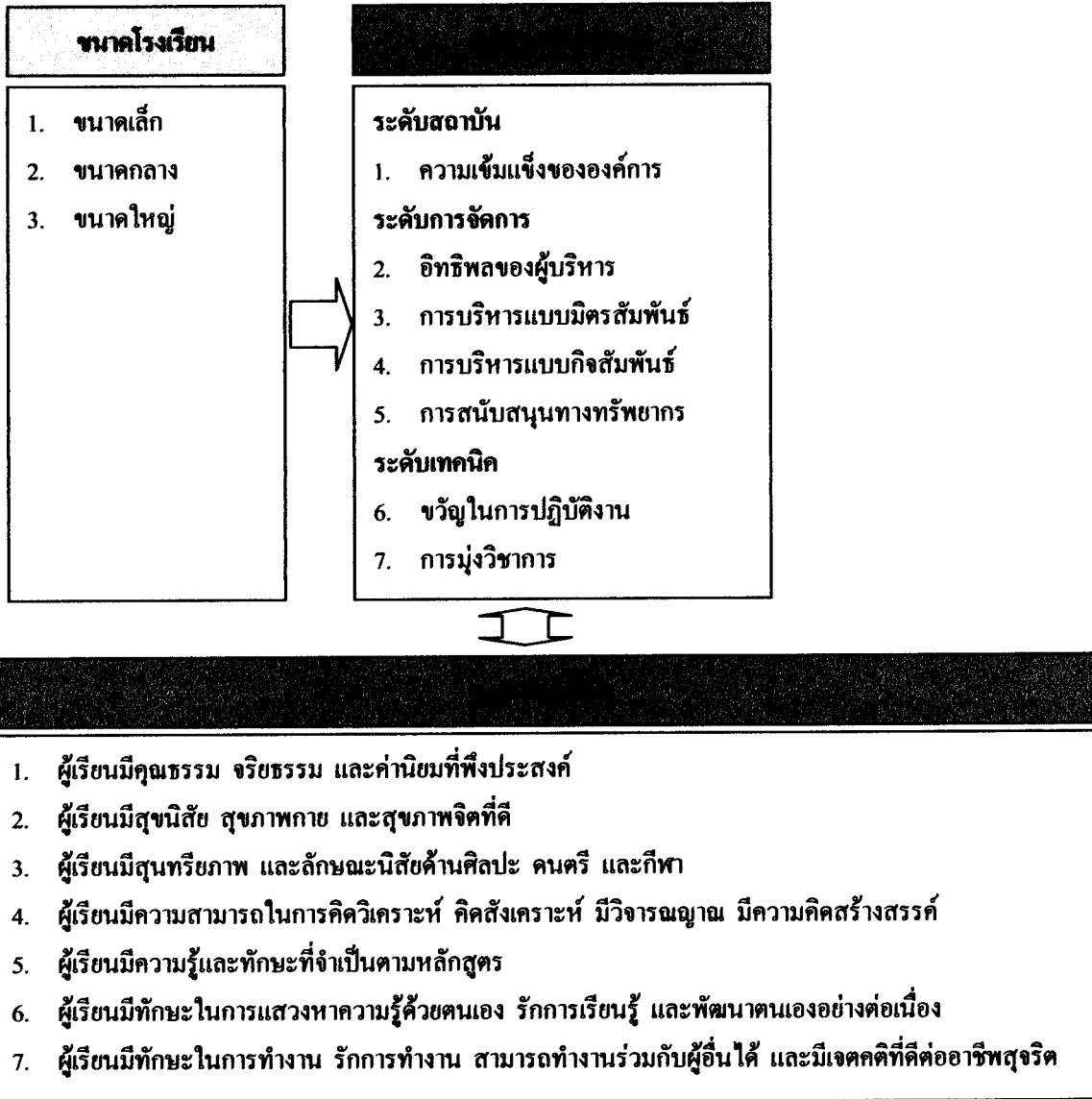
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นองค์การทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์การให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดและความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อันจะเป็นข้อมูลเพื่อให้ประจักษ์ในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาของไทย ทั้งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การทางการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ใช้กรอบแนวคิดของ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) และทฤษฎีระบบ สังคมของพาร์สัน (Talcott Parsons) พิจารณาประกอบกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก รอบที่สอง ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งองค์การเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ในแต่ละระดับมีมิติสภาพองค์การที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เกี่ยวกับองค์การ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับสมบูรณ์

4.2 สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

4.3 สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง ของ สมศ. ของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

### 5.1 ประชากร

5.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

5.1.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 229 คน จากโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยกำหนด ขนาดขั้นต่ำที่สุดจากตารางเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายจากครูทั้งหมดของแต่ละโรงเรียน

5.1.3 หน่วยวิเคราะห์ของการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน

### 5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 2

1) ตัวแปรต้น คือ ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่

2) ตัวแปรตาม คือ มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 มิติ ได้แก่

- (1) ความเข้มแข็งขององค์การ
- (2) อิทธิพลของผู้บริหาร
- (3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์
- (4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์
- (5) การสนับสนุนทางทรัพยากร
- (6) ขวัญในการปฏิบัติงาน
- (7) การมุ่งวิชาการ

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษา และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนจากการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง

## 6. นวัตกรรมเฉพาะ

สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบ และทำให้โรงเรียนอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถตรวจวัดโดยแบบวัดสุขภาพองค์การ

ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional integrity) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างอิสระและมั่นคง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาตามความต้องการของชุมชนได้ โดยปราศจากการแทรกแซงของกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารให้ความสำคัญที่ตัวผู้ร่วมงาน มีความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน

การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน มีการสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดการหน่วยงานและการจัดระเบียบแบบแผน มีการเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

การสนับสนุนทางทรัพยากร (Resource support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกถึงการยอมรับ การเชื่อฟัง และมีศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความกระตือรือร้นช่วยกันทำงาน มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และศรัทธาต่อวิชาชีพ

การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การนิเทศภายใน การแนะแนว การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552) ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 480 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 481 – 1,480 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,481 – 2,480 คน

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลการประเมินมาตรฐานด้านผู้เรียนตามเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 7 มาตรฐาน ได้แก่

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
2. ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
3. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์

สร้างสรรค์

5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

7. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษาเพื่อในการพิจารณาสนับสนุน ส่งเสริม โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนไปใช้ในการพิจารณา ปรับปรุง พัฒนาตนเองและโรงเรียน

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

7.4 เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การใน โรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้จากการศึกษาดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย โดยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. สุขภาพองค์การ
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
  - 1.3 ลักษณะของสุขภาพองค์การ
2. มิต สุขภาพองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษา
3. งานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
  - 3.1 ในประเทศ
  - 3.2 ต่างประเทศ
4. คุณภาพผู้เรียน
  - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน
  - 4.2 อุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 4.3 แนวคิดและหลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก

#### 1. สุขภาพองค์การ

##### 1.1 ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ

มายส์ (Mile, 1973: 435-437) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การได้กล่าวถึงสุขภาพองค์การว่าเป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนให้สมบูรณ์ขึ้น โดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในองค์การอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะพัฒนาก้าวหน้าต่อไปเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 68) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึงสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของ

ระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระบบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรได้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน

พรณี สุวดี (2537: 23) ให้ความหมายของสุขภาพองค์กรไว้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาพขององค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ การรักษาระบบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

สงบ อุณา (2543: 11) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์กรว่า หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ซึ่งสามารถตอบสนองความจำเป็นของหน้าที่ระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ และการรักษาระบบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547: 10) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์กรว่า หมายถึง สภาพองค์กรที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนโดยสมบูรณ์ ด้วยการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในองค์กร ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ทำให้องค์กรมีสภาพน่าอยู่น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ในชุมชนสังคม

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความหมายของสุขภาพองค์กร หมายถึง สภาพองค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบต่อ และทำให้องค์กรอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร

### 1.2.1 ทฤษฎีระบบสังคมของพาสันส์

พาสันส์ (Talcott Parsons) เสนอแนวคิดวาระบบสังคมเป็นระบบของการกระทำ การกระทำเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำ ผู้กระทำคือ คน หน่วยของการกระทำคือ บทบาท ระบบสังคมจึงเป็นระบบแห่งการปฏิสัมพันธ์ของบทบาท ระบบสังคมจึงมีความสมดุล

มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบของสิ่งมีชีวิต ทุกระบบมีบทบาทหรือหน้าที่อยู่ 4 ประการ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2550) คือ

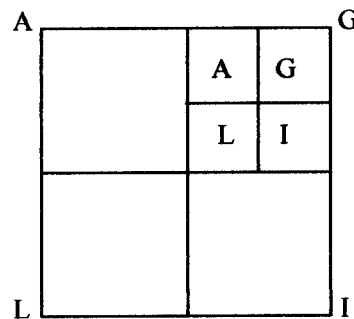
1. การปรับตัว (Adaptation) เรียกว่า A เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือหมายถึงการกระทำเพื่อแสวงหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมสำหรับเป็นตัวป้อน

2. การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal attainment) เรียกว่า G เป็นความสามารถในการดำเนินการให้ถึงเป้าหมายขององค์กรหรือการกระทำเพื่อนำระบบไปสู่จุดหมาย

3. การบูรณาการ (Integration) เรียกว่า I เป็นการกระทำเพื่อประสานสัมพันธ์ระบบเข้าด้วยกันเพื่อให้ระบบทำงาน

4. การรักษาแบบแผน (Latent pattern maintenance) เรียกว่า L เป็น การกระทำเพื่อรักษาคุณค่าทางสังคม เป็นการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ระบบสังคมตามแนวคิดของพาสันส์มีหน้าที่สำคัญอยู่ 4 ประการซึ่งเรียกย่อว่า AGIL ระบบสังคมจึงมี 4 ระดับ คือระดับวัฒนธรรม ระดับสังคม ระดับบุคลิกภาพ และระดับชีวภาพ ในแต่ละระดับสามารถแบ่งย่อยออกไปได้อีกเป็น 4 ระบบย่อย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หน้าที่สำคัญของระบบสังคม

พาสันส์แบ่งองค์การออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค โรงเรียนก็สามารถแบ่งได้เป็นสามระดับเช่นกัน แต่ละระดับมีหน้าที่แตกต่างกัน (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2550) ดังนี้

1. ระดับสถาบัน (Institutional level) ทำหน้าที่รักษาแบบแผน (L) และบูรณาการ (I) ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างเป็นธรรมชาติ โดยปราศจากแรงกดดัน

2. ระดับการจัดการ (Managerial level) ทำหน้าที่เพื่อนำโรงเรียนไปสู่วัตถุประสงค์ (G) โดยการควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้พอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดี ใ่วางใจในตัวผู้บริหาร

3. ระดับเทคนิค (Technical level) ทำหน้าที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (A) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนอันเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

พรณี สุวดี (2537: 42 – 42) ได้สรุปทฤษฎีระบบสังคมของพาสันส์ว่า ระบบสังคมทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องกับระบบใหญ่ ซึ่งอธิบายได้จากการทำหน้าที่ที่มีต่อระบบนั้น ในแง่ของการวิเคราะห์ระบบการศึกษาที่มีสถาบันหรือองค์การทางการศึกษารองรับ อาทิ ระบบโรงเรียนหรือห้องเรียน ซึ่งเป็นระบบย่อยของสังคมที่ต้องทำหน้าที่แก้ปัญหา ตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ แนวคิดในทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมส่วนย่อยๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและสามารถแก้ปัญหาในระบบตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดการกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปรับตัวให้เข้ากับระบบภายนอก และรู้จักดำรงรักษาเป้าหมายของสังคมไว้ ทั้งนี้ในโรงเรียนจะมีการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ภายใต้กฎระเบียบ ข้อห้ามที่ควบคุมอยู่ เพื่อผู้ที่อยู่ในระบบสามารถบูรณาการและแก้ไขปัญหาซ่อนเร้น ตลอดจนรักษาระเบียบแบบแผนให้เกิดขึ้นในระบบได้ นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องมีการควบคุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน คือ

1. ระดับสถาบัน (institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและกลุ่มอิทธิพลต่างๆ อย่างเป็นธรรมชาติ โดยปราศจากแรงกดดันใดๆ

2. ระดับจัดการ (managerial level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีในตัวผู้บริหาร

3. ระดับเทคนิค (technical level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การ

จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบสังคม ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมเป็นส่วนย่อยๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหามาตรับระบบที่มีหน้าที่ 4 ประการ คือ การปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับภายนอก การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรสามารถบูรณาการและแก้ไขปัญหาที่ซ่อนเร้นตลอดจนถึงรักษาภาวะเยียบแบบแผนขององค์การได้ และโรงเรียนยังต้องมีการควบคุมภารกิจและความรับผิดชอบอีก 3 ระดับ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค

### 1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมายส์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้เมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว โดยมายส์เป็นผู้สังเกตและสนใจศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดจนการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจริง ทำให้ได้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหามาตรับเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนและประสบความสำเร็จโดยการพิจารณาสุขภาพองค์การ มายส์ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายและขอบข่ายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ การศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายส์ จึงเป็นความสามารถของการจัดการชุดของระบบเพื่อให้้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลายาวนาน มีการประเมินผลของ้องค์การในมิติต่างๆ รวม 10 ด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากอุปมาพฤติกรรมบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ใน้องค์การ โดยมีข้อแม้ที่ยอมรับกันว่าแต่ละ้องค์การย่อมมีบางอย่างที่มีความสำคัญเฉพาะตัวและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแน่นแฟ้น (Hoy and Feldman, 1987: 29)

ทั้งนี้ จาโฮดา (Jahoda) และอากริส (Argyris) ได้ประเมินสุขภาพองค์การโดยใช้เกณฑ์พหุระดับ และได้ให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาสุขภาพองค์การตามทัศนะของมายส์ สามารถจำแนกคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบได้เป็น 3 ด้าน รวม 10 มิติ ดังนี้ (Miles อ้างใน Hoy and Feldman, 1987: 30)

## 1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs)

1.1 เป้าหมายที่ชัดเจน (Goal Focus) องค์กรที่มีสุขภาพดีนั้นจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิก มีความเหมาะสมของทรัพยากรและมีความสอดคล้องกับความต้องการของสภาพเหตุการณ์สิ่งแวดล้อม

1.2 การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายในองค์กรนั้นมีความจำเป็นมาก ประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่รวมกันข่าวสารอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งระบบข่าวสารในแนวตั้งและแนวนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์กรที่มีสุขภาพดีนั้นการเดินทางของข่าวสารจะต้องแปรเปลี่ยนในความหมายน้อยที่สุด

1.3 การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม (Optimal Power Equalization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นหมายความว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีอิทธิพลต่อกันและกัน

## 2. ความต้องการบำรุงรักษา (Maintenance Needs)

2.1 การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็นปัจจัยป้อนเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรนั้นจะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไปและยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์กรที่มีสุขภาพดีแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นก็ไม่ได้รู้สึกว่าคุณต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดใจจ่ออยู่ในงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญงอกงามขององค์กร

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) หากเปรียบเทียบคนที่มีสุขภาพดีจะเห็นว่าคนที่มีสุขภาพดีนั้นคือ คนที่มีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตนเอง นั่นคือรู้ว่าตนเองเป็นใคร และดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน องค์กรที่มีสุขภาพดีก็เช่นกันจำเป็นต้องเข้าใจตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กร ต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์กรแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่แค่ความพอใจอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะขวัญภายในองค์กรรวมถึงผลรวมของอารมณ์ซึ่งอยู่โดยรอบ ความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความรู้สึกไม่สบายไม่พอใจ ขวัญขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร

### 3. ด้านความต้องการความเจริญและการเปลี่ยนแปลง (Growth and Changefulness Needs)

3.1 การใช้นวัตกรรม (Innovativeness) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่มีผลผลิตใหม่ ๆ ออกมาและขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะระบบเช่นนี้จะสามารถเจริญงอกงาม พัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่

3.2 ความมีอิสระเสรี (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีนั้น การแสดงพฤติกรรมโดยปกติจะแสดงออกจากภายในตัวเองสู่ภายนอก โดยบุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความรู้สึกที่ตนเองมีอิสระ ไม่เอาตัวไปพึ่งพิงกับผู้ที่มิอำนาจสูงกว่าหรือเข้าไปยุ่งกับความต้องการที่จะปฏิบัติหรือปฏิบัติอะไร องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ก็เช่นเดียวกัน นอกจากจะต้องรู้สึกที่องค์กรเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อมแล้ว ขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย องค์กรจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดง ไม่ใช่ไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaption) องค์กรหรือบุคคลติดต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมย่อมประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งเกิดจากสาเหตุภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและสิ่งแวดล้อมให้ปรับตัวให้เข้ากัน องค์กรจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามควร หากเปรียบเทียบกับไดโนเสาร์ที่สูญพันธุ์ไปนั้นสามารถอธิบายสาเหตุของการสูญพันธุ์ได้หลายประการ แต่ที่แน่นอนที่สุดก็คือการปรับตัวไม่ได้เป็นสาเหตุหนึ่งของการสูญพันธุ์ องค์กรก็เช่นกันต้องรู้จักปรับตัวเพื่อการอยู่รอด

3.4 ความเพียงพอในการแก้ปัญหา (Problem – Solving Adequacy) เป็นที่ทราบกันแล้วว่าไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือแม้แต่เครื่องจักรก็ย่อมมีปัญหาได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหา ในที่นี้มีได้หมายความว่าองค์กรหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะไม่มีปัญหาและความยุ่งยาก แต่มองกันในแง่ที่ว่าบุคคลหรือองค์กรที่มีสุขภาพดีนั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุด และยังคงมีปัญหาคือต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์กรอ่อนแอลงไป แต่จะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งขึ้นเพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาลดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วย

จะเห็นได้ว่าการวัดสุขภาพขององค์กรโดยใช้องค์ประกอบทั้ง 10 ด้านตามทฤษฎีของมาสส์นั้น ได้กำหนดกรอบแนวคิดภายใต้ระบบเปิดซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพขององค์กรจึงเป็นผลผลิตซึ่งออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์กรเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ซึ่งในระยะเวลา

ต่อมาได้มีนักวิชาการบริหารยุคใหม่ อาทิ ใน ค.ศ.1975 คิมสตัน และโซนาเบน (Kimston and Sonabend อ้างถึงใน Hoy Tarter and Kottkamp, 1991: 67) ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพองค์การของโรงเรียนโดยใช้มิติทั้ง 10 ด้าน แต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวไม่เป็นผลสำเร็จ เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสภาพขององค์การได้อย่างชัดเจน เนื่องจากการยากที่จะนำมิติแต่ละตัวมาวัดให้เหมาะสมได้ ตลอดจนการวัดคุณภาพขององค์การจะต้องกำหนดหน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์การไม่ใช่เป็นการวัดมิติแต่ละตัวแยกกันเป็นอิสระ

อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็ยังเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการศึกษาในรุ่นต่อมา โดยเฉพาะ ฮอย (Hoy) และเฟลด์แมน (Feldman) ได้พยายามหาแนวความคิดเบื้องต้นตามที่มายล์ (Miles) ได้เสนอไว้เมื่อ ค.ศ. 1973 และได้ทบทวนทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ (Parsons) และเอทซีโอนี (Etzioni) เพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพขององค์การระดับโรงเรียน โดยได้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การเป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การหรือเป็นการศึกษาบรรยากาศขององค์การในอีกแง่มุมหนึ่ง ผลจากการศึกษาได้มีมิติวัดสุขภาพขององค์การจำนวน 7 มิติ แต่ละมิติอธิบายแง่มุมของชีวิตในองค์การ โดยเป็นทั้งเครื่องมือและการแสดงออกของระบบสังคมในโรงเรียนและเป็นไปตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนภายใต้กรอบแนวคิดของพาร์สันส์ มีรายละเอียดกล่าวคือ

ระดับสถาบัน ได้แก่ มิติบูรณาภาพของสถาบัน (institution integrity) หมายถึงความสามารถของโรงเรียนที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ คณะครูจะได้รับการป้องกันไม่ให้ตกอยู่ในอิทธิพลของชุมชนหรือความต้องการที่ไม่มีเหตุผลจากผู้ปกครอง

ระดับการจัดการ ได้แก่

1. อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เพื่อขอความช่วยเหลือในการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติม และการใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์ (principal consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความเป็นมิตร ใจกว้าง สนับสนุน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้

3. ภาวะผู้นำ ด้านกิจสัมพันธ์ (principal initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยมีการกำหนดความคาดหวังของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และวิธีดำเนินการไว้อย่างชัดเจน



4. การสนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึงความสามารถของ ผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรประเภทสื่อวัสดุการเรียน งบประมาณ ให้เหมาะสมกับความต้องการ ของครูและนักเรียน

ระดับเทคนิค ได้แก่

1. ขวัญ (morale) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะครูใน โรงเรียน โดยแสดงความเป็นมิตร รักใคร่ สนับสนุน มีน้ำใจกว้างไว้ใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความ กระตือรือร้น ช่วยเหลือกันทำงาน และภูมิใจที่จะทำ งานในโรงเรียนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ

2. การมุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของ โรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนเป็นระบบและเคร่งครัด นักเรียนต้องเรียนหนัก ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างดี

ในทัศนะของฮอยและคณะ ให้ความเห็นว่าสภาพองค์การของโรงเรียน คือ สภาพะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของ โรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนและครู หากโรงเรียนใดมีสภาพองค์การสมบูรณ์ย่อมหมายถึงว่า โรงเรียนนั้นมีการทำงานทั้งสามระดับสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กัน สามารถแสดงออกถึงความ ต้องการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและปราศจากแรงกดดันจากภายนอกได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ฮอยและเฟลด์แมน(Hoy & Feldman, 1987) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสภาพขององค์การว่า องค์การที่มีสภาพสมบูรณ์จะมีระดับของความไว้วางใจยิ่งขึ้นด้วย โดยเฉพาะในตัวผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นที่กล่าวว่า “ผลผลิตและความไว้วางใจมักจะ ไปด้วยกัน” ดังนั้นโรงเรียนที่มีสภาพสมบูรณ์ก็จะมีบรรยากาศที่สมบูรณ์ตามไปด้วย กล่าวคือ มีบรรยากาศแบบเปิด โดยครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารเป็นผู้ที่นำเชื่อก่อนนำเคารพศรัทธาและ นำไว้วางใจ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพการทำงานในโรงเรียนจึงมีลักษณะแบบ ร่วมมือกัน ไว้วางใจกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ใน เกณฑ์สูงเป็นที่น่าพอใจอย่างเห็นได้ชัด โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบ ซึ่งเป็น คุณสมบัติที่แสดงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Hoy & Ferguson, 1985) นอกจากนี้ยังพบ อีกว่า สภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอัตราการออกกลางคันกล่าวคือ อัตราการออก กลางคันของนักเรียนลดน้อยลง โรงเรียนที่มีสภาพองค์การสมบูรณ์จะเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียน และคณะครูมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย ลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนก็จะเต็มไปด้วยความเชื่อมั่น รู้จักปรับเปลี่ยนและอุทิศตนเพื่องาน ตลอดจนมีความคิดก้าวไกล

(innovative) คณะครูก็จะมี ความจงรักภักดีและพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สภาพการเรียนการสอน ในโรงเรียนสามารถนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิผล (Hoy & Forsyth, 1986 อ้างถึงใน Hoy & Feldman, 1987)

### 1.3 ลักษณะของสุขภาพองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น นับได้ว่าองค์การมีระบบภายในหลายระบบ ซึ่งจะทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบของร่างกายมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) องค์ประกอบภายในเหล่านี้จะทำงานตามหน้าที่ โดยมีกลไกการทำงานคล้ายกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากว่าองค์ประกอบแต่ละส่วนสามารถทำงานได้ดีและประสานสัมพันธ์กัน องค์การก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายหรือบรรลุมิติวัตถุประสงค์ แต่ถ้าหากว่าองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปก็จะส่งผลให้ระบบลดความคล่องตัว การประสานสัมพันธ์ของระบบต่างๆ ก็จะเกิดปัญหากระทบกระเทือนไปทั้งองค์การและเกิดความไม่สมบูรณ์ในองค์การขึ้น และในที่สุดก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้

ฟอร์เยอร์ และเวล (Foryer and Well, 1971 อ้างถึงใน นิภา แสงรัตน์ 2544: 12-16) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับสุขภาพองค์การว่า องค์การโดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) และองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization) โดยรายละเอียดของสุขภาพองค์การแต่ละลักษณะสรุปได้ ดังนี้

องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ เป็นองค์การที่มีระบบการทำงานภายในประสานกัน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์การ และสามารถใช้ศักยภาพของตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. สมาชิกทุกคนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้นทั้งมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้โดยการร่วมแรงร่วมใจ
3. สมาชิกสามารถแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นกันเอง ไม่กีดกันฐานะทางสังคมและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้บรรดาสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
4. สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสาร ปริมาณงาน เวลา ทักษะ ความชำนาญการด้านวิชาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหาร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนลำดับชั้นในการบังคับบัญชานั้นไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

ความรู้สึก ความรับผิดชอบส่วนตนจากภายในหรือความรู้สึกผูกพันทางจิตใจมีความสำคัญกว่าอำนาจทางด้านกฎหมายซึ่งเป็นสิ่งภายนอก ผู้บังคับบัญชาจะอยู่ทำงานในสำนักงานหรือไม่สำคัญ คนทำงานจะรู้สึกและปฏิบัติการเหมือนกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีคำว่า “แมวไม่อยู่หนูร่าเริง”

5. มีการวางแผนและการทำงานร่วมกันโดยปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกันเป็นหมู่คณะ
6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารในระดับรองลงมา ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ จะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลังกันทำงาน
7. การพิจารณาปัญหาใด ๆ ก็ตามต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคลและความต้องการของบุคคล เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกจากสัมพันธภาพนั้นจะเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ
8. มีการนำหลัก “การร่วมมือร่วมใจ” มาใช้อย่างเสรี ทุกคนพร้อมที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และในทำนองเดียวกันผู้อื่นก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือด้วยเหมือนกัน วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดำเนินไปอย่างกว้างขวางถึงแม้ว่าจะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคลหรือกลุ่มแต่การแข่งขันดังกล่าวก็เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานมิใช่มุ่งแต่ชนะเพียงอย่างเดียว
9. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น สมาชิกจะรวมกันอย่างรวดเร็วเข้าแก้ไขสถานการณ์ จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวสลายตัวลงไปที่สุดในที่สุดหรือกล่าวได้ว่าทุกคนจะรู้สึกร่วมกันว่าเมื่อภัยมาแล้วจะต้องช่วยเหลือกัน งดเว้นการเห็นแก่ตัวไว้ก่อน
10. ความขัดแย้งต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการและความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำข้อขัดแย้งดังกล่าวมาพิจารณาแก้ไข โดยเปิดเผยให้บังเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้นเมื่อต้องการอะไรก็จะพูดออกมาและหวังที่จะให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติการเช่นกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือสามารถนำความขัดแย้งต่าง ๆ มาดำเนินการให้เกิดเป็นความก้าวหน้าในองค์การได้
11. นำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเสาะแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น การให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับและการให้คำแนะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
12. ร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำเพื่อเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพราะโดยทั่วไปคนอื่นรู้ดีกว่าเราและสามารถมองเห็นปัญหาของบุคคลอื่นได้
13. มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นการทำงานร่วมกันต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

14. สมาชิกต่างมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรตามสมควรแก่กรณี ทั้งนี้เพราะสมาชิกย่อมเป็นผู้มองโลกในแง่ดีถือว่าสถานที่ทำงานสำคัญอย่างยิ่งและสนุกสนานในการทำงาน

15. ภาวะความเป็นผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้ง“แบบ” (Style) และตัว “บุคคล” (Person) เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16. มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรสูงมาก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

17. ยอมรับในเรื่องการเสี่ยง โดยถือว่าเป็นเงื่อนไขหนึ่งของความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเสี่ยงหรือกล้าได้กล้าเสียเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

18. ยึดมั่นในหลักที่ว่า “เราได้เรียนรู้อะไรบ้างจากความผิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น”

19. โดยปกติมักพบว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาจเกิดการค่อยประสิทธิภาพได้เสมอ ดังนั้นจึงต้องร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขให้ดีขึ้นจนได้

20. โครงสร้างขององค์กรและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแบบแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้สมาชิกขององค์กรได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเพื่อที่จะปกป้องคุ้มครององค์กรให้มีชีวิตยั่งยืนต่อไปได้อย่างยาวนาน ไม่ได้เป็นขวากหนามสกัดกั้นความเจริญเติบโตของสมาชิกแต่ละคนแต่อย่างใด เพราะสมาชิกขององค์กรทุกคนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

21. ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่คงสูงกว่ามาก เรื่องใดเก่าล้ำสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด

22. องค์กรต้องมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมตลอดเวลา โดยสมาชิกขององค์กรทุก ๆ คน ต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดขององค์กร

23. สมาชิกทุกคนร่วมกันเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในสภาพการณ์ที่องค์กรประสบภาวะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า องค์กรที่มีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์จะมีลักษณะที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาส

ให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าและมีผลผลิตในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

องค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานขาดความสัมพันธ์กัน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในองค์กรจะอุทิศจิตใจให้กับวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงเล็กน้อย ยกเว้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น
2. ผู้ที่ทำงานมองเห็นปัญหาและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ถูกปิดบังซ่อนเร้นไว้จนเป็นความเคยชิน ผู้ที่ทำงานพูดเรื่องราวความยุ่งยากต่าง ๆ ในที่ทำงาน ที่บ้านหรือในร้านอาหารทั่วไป ไม่ได้นำเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นไปพูดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกทำความยุ่งยากในการแก้ปัญหา ฐานะและตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนภูมิขององค์กรมีความสำคัญมากกว่าการแก้ปัญหา ทุกหน่วยมีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างมากแต่เป็นเพียงผิวเผินแทนที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างจริงจัง ผู้ที่ทำงานแบบสุภาพอ่อนโยนต่อผู้บังคับบัญชาแต่ก็ปิดบังปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับความไม่เห็นพ้องต้องกัน ถูกเก็บอยู่ในความนิ่งเฉย จะทำงานเมื่อมีคนสั่งเท่านั้น
4. บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทำให้กลายเป็นปัญหาค้างค้ำและทำการวินิจฉัยปัญหาโดยมีข้อมูล ข่าวดสาร และข้อเสนอแนะไม่เพียงพอ ผู้ที่ทำงานบ่นเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารงานที่ไม่ตรงต่อเป้าหมาย เช่น นั่งสั่งงานในห้องปรับอากาศ เป็นต้น
5. ผู้บริหารมีความรู้สึกโดดเดี่ยว ในการที่พยายามทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี บางครั้งระเบียบต่าง ๆ นโยบายต่าง ๆ และขบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้และไม่ได้ได้รับความร่วมมือ
6. การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในองค์กรไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากภายนอก คงยอมรับนับถือกันอยู่ภายในวงแคบ ๆ ของเขาเท่านั้น
7. ความรู้สึกต่าง ๆ และความต้องการส่วนบุคคลได้รับการพิจารณาเป็นปัญหาด้านเดียวกัน
8. ผู้ที่ทำงานเกิดการแข่งขันกัน เมื่อมีความต้องการร่วมกันแต่ละคนเกิดความรู้สึกอิจฉาริษยาในความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้สึกว่า การเสาะแสวงหาหรือขอรับความช่วยเหลือเป็นสัญลักษณ์ของข้อบกพร่อง การให้ความช่วยเหลือไม่ได้อยู่ในความคิดของแต่ละคน ทุกคนไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันต่างก็พูดในแง่ไม่ดีของกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่กับเรื่องเหล่านี้ การขัดแย้งมีลักษณะ แพ้ - ชนะ เป็นการหักล้างกัน

9. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นทุกคนจะถอนตัวออกและเริ่มใส่ความซึ่งกันและกัน
10. ความขัดแย้งระหว่างกันส่วนมากถูกเก็บไว้ในใจและเป็นนโยบายของที่ทำงาน มีการถกเถียงกันอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ
11. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างยากลำบาก บุคคลที่ทำงานไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทุกคนต้องเรียนรู้จากการกระทำของตนเองและปฏิเสธที่จะยอมรับประสบการณ์ของผู้อื่น มีการยอมรับฟังข่าวสารที่สะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงานน้อยไม่สามารถช่วยเหลืออะไรได้มากนัก
12. การใช้ข่าวสารสะท้อนกลับมากถูกหลีกเลี่ยงหรือขาดการประเมินผลนั่นเอง
13. สัมพันธภาพโดยทั่วไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงจังซึ่งกันและกัน ถูกปิดบังซ่อนเร้นและมืออยู่ทั่ว ๆ ไปในที่ทำงาน ยิ้มให้เมื่อเจอหน้าลับหลังคำทอและนินทา
14. ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกถูกจำกัดอยู่ในงานของตน รู้สึกท้อแท้เบื่อหน่ายและถูกจำกัดความต้องการไว้เพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงของตนเอง เช่น ในที่ประชุมทุกคนนั่งเงียบและดูเหมือนจะยอมรับฟังทุกประการ ขาดบรรยากาศของการหยอกล้อ ทุกคนสนใจเรื่องอย่างอื่นทั้งนั้น เห็นแก่ตัว ขาดระบบ
15. นักบริหารเป็นแบบพ้อที่เคร่งครัดอยู่ในประเพณีใครคัดค้านไม่ได้เป็น โกรธ
16. ผู้บริหารลงมาควบคุมเรื่องเล็กน้อยอย่างเฉียบขาด เคร่งครัด ใช้ดุลยพินิจกับเรื่องเหล่านี้มากเกินไป เขาจะเคร่งครัดไม่ให้ความคิดกับเรื่องเหล่านี้หรือพูดอยู่คนเดียว“ยุ่งเกินไปที่จะทำเรื่องนั้น”
17. การเสี่ยงต่อการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก แต่เป็นค่านิยมสูงสำหรับผู้บริหาร
18. ทำความผิดครั้งเดียวจะถูกไล่ออก
19. การปฏิบัติงานที่ไม่ดีได้รับการยกย่องและได้รับการปฏิบัติตนตามอำเภอใจ คนดีเสียกำลังใจ
20. โครงการขององค์กร นโยบายต่าง ๆ และกระบวนการทำงานดึงองค์การให้ล่าช้า ผู้ทำงานไม่รับรู้นโยบายและมักทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง
21. เคร่งครัดจนขาดการปรับตัวเข้ากับบรรยากาศสิ่งแวดล้อม
22. การปฏิบัติงานแผนใหม่ไม่ได้แพร่หลายออกไป ตกอยู่ในมือคนบางคนเท่านั้นในลักษณะหวงวิชา
23. ผู้ทำงานต้องกลักรู้สึกความไม่สมหวังเอาไว้ เช่น กล่าวว่า “ผมไม่สามารถทำอะไรได้ มันเป็นความรับผิดชอบของพวกเขาที่จะรักษาเรือองค์การให้รอดพ้นจากการจมน้ำได้”

สรุปได้ว่า องค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์จะมีลักษณะที่สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ไม่เอื้ออำนวยในการส่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารเข้มงวดเกินไปหรือไม่ใส่ใจในการทำงาน องค์กรไม่มีความเจริญก้าวหน้า ผลผลิตของการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 2. มิติสุขภาพองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987: 32) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่บอกความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการทุกระดับที่ประสานสอดคล้องกันทั้งระดับเทคนิค ระดับการจัดการ และระดับสถาบัน การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบระเบียบสามารถวัดระดับสุขภาพองค์กรได้ด้วยตัวแปรในมิติ 7 ด้าน ตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional integrity) เป็นความสามารถของโรงเรียนที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและคณะครูได้รับการปกป้องไม่ให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของชุมชน เป็นความสามารถของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้สามารถดำรงอยู่ได้ในทุกสภาพแวดล้อมและพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดไป ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของชุมชนหรือท้องถิ่น หรือให้กลุ่มอิทธิพลใดเข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน (แก้วหทัย จันทรพิพัฒน์ 2549: 26)

สุนันทา เลาพันธ์ (2541: 38-39) กล่าวว่า องค์กรได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหลาย ๆ ทาง องค์กรจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอดและมีโอกาสเจริญเติบโตต่อไป ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ภายนอก และจะต้องมีแผนการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ถ้าสิ่งแวดล้อมไม่มั่นคงและไม่สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ก็ยิ่งต้องคอยปรับตัวตามปัจจัยต่างๆ ให้ใกล้ชิดมากขึ้น โดยปกติองค์กรจะพยายามควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอกให้ได้ โดยพยายามลดความเสี่ยงต่าง ๆ และพยายามสร้างเกราะกำบังเอาไว้ป้องกันผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งอาจคาดการณ์ได้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 398) อธิบายว่าความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยง และความพยายามสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอกเป็นความเข้มแข็งขององค์กร

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987:32) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์การ คือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา ความยุ่งยากจากภายนอกได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเข้มแข็งขององค์การเป็นความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างอิสระและมั่นคง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาตามความต้องการของชุมชนได้ โดยปราศจากการแทรกแซงของกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

2. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal Achievement) และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ (Goal Maintenance) ดังนั้น องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แยกออกเป็น 5 ประการ คือ

- 1) ความสามารถ สติปัญญา ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ
- 2) ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา ความรู้ด้านกีฬา
- 3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม

ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

- 4) สถานทางสังคม รวมถึงการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น
- 5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะ ความต้องการและความสนใจตามจุดประสงค์ที่

ต้องการบรรลุถึง ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

นิภา แสงรัตน์ (2544: 28) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นเสมือนหลักประกันในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม การที่ผู้บริหารมีความสามารถปกครองผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระและใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงาน จะสามารถวัดสุขภาพองค์การได้ นั่นคือ อิทธิพลของผู้บริหาร

แก้วหทัย จันทรพิพัฒน์ (2549: 27) กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหารเป็นความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อการเรียนการสอน และการขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงให้ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์สูงสุดเพื่อการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ให้ได้มาตรฐาน มีความสามารถในการใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียน



ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ดี ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อิทธิพลของผู้บริหารเป็นความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเข้าไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมเป็นกันเอง เป็นแบบผู้นำที่เน้นคนหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก (อรรถัย คุณะสารพันธ์ 2541: 49) ซึ่งจะมีลักษณะที่สังเกตได้ดังนี้

3.1 มีความมั่นคงในการเป็นผู้นำ และเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานเสมอ จะสนใจและทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชาของตน

3.2 ไม่ขัดขวางหรือรบกวนการปฏิบัติงาน แต่จะสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และยินดีเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอิสระเต็มที่ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 พยายามเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความจงรักภักดี ด้วยการใช้วิธีให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดหรือแสดงทัศนะต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่จะมีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในส่วนของเขา

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523 อ้างถึงใน แก้วหทัย จันทรพิพัฒน์ 2549: 48) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

- 1) ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
- 2) ช่วยเหลืองานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
- 3) ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย
- 4) หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 5) หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน
- 6) ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน
- 7) ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของท่าน
- 8) ปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่มีการหารือใคร

- 9) ไม่ค่อยรับความคิดใหม่ ๆ
  - 10) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน
  - 11) แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
  - 12) แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
  - 13) พยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย
  - 14) นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
  - 15) ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญก่อนที่จะมีการดำเนินการต่อไป
- จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นการบริหารที่ผู้บริหารให้ความสำคัญที่ตัวผู้ร่วมงาน ความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อร่วมงาน

4. การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจ การดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปอย่างใกล้ชิด ไม่คำนึงถึงความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เน้นให้งานบรรลุตามเป้าหมายหรือให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก สำหรับผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก จะมีลักษณะดังนี้

- 4.1 มีความสนใจหรือให้ความสำคัญต่องานที่ทำ
- 4.2 ถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสื่อหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 4.3 เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มิให้งานที่ต้องเสียหาย
- 4.4 ไม่พยายามมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและถือว่าอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นสิทธิ์ขาดของผู้บริหารแต่ผู้เดียว

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523 อ้างถึงใน แก้วหทัย จันทรพิพัฒน์ 2549: 48)

ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของของผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

- 1) แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติอย่างชัดเจน
- 2) นำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน
- 3) ปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด
- 4) ดำเนินการทำงานที่บกพร่อง
- 5) พุดจากับผู้ร่วมงานด้วยทำที่น่าเกรงขาม
- 6) มอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ

- 7) ทำงานโดยไม่มีแผนล่วงหน้า
- 8) วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน
- 9) เน้นการทำงานให้ทันกำหนดเวลา
- 10) ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน
- 11) ย้ำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวเองในหน่วยงาน
- 12) ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
- 13) แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน
- 14) สอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล
- 15) สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ เป็นการบริหารที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน มีการสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดการหน่วยงานและการจัดระเบียบแบบแผน มีการเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

5. การสนับสนุนทางทรัพยากร (Resource support) พรรณี สุวดี (2537: 80) ให้ความหมายของทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดย “การลด” “การเพิ่ม” หรือ “การทำให้เท่าเดิม” เพื่อให้การจัดการทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ

5.1 การลดทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

5.2 การใช้ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิมและปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพผลที่เกิดขึ้นคือการลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

5.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

มายส์ (Miles, 1973 อ้างถึงใน พรรณี สุวดี 2537: 5) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากรคือ การได้สนับสนุนทรัพยากรบุคคลให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารจะใช้ทางเลือกใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์แวดล้อม แต่สิ่งที่คุณไม่ได้คือการดำเนินการเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกวิชา มีสุขภาพอนามัยดี และมีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่ผู้บริหารจะใช้ทางเลือกใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์แวดล้อม ดังนั้นการสนับสนุนทางทรัพยากรจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรทางบริหารด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์การ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) เป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ถึงแม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งสำคัญแต่คนทำงานมิได้มุ่งหวังแต่เพียงที่จะได้เงินมาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังมีสิ่งอื่นที่คนปรารถนาจะได้มา ในขณะเดียวกันก็คือความรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเองทำงานอยู่และมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ ความรู้สึกดังกล่าวทั่วไปเรียกว่า “ขวัญ” ขวัญมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ หากบุคลากรในองค์การมีขวัญที่ดีก็จะมีกำลังใจและอุทิศตนในการทำงาน ในโรงเรียนหากครูมีขวัญที่ดีความตั้งใจในการทำงานจะมีมาก ครูจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถอุทิศทั้งเวลา แรงกายและแรงใจ ซึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สมพงษ์ เกษมสิน (2536 อ้างถึงใน นิตยา ภัตสรศิริ และคณะ 2549: 45)

กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญที่มีต่อองค์การ ดังนี้

- 1) ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
- 2) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
- 3) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล

ประพฤติกของบุคคล

- 4) ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
- 5) ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและ

วัตถุประสงค์ขององค์การ

6) ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7) ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กรนาน อุทัย หิรัญโต (2536 อ้างถึงใน นิติยา ภัตสรศิริ และคณะ 2549: 46) มีความคิดเห็นว่าการที่จะทำให้ทุกคนมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญคือ

1) บทบาทและการเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และผู้ได้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรื่องอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของผู้ได้บังคับบัญชาก็จะตกต่ำ

2) การมอบหมายงาน การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายไม่เหมาะกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกความถนัด นิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดตามมา

3) การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคลากรเป็นอันมาก เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจไม่ รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดสวยงาม ผู้ปฏิบัติจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไป

4) ระบบการวัดผลความสำเร็จในงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบแบบแผน จะมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญมากที่สุด

5) โอกาสในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบหมายงานไม่เหมาะสม การปกครองบัญชาไม่ยุติธรรม เป็นต้น ปัญหาดังกล่าว ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้นโดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ และทำลายขวัญกำลังใจเขาด้วย

6) การบำเหน็จรางวัลและการลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น

ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ ส่วนบุคลากรที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามควรแต่ละกรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาระเบียบวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

พรณิ สุวตถิ (2537: 102 – 103) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่
  - 1.1 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - 1.2 ผลประโยชน์ที่จะได้รับ
  - 1.3 สถานภาพและการได้รับการยอมรับนับถือ
  - 1.4 การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
  - 1.5 ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการยอมรับนับถือ
  - 1.6 การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์
  - 1.7 สุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ
  - 1.8 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
  - 1.9 ปัญหาส่วนตัว
  - 1.10 ความพึงพอใจในการทำงานและภาระงานสอน
  - 1.11 ภาระที่รับผิดชอบ
  - 1.12 ความภูมิใจ เห็นความสำคัญของงาน
  - 1.13 การอุทิศตนเพื่องาน
  - 1.14 การได้เลื่อนตำแหน่ง
  - 1.15 ความมั่นคงในอาชีพ
  - 1.16 ความรู้ความสามารถ
  - 1.17 สถานะทางสังคม
  - 1.18 การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
  - 2.1 ด้านเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย
    - 2.1.1 งานหรือตำแหน่งของงาน
    - 2.1.2 ความสำเร็จของงาน
    - 2.1.3 การนิเทศงาน

- 2.1.4 สภาพการทำงาน
- 2.1.5 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.1.6 ข่าวสารตามสภาพของงาน
- 2.1.7 ความต้องการในงาน
- 2.1.8 ความเพียงพอของการสื่อสาร
- 2.1.9 ความปลอดภัย
- 2.1.10 ความสะดวกสบายคล่องตัว
- 2.1.11 สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสวัสดิการต่างๆ
- 2.1.12 ความร่วมมือกันในการกำหนดนโยบาย
- 2.1.13 การขาดงานและการโยกย้าย
- 2.1.14 นโยบายและบริหาร
- 2.1.15 อัตราการทำงาน
- 2.1.16 ระดับความสม่ำเสมอของงาน
- 2.1.17 การร้องเรียนร้องทุกข์
- 2.1.18 ความเห็นด้วยกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ชั่วโมงการสอน สาระ

#### ของหลักสูตร

- 2.1.19 การได้รับการอบรม
- 2.2 ด้านกลุ่ม ประกอบด้วย
  - 2.2.1 สังคมกลุ่มทำงาน
  - 2.2.2 ความร่วมมือกันและการประสานงาน
  - 2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
  - 2.2.4 ความสัมพันธ์กับชุมชน
  - 2.2.5 ความสัมพันธ์ภายในคณะครู
  - 2.2.6 ความสัมพันธ์กับนักเรียน
  - 2.2.7 การสนับสนุนระหว่างคณะครู และการยอมรับจากเพื่อนครูด้วยกัน
  - 2.2.8 การสนับสนุนด้านการศึกษาของชุมชน
- 2.3 ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย
  - 2.3.1 ความมั่นใจในการบริหารงาน
  - 2.3.2 ความสามารถในการบริหารงาน
  - 2.3.3 ประสิทธิภาพการบริหาร

- 2.3.4 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- 2.3.5 การให้เหตุผลในการปฏิบัติงาน
- 2.3.6 การให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.3.7 ความยุติธรรม
- 2.3.8 ลักษณะและรูปแบบการปกครองบังคับบัญชา
- 2.4 ด้านการเงิน ประกอบด้วย
  - 2.4.1 เงินเดือน ค่าจ้าง
  - 2.4.2 การให้รางวัล
  - 2.4.3 ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับ

ดังนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะพลังของครูมีความสำคัญยิ่งในการให้การศึกษาและฝึกอบรมนักเรียน ขวัญมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ยังต้องประเมินสถานการณ์เกี่ยวกับขวัญให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ใช้วิธีการบำรุงขวัญได้เหมาะสม เพื่อให้ครูมีกำลังใจพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกถึงการยอมรับ การเชื่อฟัง และมีศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีความกระตือรือร้นช่วยกันทำงาน มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และศรัทธาต่อวิชาชีพ

7) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียน การบริหารวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนานักเรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบไปด้วย การศึกษาปัญหาชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดผลประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงานด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมวิชาการ (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล 2545 อ้างถึงใน ดวงภัทร สุนิมิตร 2550: 57)



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 33 – 38) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 12 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา และความต้องการของชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน นิเทศติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตาม ความเหมาะสม

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการ เรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชน มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตาม ความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริมให้มีการพัฒนา ครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3) การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ การกำหนดระเบียบ การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนและดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนรู้จากสถานศึกษาหรือสถานประกอบการตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน การพัฒนา จัดหาสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น และการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การสำรวจและจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่ง เรียนรู้ การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้

7) การนิเทศการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม การประเมินผลการนิเทศ การประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ

8) การแนะแนวการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบ การดำเนินการ และการติดตามประเมินผลการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพให้กับนักเรียนภายในโรงเรียน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา

9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดระบบโครงสร้างองค์การ กำหนดเกณฑ์เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน โดยการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ การจัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งการส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์  
หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ต้องประสานความร่วมมือกันเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง นักเรียนเกิดการพัฒนารอบด้านและสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นความพยายามของสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การนิเทศภายใน การแนะแนว

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

### 3. งานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ในระดับปานกลางและสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

3. สุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางทรัพยากรขวัญในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ความสามัคคี และโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

4. สุขภาพองค์การบางมิติและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

5. สุขภาพองค์การด้านความสามัคคี และภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 33.62 เปอร์เซ็นต์

สายใจ ศรีดี (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. องค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพโดยรวมและรายด้านของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และขนาดใหญ่ จำแนกตามประเภทของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและไม่ได้รับรางวัลพระราชทานมีองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เมื่อจำแนกตามประเภทโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และจำแนกตามประเภทโดยรวมและรายด้านด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สงบ ลุนทา (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ

2. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ไม่ดี

3. โรงเรียนที่ตั้งในและนอกเขตเทศบาลมีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง

4. โรงเรียนที่ก่อตั้งมาแล้ว 1-12 ปี 13-24 ปี 25-36 ปี และ 37 ปีขึ้นไป มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโรงเรียนที่ก่อตั้งมาแล้ว 37 ปีขึ้นไป มีสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ไม่ดี

นิภา แสงรัตน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ

2. เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนโรงเรียนขนาดอื่นมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีสุขภาพดีด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และดีกว่าทุกขนาดอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสุขภาพดีด้านมุ่งเน้นวิชาการและดีกว่าขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ

3. เมื่อพิจารณาตามประเภทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ได้และไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อัสมาน นิเต็ม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. สุขภาพองค์การในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติการติดต่อสื่อสาร และมิติมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับวิชาภาษาไทย ส่วนมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์

2. ในการบริหารสถานศึกษาดำเนินการตามทฤษฎีสุขภาพองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทุกมิติสุขภาพองค์การ โดยเน้นมิติการติดต่อสื่อสาร มิติมุ่งเน้นวิชาการ มิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นมิติสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง

พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

1. สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

2. สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมระดับจังหวัด แต่ละจังหวัด มีระดับสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ พบว่า มิติขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมิติมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

เหม ยูณู (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด และมิติการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับต่ำสุด

2. ความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่

อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ มิติการติดต่อสื่อสารกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ มิติที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ มิติขวัญในการปฏิบัติงานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำเรียง บุญมานนท์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. โรงเรียนขนาดใหญ่และเล็กไม่มีความแตกต่างกันทางสุขภาพองค์การในภาพรวม มิติอื่นๆ ยกเว้น มิติการอยู่ร่วมกันของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. สุขภาพองค์การภาพรวมและรายมิติไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนรวม
4. มิติการมุ่งเน้นวิชาการโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนด้านสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา ภัตสรศิริ และคณะ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า

1. ระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมและทุกมิติ ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ จำนวน 99 โรง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ภาพรวมเป็นรายโรง พบว่าสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ ปานกลาง และไม่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ ได้ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก 37, 39, 25 สถานศึกษาขนาดกลาง 12, 58, 30 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 18, 64, 18 ตามลำดับ
2. ระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวน 14 โรงเรียน มีระดับสุขภาพองค์การดังนี้ ขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีสุขภาพองค์การระดับสมบูรณ์ และขนาดใหญ่พิเศษ มีสุขภาพองค์การระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ภาพรวมรายโรง พบว่า สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ ปานกลาง และไม่สมบูรณ์ มีจำนวนดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก 0, 2, 1 ขนาดกลาง 0, 1, 0 ขนาดใหญ่ 2, 1, 0 และขนาดใหญ่พิเศษ 2, 3, 2 เมื่อวิเคราะห์รายมิติตามขนาด พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีสภาพองค์การไม่สมบูรณ์ 3 มิติ คือ มิติอิทธิพลของผู้บริหาร การบริหาร แบบกิจสัมพันธ์ และการมุ่งเน้นวิชาการ สถานศึกษาขนาดกลาง มีสภาพองค์การไม่สมบูรณ์ใน มิติบูรณาการของสถาบัน สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพองค์การสมบูรณ์ 2 มิติ คือ มิติการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และการมุ่งเน้นวิชาการ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทุกมิติอยู่ในระดับ ปานกลาง มิติอื่นๆ ที่มีได้กล่าวถึงของทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลาง

ดวงภัทร สุนิมิต (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีสภาพ องค์การสมบูรณ์ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายมิติ
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. สภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ใน ระดับปานกลางและสมบูรณ์ โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีสภาพองค์การแตกต่างกัน โรงเรียน ขนาดเล็กมีสภาพองค์การด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับไม่สมบูรณ์ โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพ องค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับสมบูรณ์ และสภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไมเคิล (Michael, 1988 อ้างถึงใน พรศรี ณ นคร 2542: 39) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพองค์การในโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงในรัฐวิสคอนซิน (Wisconsin) เพื่อตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของสภาพองค์การกับ โครงสร้างขององค์การ ขนาดโรงเรียน ประเภทของครู และประสบการณ์ของครู โดยอาศัยกรอบแนวคิดพื้นฐานในเรื่องการเปลี่ยนแปลง องค์การ สภาพองค์การและรูปแบบขององค์การของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับสภาพ องค์การของครูที่ทำงานเป็นทีมและแยกกันทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านขนาด โรงเรียน ประเภทโรงเรียน ตลอดจนประสบการณ์ของครูพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ลีออน (Leon, 1988 อ้างถึงใน พรศรี ณ นคร 2542: 38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสภาพองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของ สภาพองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า

1. มิติสุขภาพองค์การ 5 ด้าน ใน 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษาในระดับเกรด 6–8 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศชาย และโรงเรียนประถมศึกษาในระดับเกรด 1–5 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศหญิง
3. สุขภาพองค์การและประสบการณ์การฝึกอบรมของครูมีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่างๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนและครู

แรนซัม (Ransom, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติต่างๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศองค์การดีและองค์การมีสุขภาพดีขึ้น

กอยเนส (Goines, 1995 อ้างใน นิภา แสงรัตน์ 2544: 37–38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า

1. ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การดีกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดและตัดสินใจตามความรู้สึก ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นในมิติด้านบุรณภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและการตัดสินใจตามความรู้สึก
2. มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณ ทำตามความคิดและตัดสินใจตามความรู้สึกเช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกหรือทำตามความคิด
3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก เช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทางทรัพยากร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณ จะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก
4. มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก เช่นเดียวกับมิติ



ด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภทที่ตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภท  
ตัดสินใจตามความรู้สึกและประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า สุขภาพ  
องค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารในการ  
บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มี  
ศักยภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## 4. คุณภาพผู้เรียน

### 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

แนวความคิดในเรื่องของ คุณภาพการศึกษา (Quality of Education) แต่เดิมมักจะ  
หมายถึงการประเมินผลผลิต (Outputs) ทางการศึกษามากกว่ากระบวนการและมักเน้นวิธีการวัด  
ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตามก็ได้มีคำถามเกิดขึ้นว่า ตัววัดเชิงปริมาณเหล่านี้เพียงพอหรือไม่  
ที่จะใช้อธิบายความแปรผันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในผลผลิตทางการศึกษา สถาบันนานาชาติเพื่อการ  
วางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก (International Institute for Education Planning, UNESCO)  
ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่า ประกอบด้วย 3 มิติ ที่มีความสัมพันธ์เชิงระบบซึ่งกัน  
และกัน อันได้แก่

1. คุณภาพของปัจจัย (Inputs) ที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร ครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา

2. คุณภาพของกระบวนการ (Process) ได้แก่ การเรียนการสอนและการบริหาร  
จัดการ

3. คุณภาพของผลผลิต (Outputs) ทางการศึกษา ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน  
อันประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

กล่าวคือ ในการจัดการศึกษาเมื่อผู้เรียนเข้าสู่โรงเรียนแล้ว ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญคือ  
ครู ก็จะดำเนินการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนตามกรอบของหลักสูตร โดยผ่านกระบวนการจัดการ  
เรียนการสอนและการบริหารจัดการของแต่ละ โรงเรียนจนจบหลักสูตรและได้ผลผลิตเป็นผู้สำเร็จ  
การศึกษาที่มีคุณภาพ (อรุณ จันทวานิช 2542: 4)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติหรือ  
แนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาที่เป็นหลักประกันว่าผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน  
การศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 ประการ ได้แก่

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพ ประกอบด้วย
  - 1.1 การกำหนดมาตรฐาน ด้านผลผลิต บัณฑิต และกระบวนการ
  - 1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน หมายถึง การพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน
2. การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
  - 2.1 การประเมินความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาและการจัดทำรายงานของโรงเรียนต่อประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นการติดตามและตรวจสอบของโรงเรียน
  - 2.2 การติดตามและตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
  - 2.3 มาตรการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย
  - 3.1 คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
  - 3.2 การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน
  - 3.3 การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือการประเมินคุณภาพการศึกษา

#### 4.2 อุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549: 1 – 2)

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิต ส่วนคน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย
2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก
3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิเสมอกันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม
4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องสอดคล้องกับสารบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา

#### 4.3 แนวคิดและหลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอกคือ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เพื่อมุ่งให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผู้ประเมินภายนอกหรือคุณหมอ โรงเรียนมีความเป็นอิสระ และเป็นกลาง ไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินคุณภาพภายนอกจะนำไปสู่การเข้าถึง

คุณภาพการศึกษาด้วยความเป็นกลาง เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง

การประเมินภายนอกของ สมศ. เป็นการประเมิน โดยใช้รูปแบบ กัลยาณมิตร ประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อตรวจสอบ ยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
- 2) เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นจุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษา เจาะลึกของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา
- 3) เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
- 4) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
- 5) เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

การประเมินคุณภาพภายนอก มีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ดังต่อไปนี้

1. เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
2. เพิ่มความมั่นใจและคุ้มครองประโยชน์ให้ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
3. สถานศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนท้องถิ่น มีข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีข้อมูลสำคัญในภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.4.1 วิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษา

##### ขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง

การประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 51 ได้ระบุว่า ในกรณีที่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งหมายความว่าสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จะต้องให้การรับรองว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานคุณภาพหรือไม่ สมศ. จึงวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่อิงเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นและอิงสถานศึกษาเพื่อให้การประเมินมีความสมดุลกันระหว่างเกณฑ์ที่กำหนดกับงานที่สถานศึกษาดำเนินการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2550) โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1. การประเมินอิงเกณฑ์ ให้พิจารณาตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาที่ สมศ. กำหนด โดยจะมีการสรุปผลการประเมินทั้งในระดับตัวบ่งชี้ และระดับมาตรฐาน

2. การประเมินอิงสถานศึกษา ให้พิจารณาจากการที่สถานศึกษาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ. และพัฒนาการของคุณภาพสถานศึกษา ตลอดจนมีผลการดำเนินงานบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา รวมทั้งการมีความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

##### วิธีการประเมินในแต่ละแบบ ดังนี้

1. การประเมินอิงเกณฑ์ มีการประเมิน 2 ระดับ คือ การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ และการประเมินในระดับมาตรฐาน ได้แก่

- 1.1 การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ ให้พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาในแต่ละตัวบ่งชี้ เป็น 4 ระดับ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ การประเมินแบบอิงเกณฑ์

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ต่ำกว่าร้อยละ 50	ปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ระหว่างร้อยละ 50 - 74	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ระหว่างร้อยละ 75 - 89	ดี
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป	ดีมาก

1.2 การประเมินระดับมาตรฐาน ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ในแต่ละมาตรฐานเป็น 4 ระดับ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 เกณฑ์การพิจารณาระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ การประเมินแบบอิงเกณฑ์

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74	ปรับปรุง
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 1.75 – 2.74	พอใช้
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 2.75 – 3.49	ดี
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 3.50 – 4.00	ดีมาก

2. การประเมินอิงสถานศึกษา ประกอบด้วย การพิจารณาพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีมิติในการพิจารณาและการสรุปผลการพิจารณา ดังนี้

2.1 มิติในการพิจารณา พัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 มติการพิจารณาพัฒนาการคุณภาพการศึกษา การประเมินอิงสถานศึกษา

พัฒนาการของ คุณภาพการศึกษา	บรรทัดฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา	
	บรรลุ	ไม่บรรลุ
มี	ดีมาก (4)	ดี (3) + มีความตระหนักและความพยายาม
ไม่มี	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)

2.2 วิธีการพิจารณา ได้ให้ความหมายของพัฒนาการและการบรรลุ  
มาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา ดังนี้

มีพัฒนาการคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา  
ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ. และผลการประเมินรอบที่สอง (เฉพาะการประเมินแบบ  
อิงเกณฑ์) สูงกว่าผลการประเมินรอบแรก หรือมีผลการประเมินทั้งในรอบแรกและรอบที่สองไม่  
ต่ำกว่าระดับดี

ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่  
สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ. และผลการประเมินรอบที่สอง (เฉพาะการ  
ประเมินแบบอิงเกณฑ์) ต่ำกว่าผลการประเมินรอบแรก หรือมีผลการประเมินทั้งในรอบแรกและ  
รอบที่สองซึ่งต่ำกว่าระดับดี และไม่แตกต่างกัน

บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษามี  
ความสำเร็จในการปฏิบัติ สามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการ  
พัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยนำผลการประเมินรอบแรก  
ไปใช้วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและมีหลักฐานแสดงความตระหนักใน  
ความสำคัญ และความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

ไม่บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษา  
ยังไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ ไม่สามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนา  
สถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยไม่  
คำนึงถึงความตระหนักในความสำคัญ และความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐาน  
ของสถานศึกษา

หลักฐานและร่องรอยแสดงความตระหนักในความสำคัญและ  
ความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา ให้พิจารณาดังนี้

ความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาสู่มาตรฐานหรือ เป้าหมายตามแผน พิจารณาจากผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 กลุ่มขึ้นไป (ผู้บริหาร คณะกรรมการ สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง) มีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้นๆ และมีหลักฐานร่องรอย ยืนยันจากอย่างน้อย 3 แหล่งขึ้นไป เช่น นโยบายและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ระบบ ประกันคุณภาพภายใน รายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น ที่แสดงว่าสถานศึกษามีความตระหนัก ในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตาม มาตรฐานนั้นๆ

ความพยายามในการปฏิบัติสู่มาตรฐานการศึกษา พิจารณาจาก การมีหลักฐานและร่องรอยยืนยันทั้ง 5 ข้อ

1) แผนกลยุทธ์ ธรรมนูญโรงเรียน แผนการจัด โครงสร้าง องค์การของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนหรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาตาม มาตรฐานนั้น ซึ่งพิจารณาได้จากการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป็นเป้าประสงค์ของการพัฒนา ของสถานศึกษา รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา การพูดคุยและสัมภาษณ์บุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ในเรื่องการวางแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2) มีการจัด โครงการ/กิจกรรมสำคัญระดับสถานศึกษาทางด้าน การบริหาร การเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพ การจัดการศึกษาให้บรรลุมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จากแผนของสถานศึกษา รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นต้น

3) มีภาคีเข้าร่วมหลากหลายเพียงใด โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย เครื่องข่าย หรือชุมชน เป็นต้น ภาคีที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่แสดงว่าเป็นโครงการ/กิจกรรม ระดับสถานศึกษาซึ่งพิจารณาได้จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาและ โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา

4) มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพ การจัดการศึกษา ให้บรรลุตามมาตรฐานนั้นอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพียงใดที่ จะแสดงความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้น

5) ผลการประเมิน โครงการ/กิจกรรมว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ เพียงใดและเป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด โดยต้องเกิดจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์



ของโครงการ/กิจกรรม และมีผู้เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 พึงพอใจต่อผลของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ

2.3 การสรุปผลการประเมินอิงสถานศึกษา มีระดับของมาตรฐาน และคะแนน ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ระดับมาตรฐานและคะแนน การประเมินอิงสถานศึกษา

คำอธิบาย	ระดับ	คะแนน
ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ปรับปรุง	1
ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแต่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน หรือ มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา แต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน และหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำเร็จและความพยายามในการปฏิบัติอย่างไม่เด่นชัด	พอใช้	2
มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและมีหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำเร็จและความพยายามในการปฏิบัติอย่างเด่นชัด แต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ดี	3
มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ดีมาก	4

3. การรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมาตรฐาน ให้เฉลี่ยผลการประเมินระดับมาตรฐานแบบอิงเกณฑ์และแบบอิงสถานศึกษา ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินมากกว่าหรือเท่ากับ 2.75 จากระบบ 4 คะแนน แสดงว่าสถานศึกษามีผลการจัดการศึกษาในมาตรฐานนั้นๆ ที่ได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ. สมศ. จะให้การรับรองคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานนั้นๆ ของสถานศึกษา

4. การรับรองมาตรฐานของสถานศึกษาในภาพรวม การรับรองคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ สมศ. สถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

4.1 สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพภายนอกไม่ต่ำกว่าระดับดี (มากกว่าหรือเท่ากับ 2.75 ในระบบ 4 คะแนน)

4.2 สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของการประเมินในระดับดีขึ้นไปไม่ต่ำกว่า 3 ใน 4 ของมาตรฐานที่ประเมิน กล่าวคือ ได้ระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 11 มาตรฐาน ใน 14 มาตรฐาน

4.3 สถานศึกษาไม่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกของมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง โดยนับเฉพาะมาตรฐานที่ได้ระดับปรับปรุงทั้งแบบอิงเกณฑ์และอิงสถานศึกษา ในกรณีสถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพ สมศ. ให้ระบุนวัตกรรมหรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาด้วย (ถ้ามี)

#### **4.4.2 มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาด้านผู้เรียน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544ก: 68) ได้พัฒนามาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. และเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกด้านผู้เรียน ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง มี 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียดดังนี้

##### **มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์**

###### **1.1 ผู้เรียนมีวินัยและความรับผิดชอบ**

###### **1.1.1 ผู้เรียนมาโรงเรียนทันเวลา**

###### **1.1.2 ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษาโดยเฉพาะการ**

เข้าแถวเคารพธงชาติ และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

###### **1.1.3 ผู้เรียนสนใจกิจกรรมการเรียนการสอนและรับผิดชอบงานที่ครู**

มอบหมาย

###### **1.1.4 ผู้เรียนแต่งกายเรียบร้อยในสถานการณต่างๆ**

###### **1.1.5 ผู้เรียนเดินผ่านครูและผู้ใหญ่ออย่างสุภาพเรียบร้อย**

มีสัมมาคารวะ

###### **1.1.6 ผู้เรียนมีมารยาทในการรับประทานอาหาร**

###### **1.2 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต**

###### **1.2.1 ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบการสอบและไม่ลอกการบ้าน**

###### **1.2.2 ผู้เรียนทรัพย์สินไม่สูญหาย**

###### **1.2.3 ผู้เรียนพูดแต่ความจริง**

### 1.3 ผู้เรียนมีความกตัญญูทศเวท

1.3.1 ผู้เรียนรัก เคารพ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และแสดงออกซึ่งการ

ตอบแทนพระคุณอย่างเหมาะสม

1.3.2 ผู้เรียนระลึกถึงพระคุณของครูบาอาจารย์ และแสดงออก

ซึ่งการตอบแทนพระคุณอย่างเหมาะสม

1.3.3 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม

1.4 ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็น

แก่ตัว

1.4.1 ผู้เรียนรู้จักการให้เพื่อส่วนรวมและเพื่อผู้อื่น

1.4.2 ผู้เรียนแสดงออกถึงการมีน้ำใจ หรือการให้การช่วยเหลือผู้อื่น

1.4.3 ผู้เรียนรู้จักแบ่งปันทรัพย์สิน หรือสิ่งของเพื่อผู้อื่น

1.5 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.5.1 ผู้เรียนใช้ทรัพย์สินและสิ่งของโรงเรียนอย่างประหยัด

1.5.2 ผู้เรียนใช้อุปกรณ์การเรียนอย่างประหยัดและรู้คุณค่า

1.5.3 ผู้เรียนร่วมกิจกรรมการประหยัด (เช่น กิจกรรมรีไซเคิล

เป็นต้น)

1.5.4 ผู้เรียนใช้น้ำ ไฟ และสาธารณูปโภคอื่นๆ ทั้งของตนเองและ

ของส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า

1.6 ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

1.6.1 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญตนเพื่อส่วนรวม

1.6.2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

1.6.3 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น

**มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี**

2.1 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2.1.1 ผู้เรียนรู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณค่า

2.1.2 ผู้เรียนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

2.1.3 ผู้เรียนมีสุขนิสัยที่ดีและปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้เอง

อย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย

- 2.2 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
- 2.2.1 ผู้เรียนมีน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- 2.2.2 ผู้เรียนมีส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- 2.2.3 ผู้เรียนได้รับการตรวจร่างกาย การทดสอบเกี่ยวกับการเห็น การได้ยิน และมีรายงานผลการตรวจร่างกาย
- 2.2.4 ผู้เรียนมีสมรรถภาพ/มีร่างกายแข็งแรงตามเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกายของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2543)
- 2.3 ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสถานะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ
- 2.3.1 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา
- 2.3.2 ผู้เรียนมีทักษะการปฏิเสธ และชักชวนไม่ให้เพื่อนเสพยาเสพติด
- 2.3.3 ผู้เรียนไม่เสพสิ่งเสพติด และปลอดภัยจากสิ่งมอมเมา
- 2.3.4 ผู้เรียนรู้จักประโยชน์และโทษของการใช้อินเทอร์เน็ตและเกมคอมพิวเตอร์
- 2.3.5 ผู้เรียนมีสำนึกแห่งความปลอดภัย และการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง การระมัดระวังตนในการใช้ชีวิตประจำวัน การรู้จักกรณวลสงวนตัว และการป้องกันทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม
- 2.3.6 ผู้เรียนรู้จักหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่เป็นอบายมุขและการพนัน
- 2.4 ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
- 2.4.1 ผู้เรียนมีความมั่นใจและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
- 2.4.2 ผู้เรียนรู้จักให้เกียรติผู้อื่น
- 2.5 ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น
- 2.5.1 ผู้เรียนมีหน้าตาทำทางร่าเริง แจ่มใส
- 2.5.2 ผู้เรียนมีกิจกรรมนันทนาการกับเพื่อนตามวัย
- 2.5.3 ผู้เรียนยิ้มแย้ม พุดคุย ทักทายเพื่อน ครู และผู้อื่น
- 2.5.4 ผู้เรียนเข้ากับเพื่อน ได้ดี และเป็นที่รักของเพื่อนๆ

### มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี

#### และกีฬา

- 3.1 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ
  - 3.1.1 ผู้เรียนมีความรัก และสนใจงานศิลปะ และการวาดภาพ
  - 3.1.2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะเป็นประจำอย่างน้อย 1 ครั้ง
  - 3.1.3 ผู้เรียนมีผลงานด้านศิลปะและการวาดภาพที่ตนเองภาคภูมิใจ
  - 3.1.4 ผู้เรียนสามารถวิพากษ์วิจารณ์งานศิลป์ได้
- 3.2 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัด

#### หลักศาสนา

- 3.2.1 ผู้เรียนสนใจกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ หรือการร้องเพลง
- 3.2.2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมดนตรีเป็นประจำอย่างน้อย 1 ครั้ง
- 3.2.3 ผู้เรียนมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์ หรือการร้องเพลง
- 3.2.4 ผู้เรียนสามารถวิพากษ์วิจารณ์งานด้านดนตรี/นาฏศิลป์ได้
- 3.3 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ
  - 3.3.1 ผู้เรียนชอบดูกีฬาและดูกีฬาเป็น
  - 3.3.2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/นันทนาการเป็นประจำอย่างน้อย

#### 1 ครั้ง

- 3.3.3 ผู้เรียนมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ
- 3.3.4 ผู้เรียนรู้แพ้ รู้ชนะ มีน้ำใจนักกีฬา
- 3.4 ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่คั่งงาม

#### ของท้องถิ่นและของไทย

- 3.4.1 ผู้เรียนสนใจกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่คั่งงามของ

#### ท้องถิ่นและของไทย

- 3.4.2 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีเป็น

#### ประจำอย่างน้อย 1 ประเภท

- 3.4.3 ผู้เรียนมีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่คั่งงามของ

#### ท้องถิ่นและของไทย

- 3.4.4 ผู้เรียนสามารถนำศิลปวัฒนธรรม และประเพณีมาพัฒนา

#### เอกลักษณ์ความเป็นไทยได้

**มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์**

4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดเห็นอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม

4.1.1 ผู้เรียนสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง

4.1.2 ผู้เรียนสามารถจัดลำดับข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4.1.3 ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างหมวดหมู่ได้ถูกต้อง

4.1.4 ผู้เรียนสามารถจัดกลุ่มความคิดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง เช่น การพูดหน้าชั้นตามที่กำหนด

4.1.5 ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ได้อย่างตรงประเด็น เช่น การตรวจคำบรรยายภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ เป็นต้น

4.1.6 ผู้เรียนสามารถสรุปสาระและเชื่อมโยงเพื่อนำมาวางแผนโครงการได้ เช่น การเขียนโครงการ หรือรายงาน เป็นต้น

4.1.7 ผู้เรียนสามารถสรุปเหตุผลเชิงตรรกะ และสร้างสิ่งใหม่ได้ เช่น การเขียนเรียงความ เขียนเรื่องสั้นได้ เป็นต้น

4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง

4.2.1 ผู้เรียนสามารถวิจารณ์สิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยผ่านการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล

4.2.2 ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลความคิดต่างๆ ได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล

4.2.3 ผู้เรียนสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลและเลือกความคิดหรือทางเลือกที่เหมาะสม

4.3 ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

4.3.1 ผู้เรียนสามารถรวบรวมความรู้ ความคิดเดิม แล้วสร้างเป็นความรู้ใหม่ ตามความคิดของตนเองได้อย่างมีหลักเกณฑ์

4.3.2 ผู้เรียนสามารถคิดนอกกรอบได้

4.3.3 ผู้เรียนมีผลงาน/งานศิลปะ/งานสร้างสรรค์

4.3.4 ผู้เรียนสามารถพัฒนาและเริ่มสิ่งใหม่

#### 4.3.5 ผู้เรียนสามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายในอนาคตได้อย่างมี

เหตุผล

#### มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติในระดับดี ใน 8 กลุ่มสาระ

ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6

5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

5.1.1 – 5.8.1 ผู้เรียนมีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติระดับดี

ในระดับชั้น ป.3

5.1.2 – 5.8.2 ผู้เรียนมีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติระดับดี

ในระดับชั้น ป.6

5.1.3 – 5.8.3 ผู้เรียนมีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติระดับดี

ในระดับชั้น ม.1

5.1.4 – 5.8.4 ผู้เรียนมีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติระดับดี

ในระดับชั้น ม.6

ระดับดี หมายถึง มีผลการเรียนรวบยอดในระดับชาติที่ได้กำหนดว่ามีคะแนนอยู่ในระดับดี ในกรณีใช้ผลการเรียนที่เขตพื้นที่ทดสอบจะใช้ค่าคะแนนที่เขตพื้นที่กำหนดว่าอยู่ในระดับดี

#### มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.1 ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ

รอบตัว

6.1.1 ผู้เรียนอ่านหนังสือนอกหลักสูตร อย่างน้อยเดือนละ 1 เล่ม

6.1.2 ผู้เรียนอ่านวารสารและหนังสือพิมพ์เป็นประจำ

- 6.1.3 ผู้เรียนสามารถสรุปประเด็นและจดบันทึกข้อมูล ความรู้ที่ได้จากการอ่านอยู่เสมอ
- 6.1.4 ผู้เรียนที่สามารถตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากการอ่านได้
- 6.1.5 ผู้เรียนที่แสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในภายนอกโรงเรียน
- 6.2 ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 6.2.1 ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์/วิเคราะห์และสรุปความรู้/ประสบการณ์อย่างมีเหตุผล
- 6.2.2 ผู้เรียนมีความสามารถในการจดบันทึกความรู้ และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ
- 6.2.3 ผู้เรียนรู้จักตนเองและสามารถบอกจุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้
- 6.2.4 ผู้เรียนมีวิธีพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเป็นรูปธรรม
- 6.2.5 ผู้เรียนสามารถใช้ผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง และสามารถบอกผลงานการพัฒนาตนเองได้
- 6.3 ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 6.3.1 ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาหนังสือในห้องสมุดและใช้ห้องสมุดไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ 3 ครั้ง
- 6.3.2 ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน
- 6.3.3 ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตหรือสื่อเทคโนโลยีต่างๆ
- มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต**
- 7.1 ผู้เรียนสามารถวางแผน ทำงานตามลำดับขั้นตอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.1.1 ผู้เรียนที่มีการทำงานครบตามลำดับขั้นตอนการปรับปรุงงานและผลงานบรรลุเป้าหมาย
- 7.1.2 ผู้เรียนอธิบายขั้นตอนการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้นทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่มีข้อบกพร่อง



- 7.2 ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้
  - 7.2.1 ผู้เรียนรักการทำงานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน
  - 7.2.2 ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการกลุ่มและการร่วมกันทำงานเป็นทีม
  - 7.2.3 ผู้เรียนรับผิดชอบงานที่กลุ่มมอบหมายและขจัดความขัดแย้ง

ในการทำงานได้

- 7.2.4 ผู้เรียนสามารถแสดงความชื่นชม หรือตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับ

การทำงานกลุ่มได้อย่างชัดเจน

- 7.3 ผู้เรียนมีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่

ตนสนใจ

- 7.3.1 ผู้เรียนจำแนกอาชีพที่สุจริตและอาชีพไม่สุจริตได้
- 7.3.2 ผู้เรียนมีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- 7.3.3 ผู้เรียนสามารถบอกอาชีพที่ตนสนใจพร้อมให้เหตุผลประกอบได้

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียน จำนวน 569 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดของ ผู้ให้ข้อมูลโดยใช้ตารางเครซี มอร์แกน จำนวน 229 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนโรงเรียนและครูผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด (คน)	จำนวนครูผู้ให้ข้อมูล (คน)
1	กาญจนานิเชกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี	58	23
2	เขापนมแบกศึกษา	13	5
3	คีรีรัฐพิทยาคม	29	12
4	ไชยาวิทยา	73	29
5	ตะกุกใต้ศึกษา	18	7
6	ท่าฉางวิทยาการ	22	9
7	ท่าชนะ	55	22
8	ท่าสะท้อนวิทยา	22	9
9	น้ำรอบวิทยา	14	6
10	บางเคื่อนสถิตย์พิทยาคม	11	4
11	บ้านตาขุนวิทยา	37	15
12	พนมศึกษา	30	12
13	พุนพินพิทยาคม	112	45

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด (คน)	จำนวนครูผู้ให้ข้อมูล (คน)
14	มัธยมบ้านท่าเนียน	21	8
15	มัธยมวิภาวดี	20	8
16	รัชชประภาวิทยาคม	17	7
17	เสวียควิทยา รัชมังกลาภิเษก	17	7
รวม		569	229

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 แบบวัดสุขภาพองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดสุขภาพองค์กรของ สงบ ลุนทา (2543) ซึ่งได้พัฒนาจากแบบวัดสุขภาพองค์กร(Organizational Health Inventory: OHI) ของฮอย และเฟลด์แมน (Wayne K. Hoy & John A.Feldman) ใช้ศึกษาวิจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสุขภาพองค์กรโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดสุขภาพองค์กรด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach ) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดเท่ากับ .9188 (ภาคผนวก ก)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสุขภาพองค์กรของสงบ ลุนทา (2543) และปรับสำนวนให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของงานวิจัยในครั้งนี้ และดำเนินการหาคุณภาพของแบบวัดสุขภาพองค์กร โดยทดลองใช้แบบวัดสุขภาพองค์กรกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 2 โรงเรียน มีครูเป็นผู้ให้ข้อมูล 30 คน เพื่อพิจารณาการตอบแบบวัดสุขภาพองค์กร เช่น การใช้เวลา ความเข้าใจภาษาในข้อคำถามแต่ละข้อ และหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach ) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดสุขภาพองค์กรเท่ากับ .9285 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสุขภาพองค์การ

มิติสุขภาพองค์การ	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสุขภาพองค์การ
ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	0.8413
ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	0.7161
ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	0.9037
ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	0.8742
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	0.9189
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	0.9338
ด้านการมุ่งวิชาการ	0.8951
ความเที่ยงของแบบวัดทั้งหมด	0.9285

**2.1.1 ลักษณะของแบบวัดสุขภาพองค์การ** เป็นแบบสอบถามวัดระดับสภาวะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ คือ เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง เกิดขึ้นบางครั้ง เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และเกิดขึ้นบ่อยมาก จำนวน 44 ข้อกระทง แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเข้มแข็งขององค์การ 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 7
- 2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 – 12
- 3) ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13 – 17
- 4) ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 18 – 22
- 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 23 – 27
- 6) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 28 – 36
- 7) ด้านการมุ่งวิชาการ 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 37 – 44

### 2.1.2 การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อกระทงจากแบบวัดสุขภาพองค์การ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มที่ 1 ข้อกระทงที่ให้คะแนนทางตรง มี 34 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 และ 44

แต่ละข้อกระทงให้คะแนน ดังนี้

- |                    |         |
|--------------------|---------|
| เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง | 1 คะแนน |
| เกิดขึ้นบางครั้ง   | 2 คะแนน |

เกิดขึ้นบ่อยครั้ง 3 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยมาก 4 คะแนน

2) กลุ่มที่ 2 ข้อกระทงที่ให้คะแนนทางกลับ มี 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 30, และ 32

แต่ละข้อกระทงให้คะแนน ดังนี้

เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง 4 คะแนน

เกิดขึ้นบางครั้ง 3 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยครั้ง 2 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยมาก 1 คะแนน

## 2.2 แบบบันทึกคะแนนคุณภาพผู้เรียนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคะแนนคุณภาพผู้เรียนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ใช้เป็นตารางรวบรวมข้อมูลอย่างง่ายเพื่อรวบรวมคะแนนคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 2

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.1 ข้อมูลสภาพองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 2 โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือเก็บข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามให้ครูทุกคนของแต่ละ โรงเรียนตอบแบบสอบถามและเก็บกลับคืนทุกฉบับ

3. นำแบบสอบถามของแต่ละ โรงเรียนมาลงรหัสและสุ่มอย่างง่าย แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อนำไปแปรผลต่อไป

### 3.2 ข้อมูลคุณภาพผู้เรียน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลคุณภาพผู้เรียนจากรายงานบทสรุปผู้บริหาร การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง จาก <http://www.onesqa.or.th>

โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินอิงเกณฑ์และผลการประเมินอิงสถานศึกษา ของมาตรฐานด้านผู้เรียน จำนวน 7 มาตรฐาน (ภาคผนวก ข) ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบวัดสุขภาพองค์การฉบับที่สมบูรณ์ที่ได้รับคืนมาลงรหัสและสุ่มอย่างง่าย แล้วนำข้อมูลแต่ละฉบับบันทึกในโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนมาตรฐาน เปอร์เซนไทล์ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งมีรายละเอียดดำเนินการ ดังนี้

##### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเกณฑ์วัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน

###### 4.1.1 การสร้างเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การเป็นรายมิติ

###### 1) หาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกโรงเรียน เป็นรายมิติ

(1) บันทึกคะแนนรายข้อกระทง ลงในโปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้ผลคะแนนจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน จากทุกโรงเรียนจนครบทุกคน ด้วยค่าคะแนน 1, 2, 3 และ 4 ยกเว้นข้อกระทงที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 30, และ 32 ให้คะแนนทางกลับกัน คือ 4, 3, 2, และ 1

###### (2) หาค่าเฉลี่ยรวมทุกโรงเรียนเป็นรายมิติ

###### 2) หาค่าคะแนนเฉลี่ยและคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ

###### (1) หาค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายมิติ

ด้วยวิธีการเดียวกับข้อ 1) (1) และ (2) โดยแยกคำนวณเป็นรายโรงเรียน

(2) หาคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การ เป็นรายมิติสุขภาพองค์การของแต่ละโรงเรียน ตามสมการ

$$Sds = 500 + 100Z, Z = \frac{x - \bar{x}}{S.D}$$

เมื่อ  $x$  คือ คะแนนเฉลี่ยรายมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน  
 $\bar{x}$  คือ คะแนนเฉลี่ยรวมเป็นรายมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน  
 $S.D$  คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน

3) กำหนดเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ

นำคะแนนมาตรฐานในแต่ละมิติสุขภาพองค์การของทุกโรงเรียนมาจัดทำโค้งแจกแจงปกติ เพื่อหาเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 แล้วกำหนดเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ ดังนี้

มากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์
เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 - 75	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
น้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับไม่สมบูรณ์

#### 4.1.2 การสร้างเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การ

1) นำคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การรายมิติของแต่ละโรงเรียนมาหาค่าเฉลี่ย จะได้คะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การเป็นรายโรงเรียน

2) กำหนดเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การเป็นรายโรงเรียน โดยจัดทำโค้งแจกแจงปกติ เพื่อหาเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน

หาคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยและคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การของทุกโรงเรียน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (ภาคผนวก ก)

#### 4.3 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนแต่ละขนาด

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation co-efficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกณฑ์การวัดระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 2 ระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

#### ตอนที่ 1 เกณฑ์การวัดระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

เกณฑ์การวัดระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานสภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียน แล้วจัดทำโค้งแจกแจงปกติเพื่อกำหนดจุดแบ่งระดับสภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ และใช้หลักการวัดแบบอิงกลุ่มโดยให้กลุ่มที่ได้คะแนนมาตรฐานมากกว่าเปอร์เซนไทล์ที่ 75 (มากกว่า  $P_{75}$ ) เป็นกลุ่มที่มีสภาพองค์การสมบูรณ์ กลุ่มที่ได้คะแนนมาตรฐานระหว่างเปอร์เซนไทล์ที่ 25 ถึง เปอร์เซนไทล์ที่ 75 ( $P_{25} - P_{75}$ ) เป็นกลุ่มที่มีสภาพองค์การปานกลาง และกลุ่มที่ได้คะแนนมาตรฐานน้อยกว่าเปอร์เซนไทล์ที่ 25 (น้อยกว่า  $P_{25}$ ) เป็นเป็นกลุ่มที่มีสภาพองค์การไม่สมบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาเกณฑ์การวัดสภาพองค์การตามวิธีข้างต้นได้เกณฑ์การวัดระดับสภาพองค์การจำแนกเป็นรายมิติ ดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายมิติ

มิติคุณภาพองค์การ	ระดับคุณภาพองค์การ		
	คุณภาพไม่สมบูรณ์ คะแนนมาตรฐาน	สุภาพปานกลาง คะแนนมาตรฐาน	คุณภาพสมบูรณ์ คะแนนมาตรฐาน
ระดับสถาบัน			
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	น้อยกว่า 470.44	470.44 – 512.73	มากกว่า 512.73
ระดับการจัดการ			
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 481.46	481.46 – 508.84	มากกว่า 508.84
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	น้อยกว่า 482.28	482.28 – 518.31	มากกว่า 518.31
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	น้อยกว่า 461.89	461.89 – 534.56	มากกว่า 534.56
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	น้อยกว่า 451.11	451.11 – 534.12	มากกว่า 534.12
ระดับเทคนิค			
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 472.57	472.57 – 538.42	มากกว่า 538.42
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	น้อยกว่า 478.19	478.19 – 526.64	มากกว่า 526.64
เฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 484.27	484.27 – 515.45	มากกว่า 515.45

## ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

### 2.1 ระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

คุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายมิติ ดังตารางที่ 4.2

#### ตารางที่ 4.2 ระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2

มิติคุณภาพองค์การ	คะแนนมาตรฐาน(Sds)	ระดับคุณภาพองค์การ
ระดับสถาบัน		
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	493.37	ปานกลาง
ระดับการจัดการ		
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	498.54	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	503.65	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	500.71	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	504.17	ปานกลาง
ระดับเทคนิค		
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	509.83	ปานกลาง
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	502.86	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	501.88	ปานกลาง

## 2.2 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี

### เขต 2 จำแนกตามระดับคุณภาพองค์การเป็นรายมิติ

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีคุณภาพองค์การไม่สมบูรณ์ จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 23.53 โรงเรียนที่มีคุณภาพองค์การปานกลาง จำนวน 9 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 52.94 และโรงเรียนที่มีคุณภาพองค์การสมบูรณ์ จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 23.53 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามระดับคุณภาพองค์การเป็นรายมิติ

มิติคุณภาพองค์การ	ระดับคุณภาพองค์การ (N = 17)		
	คุณภาพไม่สมบูรณ์ โรงเรียน(ร้อยละ)	คุณภาพปานกลาง โรงเรียน(ร้อยละ)	คุณภาพสมบูรณ์ โรงเรียน(ร้อยละ)
ระดับสถาบัน			
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	4(23.53)	9(52.94)	4(23.53)
ระดับการจัดการ			
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	5(29.41)	9(52.94)	3(17.65)
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	4(23.53)	9(52.94)	4(23.53)
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	4(23.53)	9(52.94)	4(23.53)
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4(23.53)	10(58.82)	3(17.65)
ระดับเทคนิค			
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4(23.53)	9(52.94)	4(23.53)
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	3(17.65)	10(58.82)	4(23.53)
รวม	4(23.53)	9(52.94)	4(23.53)

### ตอนที่ 3 ระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

#### 3.1 สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

##### 3.1.1 ระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง  
ทั้งในภาพรวมและรายมิติทุกมิติ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

มิติสภาพองค์การ	คะแนนมาตรฐาน(Sds)	ระดับสภาพองค์การ
ระดับสถาบัน		
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	480.91	ปานกลาง
ระดับการจัดการ		
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	487.13	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	489.15	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	498.99	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	500.31	ปานกลาง
ระดับเทคนิค		
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	525.17	ปานกลาง
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	503.76	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	497.92	ปานกลาง

### 3.1.2 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามระดับคุณภาพองค์การ เป็นรายมิติ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีคุณภาพองค์การสมบูรณ์ จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 22.22 โรงเรียนมีคุณภาพองค์การปานกลาง จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และโรงเรียนที่มีคุณภาพองค์การไม่สมบูรณ์ จำนวน 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามระดับคุณภาพองค์การเป็นรายมิติ

มิติคุณภาพองค์การ	ระดับคุณภาพองค์การ (N = 9)		
	คุณภาพไม่สมบูรณ์ โรงเรียน(ร้อยละ)	คุณภาพปานกลาง โรงเรียน(ร้อยละ)	คุณภาพสมบูรณ์ โรงเรียน(ร้อยละ)
ระดับสถาบัน			
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	3(33.33)	4(44.44)	2(22.22)
ระดับการจัดการ			
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	3(33.33)	5(55.56)	1(11.11)
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	2(22.22)	6(66.67)	1(11.11)
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	4(44.44)	2(22.22)	3(33.33)
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	2(22.22)	5(55.56)	2(22.22)
ระดับเทคนิค			
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	1(11.11)	6(66.67)	2(22.22)
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	3(33.33)	4(44.44)	2(22.22)
รวม	3(33.33)	4(44.44)	2(22.22)

### 3.2 สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

#### 3.2.1 ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายมิติจะพบว่า ทุกมิติมีสุขภาพองค์กรระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ มีสุขภาพองค์กรในระดับสมบูรณ์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

มิติสุขภาพองค์กร	คะแนนมาตรฐาน(SDS)	ระดับสุขภาพองค์กร
ระดับสถาบัน		
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร	498.93	ปานกลาง
ระดับการจัดการ		
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	517.29	สมบูรณ์
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	533.34	สมบูรณ์
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	499.37	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	508.73	ปานกลาง
ระดับเทคนิค		
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	482.76	ปานกลาง
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	497.71	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	505.45	ปานกลาง

### 3.2.2 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำแนกตามระดับคุณภาพองค์การ เป็นรายมิติ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีคุณภาพองค์การสมบูรณ์ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีคุณภาพองค์การปานกลาง จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีคุณภาพองค์การไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำแนกตามระดับคุณภาพองค์การเป็นรายมิติ

มิติคุณภาพองค์การ	ระดับคุณภาพองค์การ (N = 6)		
	คุณภาพไม่สมบูรณ์ โรงเรียน(ร้อยละ)	คุณภาพปานกลาง โรงเรียน(ร้อยละ)	คุณภาพสมบูรณ์ โรงเรียน(ร้อยละ)
<b>ระดับสถาบัน</b>			
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	1(16.67)	4(66.67)	1(16.67)
<b>ระดับการจัดการ</b>			
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	1(16.67)	2(33.33)	3(50.00)
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	-	3(50.00)	3(50.00)
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	-	5(83.33)	1(16.67)
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	2(33.33)	3(50.00)	1(16.67)
<b>ระดับเทคนิค</b>			
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	3(50.00)	2(33.33)	1(16.67)
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	-	5(83.33)	1(16.67)
รวม	1(16.67)	4(66.67)	1(16.67)

### 3.3 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

#### 3.3.1 ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายมิติจะพบว่า ทุกมิติมีสุขภาพองค์การปานกลาง ยกเว้น ด้านความเข้มแข็งขององค์กรมีสุขภาพองค์การระดับสมบูรณ์ และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ มีสุขภาพองค์การในระดับไม่สมบูรณ์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

มิติสุขภาพองค์การ	คะแนนมาตรฐาน(Sds)	ระดับสุขภาพองค์การ
ระดับสถาบัน		
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร	532.76	สมบูรณ์
ระดับการจัดการ		
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	493.66	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	479.84	ไม่สมบูรณ์
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	512.44	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	507.88	ปานกลาง
ระดับเทคนิค		
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	522.02	ปานกลาง
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	514.23	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	508.98	ปานกลาง



### 3.3.2 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับสภาพองค์การ เป็นรายมิติ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพองค์การปานกลาง จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50 และโรงเรียนที่มีสภาพองค์การสมบูรณ์ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับสภาพองค์การเป็นรายมิติ

มิติสภาพองค์การ	ระดับสภาพองค์การ (N = 2)		
	สภาพไม่สมบูรณ์ (โรงเรียน)	สภาพปานกลาง (โรงเรียน)	สภาพสมบูรณ์ (โรงเรียน)
ระดับสถาบัน			
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	-	1(50.00)	1(50.00)
ระดับการจัดการ			
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	-	2(100.00)	-
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	2(100.00)	-	-
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	-	2(100.00)	-
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	-	1(50.00)	1(50.00)
ระดับเทคนิค			
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	-	1(50.00)	1(50.00)
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	-	1(50.00)	1(50.00)
รวม	-	1(50.00)	1(50.00)

### 3.4 การเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีสภาพองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายมิติจะเห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพองค์การปานกลางทุกมิติ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีสภาพองค์การปานกลางทุกมิติ ยกเว้น ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษาและด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ มีสภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพองค์การปานกลางทุกมิติ ยกเว้น ด้านความเข้มแข็งขององค์การมีสภาพองค์การระดับสมบูรณ์ และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ มีสภาพองค์การในระดับไม่สมบูรณ์ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน

มิติสภาพองค์การ	ขนาดโรงเรียน		
	เล็ก N = 9	กลาง N = 6	ใหญ่ N = 2
ระดับสถาบัน			
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	ปานกลาง	ปานกลาง	สมบูรณ์
ระดับการจัดการ			
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	ปานกลาง	สมบูรณ์	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	ปานกลาง	สมบูรณ์	ไม่สมบูรณ์
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ระดับเทคนิค			
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับสภาพองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งรายมิติและโดยรวม ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคะแนนมาตรฐานสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2

มิติสภาพองค์การ	ขนาดโรงเรียน			F
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ระดับสถาบัน				
1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	480.91	498.93	532.76	2.92
ระดับการจัดการ				
2. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	487.13	517.29	493.66	0.79
3. ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์	489.15	533.34	479.84	1.17
4. ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์	498.99	499.37	512.44	0.06
5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	500.31	508.73	507.88	0.02
ระดับเทคนิค				
6. ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	525.17	482.76	522.02	1.71
7. ด้านการมุ่งวิชาการ	503.76	497.71	514.23	0.05
รวม	497.92	505.45	508.98	0.11

#### ตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2

ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมมีคะแนน 3.25 คะแนน อยู่ในระดับคุณภาพดี เมื่อพิจารณาเป็นรายโรงเรียน จะเห็นว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพดี จำนวน 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 88.24 และโรงเรียนที่มีคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน จะเห็นว่า มาตรฐานที่มีคุณภาพผู้เรียนในระดับดีมาก จำนวน 3 มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 42.86 มาตรฐานที่มีคุณภาพผู้เรียนในระดับดี จำนวน 4 มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และมาตรฐานที่มีคุณภาพผู้เรียนในระดับพอใช้ จำนวน 1 มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

โรงเรียน	มาตรฐานที่							เฉลี่ยรวม	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5	6	7		
1	3.11	3.07	3.77	3.02	1.63	3.21	3.65	3.07	ดี
2	3.16	3.14	3.06	2.95	1.45	3.03	3.71	2.93	ดี
3	3.21	3.69	3.59	2.91	1.94	3.02	3.66	3.15	ดี
4	3.74	3.72	3.64	1.87	1.03	2.97	3.51	2.93	ดี
5	3.70	3.65	3.03	2.88	2.97	2.88	3.02	3.16	ดี
6	3.65	3.82	3.60	3.55	1.18	3.64	3.74	3.31	ดี
7	3.67	3.72	3.03	3.73	1.20	3.10	3.88	3.19	ดี
8	3.91	3.96	3.83	3.54	1.76	3.60	3.67	3.47	ดี
9	3.64	3.63	3.59	3.43	1.85	3.43	3.60	3.31	ดี
10	3.65	3.85	3.65	3.62	1.80	3.75	3.60	3.42	ดี
11	3.51	3.03	2.90	3.16	2.38	3.49	2.99	3.07	ดี
12	3.16	3.86	3.12	3.07	2.41	3.09	3.66	3.20	ดี
13	3.91	3.82	3.71	3.71	3.31	3.85	4.00	3.76	ดีมาก
14	3.67	3.80	3.72	3.60	2.85	3.64	3.67	3.56	ดีมาก
15	3.25	3.28	3.26	3.00	2.35	3.15	3.32	3.09	ดี
16	3.27	3.88	3.08	2.33	3.01	3.24	3.79	3.23	ดี
17	3.90	3.78	3.78	2.89	2.44	3.01	3.15	3.28	ดี
เฉลี่ย	3.54	3.63	3.43	3.13	2.09	3.30	3.57	3.24	ดี
ระดับคุณภาพ	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดี	

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

มิติที่ 1 หมายถึง ความเข้มแข็งขององค์การ

มิติที่ 2 หมายถึง อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา

มิติที่ 3 หมายถึง การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

มิติที่ 4 หมายถึง การบริหารแบบกิจสัมพันธ์

มิติที่ 5 หมายถึง การสนับสนุนทรัพยากร

มิติที่ 6 หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน

มิติที่ 7 หมายถึง การมุ่งวิชาการ

ผลรวมมิติ หมายถึง ผลรวมของสุขภาพองค์การทุกมิติ

มาตรฐานที่ 1 หมายถึง ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 หมายถึง ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 3 หมายถึง ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี

และกีฬา

มาตรฐานที่ 4 หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์

มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้

และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ค่าเฉลี่ย หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของแต่ละมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีนัยสำคัญ มีดังนี้

1. มิติสุขภาพองค์การด้านความเข้มแข็งขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

2. มิติสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน  
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

3. สุขภาพองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5  
ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5	มิติที่ 6	มิติที่ 7	ผลรวมมิติ
มาตรฐานที่ 1	0.220	0.252	0.033	-0.033	0.038	-0.082	-0.324	-0.009
มาตรฐานที่ 2	0.146	0.060	0.014	0.091	0.082	0.115	-0.017	0.092
มาตรฐานที่ 3	0.127	-0.144	-0.206	0.159	0.028	-0.062	0.180	0.013
มาตรฐานที่ 4	-0.224	0.058	-0.144	-0.002	0.045	-0.218	-0.083	-0.099
มาตรฐานที่ 5	0.637*	0.295	0.423	0.335	0.546*	0.110	0.291	0.553*
มาตรฐานที่ 6	0.150	0.103	-0.048	0.049	0.033	-0.281	-0.121	-0.036
มาตรฐานที่ 7	-0.106	-0.289	-0.392	-0.132	-0.239	-0.251	0.005	-0.301
ค่าเฉลี่ย	0.337	0.154	0.027	0.191	0.265	-0.138	0.059	0.182

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## บทที่ 5

# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

## 1. สรุปการวิจัย

### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

1.1.3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2

### 1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับสมบูรณ์

1.2.2 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

1.2.3 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียน

### 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1.3.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด มีครู 229 คน จากโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นผู้ให้ข้อมูล

### 1.3.2 เครื่องมือการวิจัย

- 1) แบบวัดสุขภาพองค์การของสอยและเฟลด์แมน แพลดโดย สงบ ลุนทา ลักษณะเครื่องมือเป็นการรายงานตนเองแบบประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 44 ข้อกระทง
- 2) แบบบันทึกคะแนนคุณภาพผู้เรียนเป็นตารางรวบรวมข้อมูลอย่างง่าย

### 1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ครูทุกคนของแต่ละโรงเรียนตอบแบบสอบถามและเก็บกลับคืนทุกฉบับด้วยตนเอง
- 2) ข้อมูลคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากรายงานบทสรุปผู้บริหาร การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง จาก <http://www.onesqa.or.th> โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินอิงเกณฑ์และผลการประเมินอิงสถานศึกษา ของมาตรฐานด้านผู้เรียน จำนวน 7 มาตรฐาน

### 1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Microsoft Excel เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) สร้างเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การเป็นรายมิติ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกโรงเรียนเป็นรายมิติ และหาคะแนนเฉลี่ยและคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ โดยการนำคะแนนมาตรฐานในแต่ละมิติสุขภาพองค์การของทุกโรงเรียนทำโค้งแจกแจงปกติ เพื่อหาเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 แล้วกำหนดเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ ดังนี้

มากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์
เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 - 75	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
น้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25	สุขภาพองค์การอยู่ในระดับไม่สมบูรณ์
- 2) สร้างเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การเป็นรายโรงเรียน โดยหาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การรายมิติทั้ง 7 มิติ ของแต่ละโรงเรียน จะได้คะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การเป็นรายโรงเรียน แล้วกำหนดเกณฑ์การวัดระดับสุขภาพองค์การเป็นรายโรงเรียน
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยหาคะแนนมาตรฐานสุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นรายมิติ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน
- 4) เปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนแต่ละขนาดโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว



5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน โดยนำคะแนนมาตรฐานสภาพองค์การและคุณภาพผู้เรียนมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### 1.4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1.4.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสภาพองค์การระดับปานกลาง

1.4.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า

1) มิตีสภาพองค์การด้านความเข้มแข็งขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2) มิตีสภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3) สภาพองค์การภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่ควรอภิปรายตามสมมติฐาน ดังนี้  
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1

สมมติฐานข้อ 1 สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับสมบูรณ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสภาพองค์การระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายมิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงบ ลุนทา (2543) ที่ศึกษาสภาพองค์การ

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ งานวิจัยของ นิภา แสงรัตน์ (2544) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายมิติ เนื่องจากการจัดทำเกณฑ์ปกติเพื่อการเปรียบเทียบเป็นเกณฑ์เฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เท่านั้น หากใช้เกณฑ์ในระดับประเทศระดับสุขภาพองค์การก็อาจจะเปลี่ยนไปได้ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และการดำเนินงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารจัดการในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ยังไม่สอดคล้องและประสานกลมกลืนกันเท่าที่ควร

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2

สมมติฐานข้อ 2 สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน มีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายมิติ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวมและรายมิติ ยกเว้นด้านอิทธิพลของของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายมิติ ยกเว้นด้านความเข้มแข็งขององค์การมีสุขภาพองค์การระดับสมบูรณ์ และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ มีสุขภาพองค์การในระดับไม่สมบูรณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงบ ดุนทา (2543) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ นิภา แสงรัตน์ (2544) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนนทบุรี พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มีผลต่อสุขภาพองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในระดับการจัดการ ด้านอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับสมบูรณ์ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางมีบุคลากรจำนวนไม่มากทำให้มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรหรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและทำงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้มาก นำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจตามความรู้ ความสามารถและเต็มใจ อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้การบริหารงานที่ดีมีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุคลิกภาพและความสามารถที่ดีเป็นอย่างยิ่ง อันได้แก่ ต้องเป็นนักการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน การกำหนดมาตรฐานโรงเรียน การสนับสนุนกิจกรรม และคุณภาพการเรียนการสอน มีการบูรณาการในการทำงานทุกด้าน ตลอดจนการประเมินครูจากการพัฒนาวิชาชีพ และการปรับปรุงโรงเรียน เป็นต้น (นาคยา ปิณฑานนท์ 2542: 123 - 124) สำหรับสุขภาพองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในระดับสถาบัน ด้านความเข้มแข็งขององค์กรอยู่ในระดับสมบูรณ์ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งมานาน มีชื่อเสียง หรือมีอัตราการแข่งขันในการเข้าศึกษาต่อที่ค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถปรับตัวและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดีและพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จึงส่งผลให้สุขภาพองค์กรในมิติความเข้มแข็งขององค์กรอยู่ในระดับสมบูรณ์ ส่วนระดับการจัดการ ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับไม่สมบูรณ์ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรหรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งจะทำให้บรรยากาศที่เป็นมิตรและทำงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกันลดน้อยลง โอกาสแสดงความคิดเห็นน้อยลง นำไปสู่การขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3

สมมติฐานข้อ 3 สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติจะพบว่า สุขภาพองค์กรมีความสัมพันธ์คุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ

ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสุขภาพองค์การด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มิติขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมิติมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 งานวิจัยของ จำเรียง บุญมานนท์ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า สุขภาพองค์การภาพรวมและรายมิติไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนรวม สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนด้านสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรหรือคุณภาพผู้เรียนด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน (Hoy and Miskel, 1991: 300) ที่อธิบายโดยทฤษฎีระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า – กระบวนการแปลงสภาพ – ผลผลิต พบว่าในขั้นตอนของกระบวนการแปลงสภาพนั้นมีปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การซึ่งมีผลต่อผลผลิตที่พึงประสงค์คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 เนื่องจากสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังและต่อเนื่องให้มีการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้โรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษา

3.1.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญกับสุขภาพองค์การในทุกๆ มิติ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

3.1.3 โรงเรียนสามารถตรวจวัดสุขภาพองค์การในทุกมิติด้วยตนเองเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก

### 3.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง ของ สมศ. ระหว่าง พ.ศ. 2549 - 2553 ผลการวิจัยที่ได้อาจจะแปรเปลี่ยนไปได้ตามสถานการณ์ องค์กรต่างๆ ควรมีการติดตามและวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อผู้บริหารและครูจะได้หาแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3.2.2 ควรมีการสร้างเกณฑ์การวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มจังหวัดหรือเป็นภาพรวมของประเทศ

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของครูและผู้บริหาร จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น

3.2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครบทุกด้าน เช่น ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

3.2.5 ควรมีการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรในแต่ละมิติ

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2545) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* กรุงเทพมหานคร  
แก้วหทัย จันทรพิพัฒน์ (2549) “การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพองค์การในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จำเรียง บุญมานนท์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน  
อนุบาลเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- ดวงภัทร สุนิมิต (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2550) “ทฤษฎีระบบ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติใน  
การบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 3 หน้า 131 – 206 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- นาคยา ปิณฑานนท์ (2542) *การศึกษาตามมาตรฐาน แนวคิดสู่การปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์แม็ค
- นิตยา ภัตสรศิริ และคณะ (2549) *สภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี  
นนทบุรี (อัครา)*
- นิภา แสงรัตน์ (2544) “สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด  
นนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรรณี สุวัฒน์ (2537) “การวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรศรี ฌ นคร (2542) “ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- พิพัฒน์ ศรีตะวัน (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี คืบค้นวันที่ 15 มิถุนายน 2552 จาก <http://www.onec.go.th>
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 7” วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิสุทธิ์ ราตรี (2532) “ปัจจัยด้านการบริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนใน โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน” ปริญญาโทบริหารศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สงบ ลุนทา (2543) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด ชัยภูมิ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สายใจ ศรีดี (2542) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพ กับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12” วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุนันทา เลาพันธ์ (2541) *การพัฒนาองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร ดิดีบุ๊คส ไตร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) *โรงเรียนนิติบุคคล* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา* กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544ก) *แนวทางการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมิน* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2550) *มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549–2553)* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร จุฑาทอง
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษา (2552) *มาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



- เหม ยูนุ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา
- อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน  
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ในเขต  
การศึกษา 12” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัสมาน นิเต็ม (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษา  
ระดับชาติของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา
- อำรุง จันทวานิช (2542) “การศึกษา: แนวทางการพัฒนาคุณภาพ” *วารสารวิชาการ*  
9, 2 (เมษายน – พฤษภาคม): 4
- Brookover, Wilbur B. and other. (1978) “Elementary School Social Climate and School  
Achievement.” *American Educational Research Journal* 15: 301 – 318.
- Hoy, Wayne K. and John A Feldman. (1987) “The Organizational Health Inventory for  
Secondary Schools.” Retrieved December 20, 2009. From [http://coe.ohio-  
state.edu/whoy/c4%20Final.pdf](http://coe.ohio-state.edu/whoy/c4%20Final.pdf).
- Hoy, Wayne K. and John A Feldman. (1987) “Organizational Health: the Concept and Its  
Measure.” *Journal of Research and Development in Education*. Vol.24, 4,  
(Summer): 30 – 37.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (1991) *Education Administration: Theory Research and  
Practice*. 4<sup>th</sup> ed. Singapore: McGraw – Hill.
- Hoy, Wayne K., John C. Tarter and James Robert B. Kottkamp. (1991) *Open School,  
Healthy School: Measuring Organizational Climate*. United State of American:  
Sage Publications.
- Mile, Matthew B. (1973) “Planned Change and Organization Health: Fingere and Ground.”  
*Educational Administration and the Behavioral Science: A systems Perspctip*.  
Boston: Allyn and Bacon.

Podgurski, Thomas Paul. (1990) "School Effectiveness as It Relates to Group Consensus and Organizational Health of Elementary School." ED.D, *Dissertation Abstracts International*. Rutgers the State University of New Jersey – New Brunswick 52 (03): A.

Ransom, Marilyn Price. (1990) "A Study to Determine the Relationship between Elements of Participative Management and Organizational Health" ED.D, *Dissertation Abstracts International*. University of Arkansas 51(11): A.

<http://www.onesqa.or.th/th/home/index.php> ค้นคืนวันที่ 5 มกราคม 2553

Wayne K. Hoy & Judith Ferguson. (1985) "A Theoretical Frame and Exportation of Organizational Effectiveness of School" *Educational Administration Quarterly*. 21(Spring ): 117 - 134.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียน  
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ชื่อโรงเรียน .....

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มุ่งสำรวจระดับสถานะการปฏิบัติงานที่ปรากฏในโรงเรียน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนว่ามีความสัมพันธ์กันเช่นไร ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพองค์การของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจต่อไป

1. โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องหลังข้อความในแต่ละข้อที่ตรงกับสถานะการปฏิบัติงานที่ปรากฏในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างปีการศึกษา 2550 ถึง ปัจจุบัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูทุกคน
3. คำตอบของรายบุคคลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ
4. ผลการวิเคราะห์หาข้อสรุปจะสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ก็ต่อเมื่อท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณยิ่ง

นายสุวิวัฒน์ บุญมา

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## ระดับสถานะการปฏิบัติงานที่ปรากฏในโรงเรียน

ข้อ ที่	สถานะการปฏิบัติงาน	ระดับสถานะการปฏิบัติงาน			
		เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยมาก
1.	ครูได้รับการคุ้มครองเมื่อถูกกล่าวหาอย่าง ไม่เป็นธรรมจากชุมชนหรือผู้ปกครอง				
2.	โรงเรียนไม่มั่นคงเมื่อมีแรงกดดันจากภายนอก				
3.	โรงเรียนยอมทำตามความต้องการของชุมชน แม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน				
4.	ครูมีความรู้สึกที่ได้รับแรงกดดันจากชุมชน				
5.	ตัวแทนชุมชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือ คณะกรรมการสถานศึกษา				
6.	โรงเรียนยอมให้สาธารณะชนกระทำต่อโรงเรียน ตามอำเภอใจ				
7.	ผู้ปกครองเสียงส่วนน้อยสามารถเปลี่ยนนโยบาย ของโรงเรียนได้				
8.	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาตามที่ร้องขอ				
9.	ข้อเสนอของผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพิจารณา อย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา				
10.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินตามความต้องการได้				
11.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี				
12.	ผู้บริหารโรงเรียนถูกทักท้วง ขยับยั้ง การดำเนินงาน จากผู้บังคับบัญชา				
13.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นมิตรและไม่ถือตัว				
14.	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อคณะครูทุกคนอย่าง เสมอภาค				
15.	ผู้บริหารโรงเรียนรับเอาข้อเสนอแนะของครูไป พิจารณาปฏิบัติ				
16.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะก่อให้เกิด ความเปลี่ยนแปลง				

ข้อ ที่	สถานะการปฏิบัติงาน	ระดับสถานะการปฏิบัติงาน			
		เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยมาก
17.	ผู้บริหาร โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของคณะครู				
18.	ผู้บริหาร โรงเรียนชี้มาให้ครูปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ				
19.	ผู้บริหาร โรงเรียนชี้แจงแนวความคิดของตน ให้ผู้เกี่ยวข้องใน โรงเรียนทุกคนทราบอย่างชัดเจน				
20.	ผู้บริหาร โรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความ คาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู				
21.	ผู้บริหาร โรงเรียนกำกับ ดูแล ให้การดำเนินงาน ของ โรงเรียนเป็น ไปตามมาตรฐานที่กำหนด				
22.	ผู้บริหาร โรงเรียนกำกับ ให้งานของโรงเรียน ดำเนิน ไปตามเวลาที่กำหนด				
23.	มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ไว้พร้อมที่จะส่งมอบ ให้ผู้ขอเบิกทันที				
24.	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอทุก ห้องเรียน				
25.	มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการครบตามเกณฑ์ มาตรฐานของ โรงเรียนมัธยมศึกษา				
26.	มีวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมพร้อมที่จะนำไปใช้ใน ห้องเรียน ได้				
27.	มีวัสดุ สื่อการสอนสำหรับครูอย่างเพียงพอ				
28.	คณะครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน				
29.	คณะครูมีความรักสามัคคีต่อกัน				
30.	คณะครู ไม่รู้สึกรังเกียจซึ่งกันและกัน				
31.	คณะครูแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน				
32.	คณะครูมีความเห็นห่างและเย็นชาต่อกัน				
33.	คณะครูมีขวัญและกำลังใจสูง				
34.	คณะครูมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อเพื่อน ร่วมงาน				
35.	คณะครูทำงานให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น				

ข้อ ที่	สถานะการปฏิบัติงาน	ระดับสถานะการปฏิบัติงาน			
		เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยครั้ง	เกิดขึ้น บ่อยมาก
36.	คณะครูตระหนักว่าทุกๆ คน เป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน				
37.	นักเรียนทุกคนสามารถเรียนได้สำเร็จตามหลักสูตร				
38.	โรงเรียนตั้งเกณฑ์มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเอาไว้ในระดับสูง				
39.	นักเรียนให้การยอมรับเพื่อนนักเรียนที่มีระดับผลการเรียนสูง				
40.	นักเรียนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ				
41.	คณะครูมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรได้				
42.	นักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนได้รับการยกย่องและการเชิดชูจากโรงเรียน				
43.	นักเรียนมีความพยายามปรับปรุงผลการเรียนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ				
44.	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้				



**ภาคผนวก ข**

คะแนนการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง

ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายโรงเรียน

**คะแนนการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง  
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2**

โรงเรียน	มาตรฐานที่ 1	มาตรฐานที่ 2	มาตรฐานที่ 3	มาตรฐานที่ 4	มาตรฐานที่ 5	มาตรฐานที่ 6	มาตรฐานที่ 7	เฉลี่ย
1	3.11	3.07	3.77	3.02	1.63	3.21	3.65	3.07
2	3.16	3.14	3.06	2.95	1.45	3.03	3.71	2.93
3	3.21	3.69	3.59	2.91	1.94	3.02	3.66	3.15
4	3.74	3.72	3.64	1.87	1.03	2.97	3.51	2.93
5	3.70	3.65	3.03	2.88	2.97	2.88	3.02	3.16
6	3.65	3.82	3.60	3.55	1.18	3.64	3.74	3.31
7	3.67	3.72	3.03	3.73	1.20	3.10	3.88	3.19
8	3.91	3.96	3.83	3.54	1.76	3.60	3.67	3.47
9	3.64	3.63	3.59	3.43	1.85	3.43	3.60	3.31
10	3.65	3.85	3.65	3.62	1.80	3.75	3.60	3.42
11	3.51	3.03	2.90	3.16	2.38	3.49	2.99	3.07
12	3.16	3.86	3.12	3.07	2.41	3.09	3.66	3.20
13	3.91	3.82	3.71	3.71	3.31	3.85	4.00	3.76
14	3.67	3.80	3.72	3.60	2.85	3.64	3.67	3.56
15	3.25	3.28	3.26	3.00	2.35	3.15	3.32	3.09
16	3.27	3.88	3.08	2.33	3.01	3.24	3.79	3.23
17	3.90	3.78	3.78	2.89	2.44	3.01	3.15	3.28
เฉลี่ย	3.54	3.63	3.43	3.13	2.09	3.30	3.57	3.24

**ภาคผนวก ก**

คะแนนสุขภาพองค์การ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุราชบุรีธานี เขต 2 รายโรงเรียน

## คะแนนสุขภาพองค์การ

## โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายโรงเรียน

โรงเรียน	ความเข้มแข็งขององค์การ	อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารแบบมีตรสัมพันธ	การบริหารแบบกึ่งสัมพันธ	การสนับสนุนทางทรัพยากร	ขวัญในการปฏิบัติงาน	การมุ่งวิชาการ	เฉลี่ย
1	465.09 ไม่สมบูรณ์	490.52 ปานกลาง	482.28 ปานกลาง	452.86 ไม่สมบูรณ์	456.69 ปานกลาง	515.78 ปานกลาง	526.64 ปานกลาง	484.27 ปานกลาง
2	442.58 ไม่สมบูรณ์	487.19 ปานกลาง	487.56 ปานกลาง	436.13 ไม่สมบูรณ์	451.11 ปานกลาง	514.74 ปานกลาง	483.47 ปานกลาง	471.83 ไม่สมบูรณ์
3	474.78 ปานกลาง	400.74 ไม่สมบูรณ์	411.92 ไม่สมบูรณ์	600.33 สมบูรณ์	601.19 สมบูรณ์	566.54 สมบูรณ์	697.41 สมบูรณ์	536.13 สมบูรณ์
4	489.39 ปานกลาง	500.23 ปานกลาง	518.31 ปานกลาง	447.03 ไม่สมบูรณ์	404.29 ไม่สมบูรณ์	479.42 ปานกลาง	436.53 ไม่สมบูรณ์	467.88 ไม่สมบูรณ์
5	523.86 สมบูรณ์	603.54 สมบูรณ์	639.62 สมบูรณ์	554.14 สมบูรณ์	690.65 สมบูรณ์	634.38 สมบูรณ์	526.69 สมบูรณ์	596.13 สมบูรณ์
6	470.44 ปานกลาง	496.88 ปานกลาง	489.07 ปานกลาง	489.75 ปานกลาง	461.65 ปานกลาง	518.28 ปานกลาง	479.86 ปานกลาง	486.56 ปานกลาง
7	442.58 ไม่สมบูรณ์	481.46 ปานกลาง	393.10 ไม่สมบูรณ์	419.47 ไม่สมบูรณ์	395.95 ไม่สมบูรณ์	464.29 ไม่สมบูรณ์	435.61 ไม่สมบูรณ์	433.21 ไม่สมบูรณ์
8	525.34 สมบูรณ์	464.61 ไม่สมบูรณ์	492.07 ปานกลาง	527.86 ปานกลาง	526.25 ปานกลาง	538.42 ปานกลาง	509.31 ปานกลาง	511.98 ปานกลาง
9	494.09 ปานกลาง	458.96 ไม่สมบูรณ์	488.39 ปานกลาง	563.37 สมบูรณ์	515.05 ปานกลาง	494.71 ปานกลาง	438.36 ไม่สมบูรณ์	493.28 ปานกลาง
10	505.44 ปานกลาง	587.73 สมบูรณ์	531.31 สมบูรณ์	545.63 สมบูรณ์	572.89 สมบูรณ์	540.46 สมบูรณ์	482.16 ปานกลาง	537.95 สมบูรณ์
11	465.67 ไม่สมบูรณ์	480.01 ไม่สมบูรณ์	510.28 ปานกลาง	461.89 ปานกลาง	446.61 ไม่สมบูรณ์	461.47 ไม่สมบูรณ์	478.19 ปานกลาง	472.02 ไม่สมบูรณ์
12	490.21 ปานกลาง	501.45 ปานกลาง	623.66 สมบูรณ์	503.26 ปานกลาง	450.39 ไม่สมบูรณ์	461.47 ไม่สมบูรณ์	478.19 ปานกลาง	501.23 ปานกลาง
13	512.73 ปานกลาง	512.72 สมบูรณ์	529.73 สมบูรณ์	489.04 ปานกลาง	514.62 ปานกลาง	472.57 ปานกลาง	485.35 ปานกลาง	502.40 ปานกลาง
14	496.51 ปานกลาง	512.97 สมบูรณ์	489.41 ปานกลาง	473.27 ปานกลาง	534.12 ปานกลาง	453.09 ไม่สมบูรณ์	566.13 สมบูรณ์	503.64 ปานกลาง

โรงเรียน	ความเข้มแข็ง ขององค์กร	อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหาร แบบมีตรสัมพันธ	การบริหาร แบบกิจสัมพันธ์	การสนับสนุน ทางทรัพยากร	ขวัญในการปฏิบัติงาน	การมุ่งวิชาการ	เฉลี่ย
15	523.04 สมบูรณ์	508.84 ปานกลาง	515.65 ปานกลาง	523.13 ปานกลาง	533.73 ปานกลาง	507.49 ปานกลาง	496.26 ปานกลาง	515.45 ปานกลาง
16	562.91 สมบูรณ์	493.38 ปานกลาง	478.30 ไม่สมบูรณ์	534.56 ปานกลาง	547.98 สมบูรณ์	547.24 สมบูรณ์	530.37 สมบูรณ์	527.82 สมบูรณ์
17	502.60 ปานกลาง	493.94 ปานกลาง	481.38 ไม่สมบูรณ์	490.32 ปานกลาง	467.77 ปานกลาง	496.80 ปานกลาง	498.10 ปานกลาง	490.13 ปานกลาง

**ประวัติผู้ศึกษา**

<b>ชื่อ</b>	นายภูริพัฒน์ บุญมา
<b>วัน เดือน ปี</b>	21 กันยายน 2520
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
<b>ประวัติการศึกษา</b>	กศ.บ.(วิทยาศาสตร์ – ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2543 กศ.ม.(วิทยาศาสตร์ศึกษา/ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2550
<b>สถานที่ทำงาน</b>	โรงเรียนคีรีรัฐวิทยาคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
<b>ตำแหน่ง</b>	ครู กศ.1