

สุภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาตินิวตัน

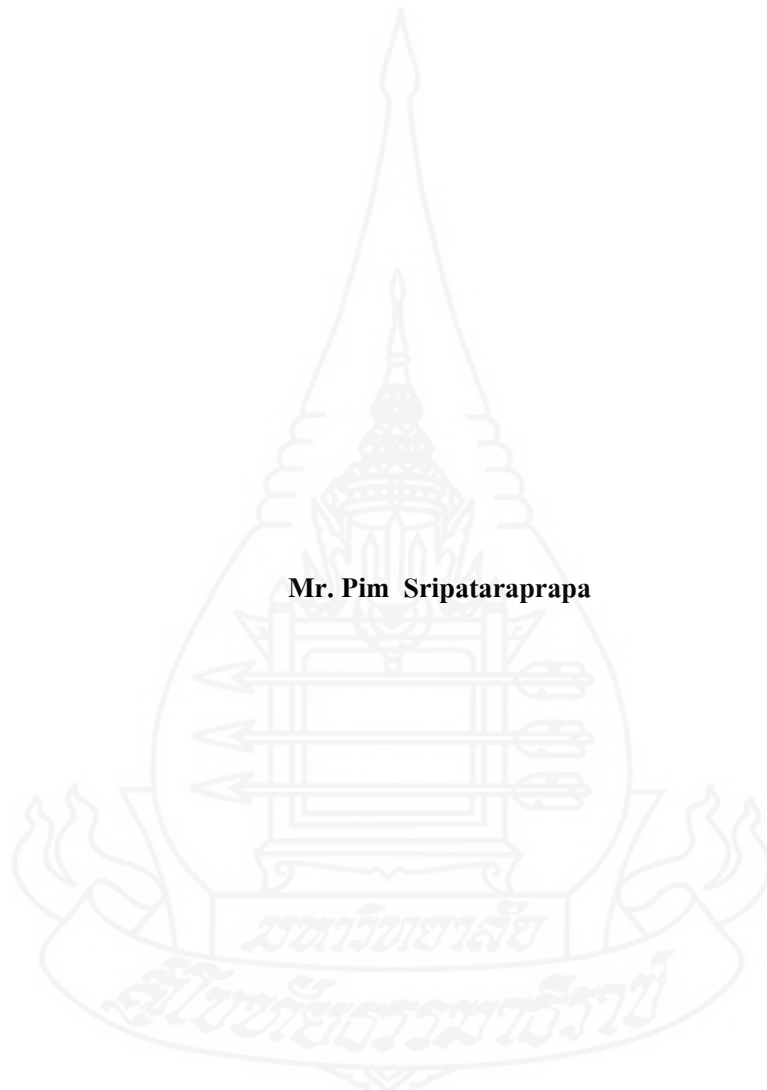


นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

The Organizational Health of Nawattaphume International School



Mr. Pim Sripataraprapa

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

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ
ชื่อและนามสกุล นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์

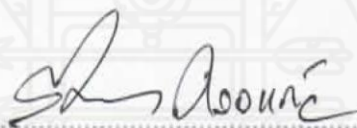
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์)

ประธานกรรมการ



(อาจารย์ ดร. รัตนา ควงแก้ว)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ สุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ

ผู้ศึกษา นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา รหัสนักศึกษา 2522300116 ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการศึกษา) อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์ ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ และ (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติ วินัดตุมิ

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้จัดการ โรงเรียน ครูและเจ้าหน้าที่ของ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิในจังหวัดลำปาง และจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน นานาชาติวินัดตุมิ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 และแนวคำถามในการ สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) สุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี และ (2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ควรดำเนินการต่อไปนี้ ผู้บริหารควรสร้างความ ตระหนักความเข้าใจว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมในองค์การ ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกๆ ด้าน เพิ่มช่อง ทางการสื่อสาร เน้นการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานของโรงเรียนในทุกรูปแบบ จัดตั้งศูนย์/ หน่วยงานพัฒนาการใช้สื่อ พร้อมทั้งเพิ่มเติมงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอน เสริมสร้างขวัญ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ปรับปรุงในเรื่องของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน จัดกิจกรรม สนับสนุนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำฉันทเพื่อน ร่วมงาน

คำสำคัญ สุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ

Independent study title: The Organizational Health of Nawattaphume International School

Author: Mr. Pim Sriphattraprapa; **ID:** 2522300116;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Ketkanok Urwongse;

Academic year: 2011

Abstract

The purposes of this independent study were (1) to study the organizational health of Nawattaphume International School; and (2) to study guidelines for improvement of organizational health of Nawattaphume International School.

The population of this study totaling 53 persons included acting licensee of the school, school directors, school managers, teachers and personnel of Nawattaphume International Schools in Lumpang province and Krabi province. The employed research instruments were a scale to assess organizational health of Nawattaphume International School with the total scale reliability coefficient of .97, and an interview structure for interviewing school administrators of Nawattaphume International School. The employed statistics for data analysis were the percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were as follows: (1) the organizational health, both overall and by-aspect, of Nawattaphume International School as perceived by the school administrators, teachers and school personnel was at the good level; and (2) the guidelines for improvement of organizational health of the school were as follows: the administrators should create the awareness and understanding that everybody is a part of the organization; the emphasis should be on participatory work performance in the organization; the school should promote in-service training to develop the potential of administrators, teachers, and all stakeholders in every way; the communication channels should be increased; emphasis should be on public relations for diffusion of the school's work in every pattern; the center/work unit for development of instructional media usage should be established together with the increase in budget on instructional media; enhancement of the personnel's morale in work performance; improvement of the school environment; organizing learner-centered activities in support of instruction; and the emphasis on the administrators adopting the practice of colleague leadership.

Keywords: Organizational Health, Nawattaphume International School

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. เก่งกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำปรึกษาให้ ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ ตลอดระยะเวลาของการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระนี้ และอาจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว ซึ่งกรุณาเป็นกรรมการสอบ ได้ให้ความรู้ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจน อาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้สอนให้ความรู้ กระบวนการทำวิจัย และวิชาการศึกษาต่าง ๆ จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกกรินทร์ สังข์ทอง และ อาจารย์ ดร. ชวลิต เกิดทิพย์ ที่ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในการสร้างเครื่องมือวิจัย รวมทั้งคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียน ซึ่งให้ความอนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พรณี สุวดี คุณชำนาญ ทัดมาลี และเจ้าของงานวิจัย เกี่ยวกับสุขภาพองค์กรทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำผลงานมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า อิสระ

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ประพนธ์ เจียรกุล ที่ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาของ แบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ พันตรีเฉลิม ศรีภัทรประภา คุณแม่เพ็ญศรี ศรีภัทรประภา ครอบครัวศรีภัทรประภาทุกคน และขอพระขอบคุณ ดร. พิมลมาส โพธิ์ทอง ผู้ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาจนสำเร็จ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาแขนงบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมิกราช รุ่น 2552 ทุกคน ไปจนถึงเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนานาชาติวินด์ทัมมี่ทั้ง 2 แห่ง ที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

พิมพ์ ศรีภัทรประภา

กรกฎาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร.....	10
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์กร โรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ.....	58
ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาสุขภาพองค์กรของ โรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	92
ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยและสำเนาหนังสือ เชิญขอความร่วมมือต่างๆ.....	93
ข แบบวัดสุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวิถภูมิ(ภาษาไทย).....	97
ค แบบวัดสุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวิถภูมิ(ภาษาอังกฤษ).....	106
ง แนวคำถามในการสัมภาษณ์มีติสุขภาพองค์การทั้ง 8 ด้าน.....	119
จ ค่าความเที่ยงแบบวัดสุขภาพองค์การ.....	123
ฉ สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล.....	131
ช รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติวิถภูมิ.....	134
ประวัติผู้ศึกษา.....	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	มิตិสุภาพของโรงเรียนจำแนกตามระดับและหน้าที่.....19
ตารางที่ 2.2	มิติสุภาพของโรงเรียนจำแนกตามระดับและหน้าที่ : ตัวแปรในการวิจัย.....23
ตารางที่ 2.3	จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ.....37
ตารางที่ 2.4	จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์.....39
ตารางที่ 3.1	แสดงรายการสภาวะการปฏิบัติงาน แยกเป็นมิติแต่ละด้านที่เป็นตัวแปร.....53
ตารางที่ 4.1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....56
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิโดยภาพรวมตามมิติสุภาพองค์การ 8 ด้าน.....58
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิในระดับสถาบัน: ด้านการกำหนดเป้าหมาย.....59
ตารางที่ 4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิในระดับสถาบัน : ด้านบุรณภาพของสถาบัน.....60
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิในระดับการจัดการ : ด้านการติดต่อสื่อสาร.....61
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิในระดับการจัดการ: ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน.....62
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ในระดับการจัดการ: ด้านผู้นำทางวิชาการ.....64
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ในระดับเทคนิค: ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ.....65
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ในระดับเทคนิค: ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน.....66
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ในระดับเทคนิค: ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุน การเรียนการสอน.....67

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1	ระบบย่อยที่ทำหน้าที่สี่ประการ ของพาร์สันส์.....	13
ภาพที่ 2.2	ระดับของระบบตามแนวคิดของพาร์สันส์.....	14
ภาพที่ 2.3	หน้าที่สำคัญของระบบสังคมในองค์การแต่ละระดับ.....	15
ภาพที่ 2.4	แบบของผู้นำตามตาข่ายการปฏิบัติงาน.....	27
ภาพที่ 2.5	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน.....	33
ภาพที่ 2.6	สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบสอง การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาปฐมวัย.....	40
ภาพที่ 2.7	สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบสอง การศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมศึกษา.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีศักยภาพด้วยเหตุนี้เองโรงเรียนจึงต้องเร่งดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวไปสู่การเป็น “โรงเรียนดีมีคุณภาพ” เพื่อให้เป็นแหล่งรวมของควมมีคุณภาพในทุกส่วนที่โรงเรียนพึงมี พึงเป็น การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาความเข้มแข็งของผู้นำ บุคลากร และการบริหารจัดการตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนซึ่งสิ่งที่กล่าวมา ข้างต้นเป็นปัจจัยที่จะนำโรงเรียนไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดี เมื่อโรงเรียนดีแล้วย่อมทำให้ผู้เรียนใน โรงเรียนมีคุณภาพโดยผ่านกระบวนการจัดการทางด้านวิชาการ การเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน และให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้วยเหตุนี้เองโรงเรียนจึงต้องหาแนวทางหรือวิธีการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้ดีมีคุณภาพและมีความสมบูรณ์ในทุกๆด้าน การที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียนให้ดีมีคุณภาพและมีความสมบูรณ์ได้นั้น ไมลส์ (Miles, 1973: 437-441) ได้ให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ซึ่งสุขภาพองค์การจะบอกถึงสถานะการปฏิบัติงานขององค์การตามหน้าที่ ของระดับสังคมที่ทำให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ในท่ามกลางสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ด้วยการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานเป็นเป้าหมายเบื้องต้น ด้วยเหตุนี้เององค์การทุกองค์การจึงควรมุ่ง ที่จะพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อให้้องค์การมีสภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) ซึ่งหมายถึง สภาพของ้องค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการจัดการใน้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคของระบบภายในโรงเรียนให้โรงเรียนทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพผลและสามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไป (Miles, 1973 quoted in Milstein and Belasco, 1973 อ้างถึงใน พรณี สุวัตติ: 2537)

จากการศึกษาสุขภาพองค์การที่ผ่านมา มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าไว้ ได้แก่ ฮอย และคณะ (Hoy and Forsyth, 1986, Hoy and Feldman, 1987) ได้ใช้ทฤษฎี

ระบบสังคม ของ พาร์สันส์ (Parsons, 1953) เป็นตัวแบบในการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน แนวคิดที่ใช้เป็น กรอบในการศึกษา คือ โรงเรียนที่มีสุขภาพดีเป็นโรงเรียนที่ทุกระดับมีการทำงาน ประสานสอดคล้อง กันทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับเทคนิค ระดับการจัดการ และระดับสถาบัน ซึ่ง โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของ ระบบสังคมที่ต้องทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation: A) โรงเรียนต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการทางสังคม 2) ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment: G) เป็นการกระทำเพื่อนำระบบไปสู่เป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration: I) เป็นการกระทำเพื่อรักษาคุณค่าทางสังคม เป็นการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 4) ความสามารถในการรักษาระเบียบแบบแผน (Latency: L) เป็นความสามารถในการรักษา ระเบียบแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อตลอดจนสิ่งที่ซ่อนเร้นภายใน ซึ่งจะเห็นได้ว่าทฤษฎีระบบสังคม ของพาร์สันส์ เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาสุขภาพ องค์การให้มีความสมบูรณ์

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย ซึ่งจะเห็นได้ว่างานวิจัยจำนวนมากได้ให้ความสำคัญ และสนใจศึกษาเรื่องของ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาหรือโรงเรียนในหน่วยงานของภาครัฐ โดยเรื่องที่ศึกษาส่วนใหญ่ มักศึกษาสภาพของสถานศึกษานั้น ๆ ว่ามีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับใด เช่น งานวิจัยของพรณี สุวดี (2537) และชานาญ ทัดมาลี (2542) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น งานวิจัย ของจิรัฐกาล ก้อนเพชร (2546) และศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) เป็นต้น อีกทั้งยังมีการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น งานวิจัยของพรพจน์ คงคา (2548) และภรณ์ ศิริสุขชัยวุฒิ (2545) เป็นต้น ตลอดจนมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของ โรงเรียนและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนั้น ๆ รวมถึง การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุ กับสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยศึกษาแบบจำลอง ปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนนั้น ๆ เป็นต้น

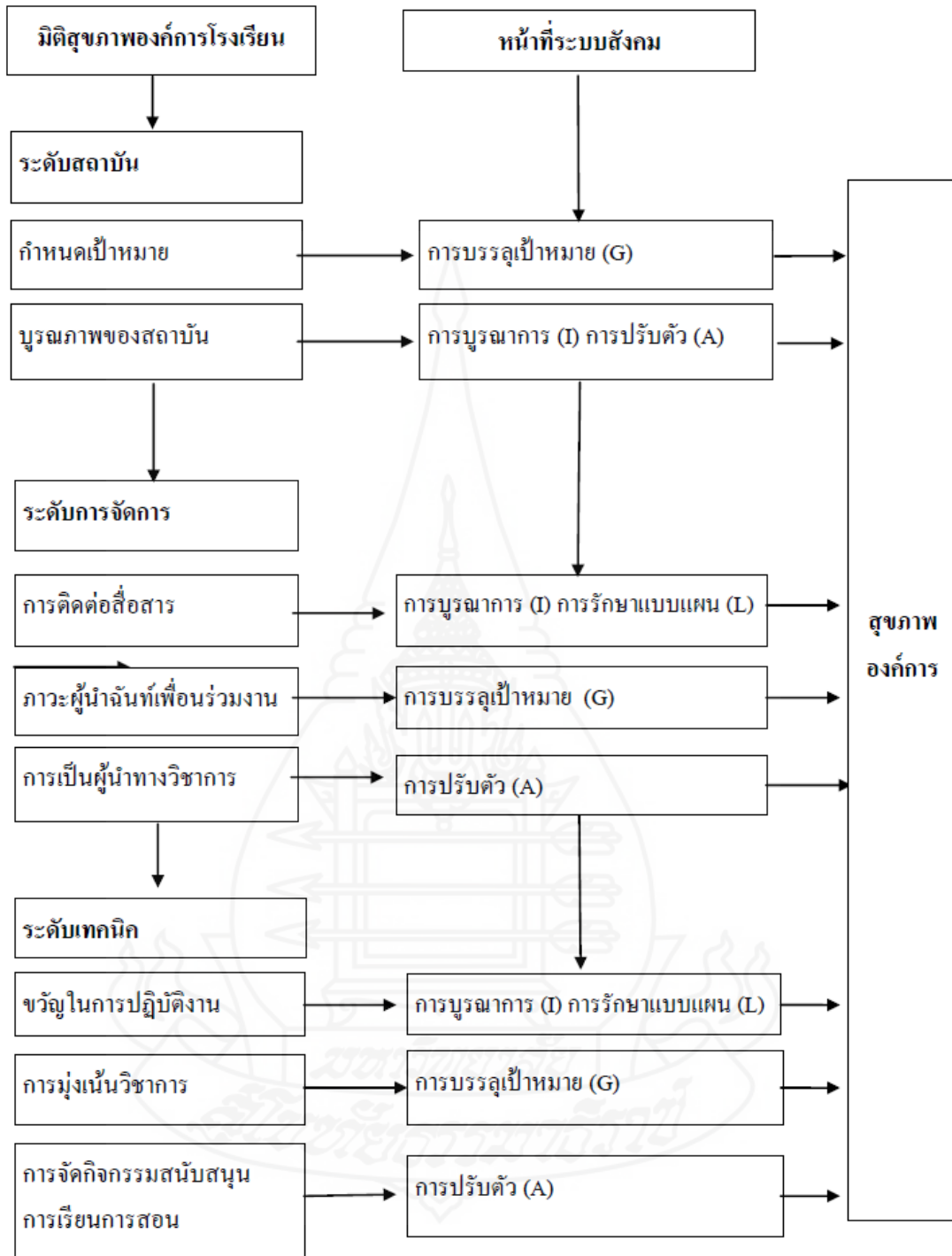
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติโดยเลือก โรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ ซึ่งเป็น โรงเรียนนานาชาติที่จัดการศึกษาระดับอนุบาลจนถึงระดับ มัธยมศึกษาว่ามีสุขภาพองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับใด และมีแนวทางในการ พัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนา สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิให้มีคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และมีสุขภาพองค์การ ที่สมบูรณ์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ
- 2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับสภาพองค์การโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ใช้กรอบแนวคิดของ พรณี สุวดี (2537) และชำนาญ ทัดมาลี (2542) ซึ่งใช้ตัวแบบระบบสังคมของพาร์สันส์ (Parsonian Model) ซึ่งวิเคราะห์ระบบงานขององค์การครอบคลุมระดับภารกิจ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค โดยองค์การจะต้องมีหน้าที่ตามระบบของสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว (Adaptation: A) การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment: G) การบูรณาการ (Integration: I) และการรักษาระเบียบแบบแผน (Latency: L) เพื่อควบคุมองค์การให้คงอยู่ในระบบสังคม และบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นๆ ตามมิติที่ศึกษาทั้ง 8 มิติ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) บุคลากรของสถาบัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน 7) การมุ่งเน้นวิชาการ และ 8) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยสภาพองค์กร โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิครั้งนี้ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ทั้งหมด โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิในจังหวัดลำปาง และจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 53 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากประชากร

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพองค์กร โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ประกอบด้วยมิติ สภาพองค์กร 8 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ระดับสถาบัน

- 1) กำหนดเป้าหมาย
- 2) บุรณภาพของสถาบัน

4.2.2 ระดับการจัดการ

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน
- 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ

4.2.3 ระดับเทคนิค

- 1) ขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2) การมุ่งเน้นวิชาการ
- 3) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 สภาพองค์กร หมายถึง สภาพขององค์กรที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระดับสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและยังสามารถที่จะปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความรับผิดชอบต่อโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน และบุคลากร ที่สามารถตอบสนองหน้าที่ของระบบ

สังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระบบแบบแผนของสังคมซึ่งประกอบด้วย มิติสุขภาพองค์การ 8 ด้านดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) บูรณาการของสถาบัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน 5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) ขบวนการในการปฏิบัติงาน 7) การมุ่งเน้นวิชาการ และ 8) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

5.2 สุขภาพองค์การระดับสถาบัน ประกอบด้วยสุขภาพองค์การในมิติที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมรวมทั้งพลังชุมชนและกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียน ได้แก่ มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย และมิติด้านบูรณาการของสถาบัน

5.2.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนที่คาดหวัง หรือกำหนดให้เป็นสภาพที่พึงประสงค์โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมนำผลของปัญหาร่วมกันเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนปรากฏในแผนปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องตามหลักปรัชญาการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของโรงเรียน ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักเพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.2.2 บูรณาการของสถาบัน หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่สามารถเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทางชุมชนอย่างมีอิสระ ไม่กดดัน มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับแรงต้านทาน จากพลังชุมชนหรือกลุ่มอิทธิพล ตลอดจนสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาเพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดในสังคมได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งโรงเรียนสามารถที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงประชาสัมพันธ์ โรงเรียนให้คนภายในและภายนอกชุมชนได้รู้จักอย่างทั่วถึง

5.3 สุขภาพองค์การระดับการจัดการ ประกอบด้วยสุขภาพองค์การในมิติที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ มิติด้านการติดต่อสื่อสารมิติด้านภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน และมิติด้านผู้นำทางวิชาการ

5.3.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารและคณะครู ครูกับครูด้วยกันเอง หรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนด้วยกันทั้งหมดเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แลกเปลี่ยนความรู้สึนึกคิด เจตคติ ตลอดจนอารมณ์และการกระทำต่างๆ ที่ผู้บริหารและคณะครูมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และความร่วมมือที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

5.3.2. ภาวะผู้นำอันที่เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงานโดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีโดยผู้บริหารปฏิบัติ ตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

5.3.3 การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการทุกด้านรวมถึงกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ที่พัฒนางานวิชาการให้ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจและผลักดันให้ภารกิจหลักของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.4 สุขภาพองค์การระดับเทคนิค ประกอบด้วยสุขภาพองค์การในมิติที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

5.4.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในด้านความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงออกว่ามีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความรู้สึกในการยอมรับ เชื่อฟัง และศรัทธาต่อผู้บริหาร ตลอดจนมี สัมพันธภาพที่ดีกับทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความศรัทธาในอาชีพ และมีความมั่นคงในอาชีพ รายได้ สวัสดิการ และโอกาสต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ ตลอดจนมีความพอใจในส่วนของสภาพแวดล้อม ในการทำงานรวมถึงเพื่อนร่วมงานว่ามีการช่วยเหลือสามัคคีกันทำงานเป็นทีม และพร้อมที่จะร่วม ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

5.4.2 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในด้านการบริหารงานทางวิชาการที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้แก่ ครูควรมีการจัดทำแผนการสอน มีการจัดการสอนเสริมในทุกกลุ่มสาระ สนับสนุน ให้ครูใช้หรือสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง มีการวัดผลทางการศึกษาในทุกภาคเรียนอย่างเป็น ระบบ มีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนควรจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศห้องเรียนเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

5.4.3 การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมมือกันจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนในหลักสูตร ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและทำให้นักเรียนมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น

5.5 สุขภาพองค์การสมบูรณดี หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายภายใต้การจัดการ การตัดสินใจ และการสื่อสารที่ดี มีการร่วมคิด ร่วมทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความสามารถจัดการกับปัญหาที่มากุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้องค์การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

5.6 สุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ หมายถึง ความไม่สามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายภายใต้การจัดการ การตัดสินใจ และการสื่อสาร ไม่มีการร่วมคิด ร่วมทำ ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรทำงานอย่างไม่มีความสุข ไม่มีความสามารถจัดการกับปัญหาที่มาคุกคามได้ ไม่สามารถช่วยให้องค์การดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และไม่สามารถพัฒนาความก้าวหน้าได้

5.7 โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ หมายถึง โรงเรียนเอกชนในระบบ ขึ้นตรงต่อสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิใช้หลักสูตรต่างประเทศของประเทศอังกฤษ โดยโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนวัยเรียนไปจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในระบบอังกฤษ ประกอบด้วยกัน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิที่จังหวัดลำปาง และ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิจังหวัดกระบี่

5.8 ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต หมายถึง เจ้าของโรงเรียน หรือผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้ง โรงเรียน

5.9 ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษา สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

5.10 ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ หมายถึง ผู้จัดการของโรงเรียนในระบบผู้ที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในทุกด้านของโรงเรียนไม่ว่าด้านงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน

5.11 ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ในโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิทั้งครูสัญชาติไทย และครูต่างสัญชาติ

5.12 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิในหน้าที่เจ้าหน้าที่บัญชี และการเงิน เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แม่ครัว แม่บ้าน ภารโรง และพนักงานขับรถ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ ซึ่งจะได้รับประโยชน์ดังนี้

6.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิโดยในระดับโรงเรียน สามารถนำแนวทางการพัฒนาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาความสัมพันธ์ในทุกด้าน ระหว่างโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมชุมชนและกลุ่มบุคคลอื่นภายนอก ในระดับการ

จัดการ สามารถนำแนวทางการพัฒนาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาตัวผู้บริหาร ให้มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรในทุกด้าน ส่วนในระดับเทคนิค สามารถนำแนวทางการพัฒนา ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้นตลอดจนสนับสนุนการใช้ทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

6.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารงานโรงเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ อีกทั้งเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ จึงได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพองค์การ และได้รวบรวมเพื่อเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
 - 1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
 - 1.4 องค์ประกอบของมิติสุขภาพองค์การ
2. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ
 - 2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน
 - 2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์
 - 2.3 โครงสร้างการบริหาร
 - 2.4 สภาพการดำเนินงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

“สุขภาพองค์การ” มาจากคำสองคำระหว่างคำว่า “สุขภาพ” (Health) และคำว่า “องค์การ” (Organization) เมื่อนำมารวมเข้าด้วยกันเป็นคำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพะการปฏิบัติงานตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือ

เปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Hoy and Other, 1987 อ้างถึงใน พรรณี สุวัตถิ 2537: 35)

“สุขภาพ” (Health) ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก ปี 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจรวมถึงการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ความปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความทุพพลภาพเท่านั้น (จรินทร์ ธานีรัตน์: 2529 อ้างถึงใน พรรณี สุวัตถิ 2537: 33) เมื่อนำความหมายของทั้ง 2 คำมารวมกันเป็นคำใหม่ คือคำว่า “สุขภาพองค์กร” ตามนัยดังกล่าว อาจให้ความหมายได้ว่า เป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์กรเป็นสิ่งที่มีชีวิต องค์กรก็จะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ ในที่สุดซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาหล่อเลี้ยง อาทิ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็น ตัวป้อน (Inputs) ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่างๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่ายหากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดี ความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์กรเปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์ และองค์กรก็มีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายของมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) ระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกทำงานหากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์กรก็สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่ทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้้องค์กรก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์กรไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดองค์กรก็จะเสื่อมตายไปเช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์ (พรรณี สุวัตถิ 2537: 33-34)

จิระประภา อัครบวร (2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีว่าเป็น องค์กรที่มีความสามารถในการประกอบการและเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) ซึ่งเมื่อมีปัญหามารุมเร้าไม่ว่าเป็นปัญหาภายใน หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร องค์กรก็จะยังสามารถ ดำรงอยู่ได้

กล่าวสรุปโดยรวม สุขภาพองค์กร ถือเป็นสภาพองค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ และระดับความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน

ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคม ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ในท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และในสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การของตนมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

1.2 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ

องค์การทุกองค์การในปัจจุบัน ต้องการการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวไปข้างหน้า โดยการศึกษาสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานขององค์การของตนว่าองค์การของตนเป็นอย่างไร โดยใช้ “สุขภาพองค์การ” เป็นเกณฑ์ชี้ให้เห็นว่า องค์การของตนมีสุขภาพดีหรือไม่อย่างไร ดังนั้นสุขภาพองค์การ จึงเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การ (Concept of Organization Development) ด้วยประการนี้สุขภาพองค์การจึงจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่เรียกกันว่า “การวินิจฉัยองค์การ” (จิระประภา อัครบวร, 2549: 100) ในการศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้ในการช่วยสร้างความตระหนัก (Awareness) ในปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การหรือบุคลากรในองค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยในการที่จะนำมาพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีสุขภาพดีขึ้น

ดังนั้นความสำคัญของคำว่า “สุขภาพองค์การ” จึงถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์เพื่อที่จะบอกให้รู้ว่าองค์การนั้นๆ มีสุขภาพองค์การดีหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นทิศทางที่จะช่วยในการบริหารองค์การให้ดีขึ้น และความสำคัญยิ่งกว่านั้นถ้าทุกคนในองค์การเห็นความสำคัญของสุขภาพองค์การก็จะทำให้องค์การนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เกิดผลสำเร็จอย่างมั่นคง และองค์การจะต่อสู้กับสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างดี แต่ถ้าหากผลของการศึกษาสุขภาพองค์การนั้นๆ ออกมาไม่สมบูรณ์ ประโยชน์ของการศึกษาก็จะช่วยเป็นแนวทางหรือทิศทางให้ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาองค์การของเราให้ดีขึ้นเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เช่นกัน

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

1.3.1 ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

องค์การทางการศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียนนั้นตามแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons, 1953) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีมหภาค ทางสังคมวิทยาได้ ใช้กรอบนี้ในการสร้างทฤษฎีโครงสร้างของการกระทำทางสังคม (The Structure of Social Action) ให้ความเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม เป็นระบบของการกระทำ

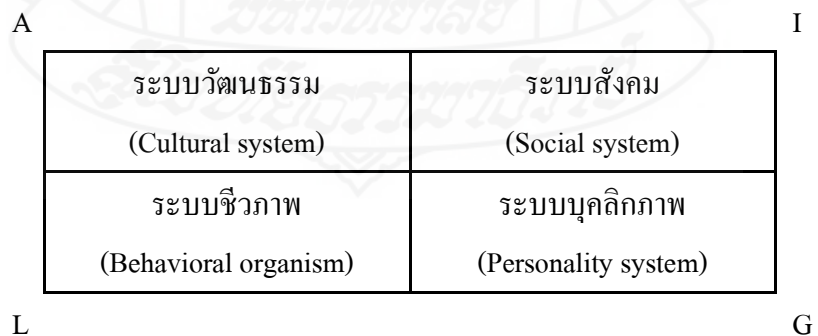
การกระทำเกิด จากปฏิสัมพันธ์ของผู้กระทำ ผู้กระทำคือ คน หน่วยของการกระทำคือ บทบาท ระบบสังคมจึงเป็น ระบบแห่งการปฏิสัมพันธ์ของบทบาท ระบบสังคมมีความสมดุล มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีลักษณะ คล้ายคลึงกันกับระบบของสิ่งมีชีวิต ทุกระบบมีบทบาทหรือหน้าที่ อยู่ 4 ประการคือ AGIL

1) การปรับตัว (Adaptation เรียกว่า A) เป็นการกระทำของระบบเพื่อแสวงหาทรัพยากร จากสภาพแวดล้อมสำหรับเป็นตัวป้อนระบบ โรงเรียนต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการ ทางสังคมโดยทำหน้าที่ปลูกฝังนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ พันธะหน้าที่ และบทบาทของตนเอง เมื่อต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และทำหน้าที่จัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามโครงสร้างบทบาท (Role Structure) ส่วนต่างๆ ของสังคม

2) การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal attainment เรียกว่า G) เป็นการกระทำเพื่อนำระบบ ไปสู่จุดมุ่งหมาย นักเรียนเป็นวิถีทางในการดำรงเป้าหมายของสังคม และถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับระบบภายนอก

3) การบูรณาการ (Integration เรียกว่า I) เป็นการกระทำเพื่อรักษาคุณค่าทางสังคมเป็น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นักเรียนจะถูกถ่ายทอดความรู้ ความคิด ในลักษณะเดียวกันเพื่อสร้างบูรณาการ

4) การรักษาแบบแผน (Latent pattern maintenance เรียกว่า L) ความสามารถในการรักษาระเบียบแบบแผน การรักษาค่านิยม ความเชื่อตลอดจนการแสดงออกที่ซ่อนเร้นภายใน การที่เด็กนักเรียนจะทำสิ่งใดก็จะถูกควบคุมโดย กฎ ระเบียบแบบแผนต่างๆ ของโรงเรียน โดยทุกระบบทำหน้าที่ทั้งสี่ประการนี้ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยสี่ระบบ ระบบย่อยทั้งสี่นี้คือ “AGIL” ดังแสดงดังภาพที่ 2.1



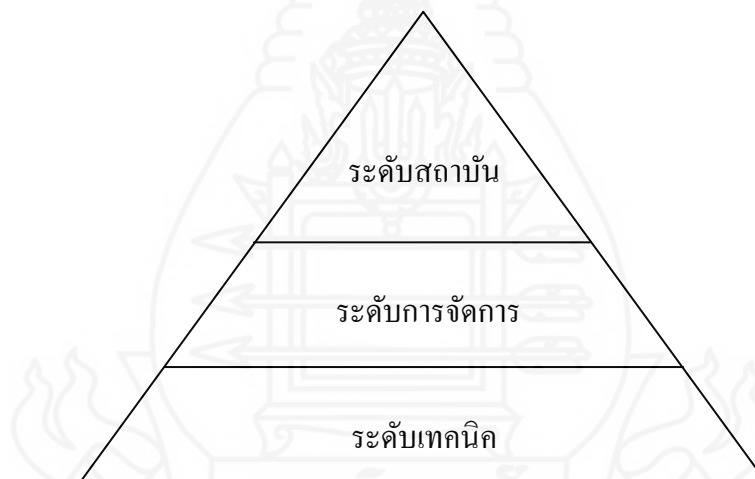
ภาพที่ 2.1 ระบบย่อยที่ทำหน้าที่สี่ประการ

ที่มา: ปรับจาก Parsons, Talcott and Platt, Geraid M., (1973) The American University, Cambridge, MA : Harvard University Press, Figure 1.2, p 51.

หากวิเคราะห์ที่ระดับโรงเรียนเป็นหลักก็สามารถวิเคราะห์ในแนวตั้งได้ พาร์สันส์ได้เสนอ การแบ่งองค์การเป็น 3 ระดับ (Parsons, 1958: 41) ดังนี้ โดยพาร์สันส์เสนอวิธีแบ่งองค์การ เช่น ระบบโรงเรียน แบ่งออกเป็นระดับให้ครอบคลุมตั้งแต่ประธานสภาพการศึกษา ท้องถิ่นจนถึงครูที่มีอาวุโสน้อยที่สุด หรือบุคลากรตำแหน่งอื่นในระดับล่างสุด โดยพาร์สันส์แบ่งระดับโดยยึดถือ หน้าที่หรือความรับผิดชอบเป็นหลักสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเมื่อรวมถึงสภาพแวดล้อมหรือระดับที่ เหนือกว่าขึ้นไป ระดับทั้ง 3 นี้ อาจเรียกว่า ระบบเทคนิค ระบบการจัดการ และระบบชุมชนหรือ สถาบัน

แนวคิดการแบ่งองค์การเป็น 3 ระดับนี้เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย โรงเรียนสามารถแบ่งได้ เป็น 3 ระดับ

1. ระดับสถาบัน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานเหนือขึ้นไป
2. ระดับการจัดการ ประกอบด้วยผู้บริหารระดับรองลงมา
3. ระดับเทคนิคประกอบด้วยครู และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ดังภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ระดับของระบบตามแนวคิดของพาร์สันส์

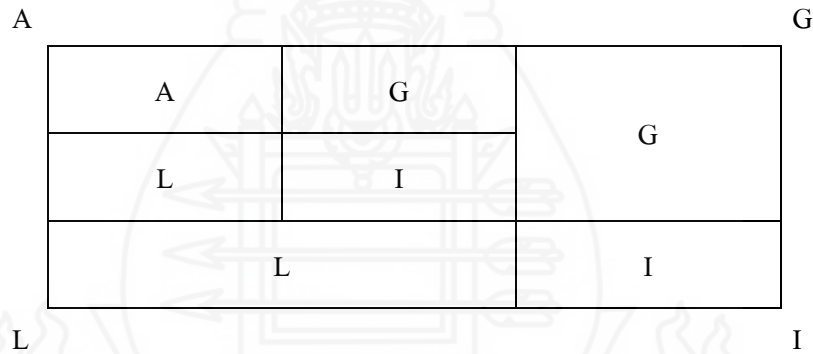
ที่มา: ปรับจาก John H. Jackson and Cyril P. Morgan. (1982) Organization Theory : A Macro Perspective for Management, 2 nd. ed. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall p.51

หน้าที่ขององค์การแต่ละระดับ องค์การทุกระดับมีหน้าที่ทั้งสี่ประการซึ่งเป็นความรับผิดชอบของแต่ละระดับดังนี้

1. ระดับสถาบันทำหน้าที่บูรณาการ (I) และการรักษาแบบแผน (L)

- 2. ระดับการจัดการทำหน้าที่ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (G)
- 3. ระดับเทคนิคทำหน้าที่ปรับตัว (A)

แต่ละระดับสามารถแบ่งย่อยได้อีก เช่น ในกรอบคร่อมมีหน้าที่ สี่ประการ บิดาอาจทำหน้าที่เกี่ยวกับการปรับตัว (A) การกำหนดวัตถุประสงค์ (G) และการประสานงาน (I) มารดาทำหน้าที่ อบรมเลี้ยงดู (L) ในทำนองเดียวกัน ระดับต่างๆ ในระบบโรงเรียนก็สามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีก เช่น ระดับเทคนิคซึ่งทำหน้าที่ปรับตัว (A) สามารถแบ่งย่อยลงไปอีกสี่ระบบย่อย คือ AGIL หน้าที่ของระดับเทคนิคคือ การจัดการเรียนการสอน ครูทำหน้าที่ปรับตัวป้อนคือนักเรียนให้มี คุณค่า (A) และขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (G) ครูแนะนำทำหน้าที่ บูรณาการ (I) ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาวิชาการ พระและครูสอนศิลปวัฒนธรรมทำหน้าที่รักษาแบบแผน (L) คือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ระดับเทคนิคจึงมี หน้าที่ครบทั้งสี่ประการ ระดับอื่นก็สามารถแยกเป็นระบบย่อยๆ เช่นกัน ดังแผนภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 หน้าที่สำคัญของระบบสังคมในองค์การแต่ละระดับ

ที่มา: Parsons, Talcott and Platt, Gerard M., (1973) The American University, Cambridge, MA : Harvard University Press, Figure 1.2, p 51.

สรุปข้อเสนอของทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ ได้ดังนี้

- 1. ระบบสังคมทุกระบบมีหน้าที่สี่ประการ คือ การปรับตัว การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบูรณาการ และการรักษาแบบแผน
- 2. หน้าที่แต่ละอย่างสามารถแบ่งออกเป็นสี่ระบบย่อยได้สี่ระบบย่อย และแบ่งเป็นระบบย่อยๆ ต่ไปอีกสี่ระบบย่อยๆ เช่นกัน

3. ส่วนต่างๆ ของระบบจะมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

4. ระบบสังคมมีความสมดุลเมื่อเกิดความไม่สมดุลระบบจะปรับตัวเข้าสู่ความสมดุลอีก

โดยนัยแห่งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีโครงสร้างทางสังคมย่อยๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในการทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและสามารถแก้ปัญหาในระบบ ตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปรับตัวให้เข้ากับระบบภายนอก และรู้จักดำรงเป้าหมายของสังคมไว้ได้ ทั้งนี้โรงเรียนจะมีการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ภายใต้อิทธิพลระเบียบข้อห้ามที่ควบคุมอยู่เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในระบบสามารถบูรณาการ และแก้ปัญหาสิ่งที่ซ่อนเร้น ตลอดจนรักษาระเบียบแบบแผนให้เกิดขึ้นในระบบได้ นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องมีการควบคุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกันในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค (ชานาญ ทัดมาลี 2542 : 16 – 17)

1.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ ไมลส์ (Miles)

เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย ไมลส์ (Miles, 1972 cited in Hoy & Forsyth, 1986: 156) นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้ให้คำนิยามว่าเป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนโดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขต อย่างกว้างๆ ของกิจกรรมต่างๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การด้วยการอาศัยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่งๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่างๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ เช่น โรงเรียน และสถาบันการศึกษาเฉพาะทาง เป็นต้น ผลงานที่สำคัญ ในการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องสุขภาพองค์การของไมลส์ ได้แก่ การศึกษาและประยุกต์เอาองค์ความรู้ เชิงศาสตร์ธรรมชาติ และพฤติกรรมศาสตร์ อันได้แก่ ความรู้ทางมานุษยวิทยา และสังคมวิทยาเข้าไปใช้ในการสังเกตการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ซึ่งผลจากการศึกษา ได้ข้อสรุปและชี้ให้เห็นว่าการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีระบบและมีระเบียบแบบแผนนั้นต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายขั้นแรก (Milstein, and Belasco, 1973) เมื่อมีความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนและประสบผลสำเร็จ ไมลส์ ได้เสนอบทความ ที่กล่าวถึงการศึกษาสุขภาพองค์การไว้ว่าเป็นการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์การในหนังสือชื่อ “Organization and Human Behavior: Focus on Schools” โดยแบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การหรือมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การ (Miles’s Dimensions of Organizational Health) ที่มีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมิน

ประสิทธิภาพขององค์กรในระยะสั้น ไมลส์จึงกำหนดแนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพองค์กรเป็นมิติต่าง ๆ รวม 10 ด้าน ได้แก่

1. การมีเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal focus)
2. มีวิธีการในการติดต่อสื่อสารที่ดีเหมาะสมสามารถรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารภายใน (Communication adequacy)
3. มีการใช้อำนาจในทางที่ดี มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (Optimal power equalization)
4. ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (Resource utilization)
5. สมาชิกขององค์กรมีความรักใคร่ สามัคคีปรองดองกันเป็นอย่างดี (Cohesiveness)
6. สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานเป็นอย่างดี (Morale)
7. ใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายใหม่ได้ (Innovativeness)
8. มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ภายใต้แรงกดดันของสภาวะแวดล้อม (Autonomy)
9. มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนา (Adaptation)
10. มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยใช้พลังน้อยและมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problem solving adequacy)

การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในทัศนะของไมลส์ นั่นคือการศึกษาความสามารถของระบบภายในโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปได้เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ 2545: 17 – 19)

ในระยะเวลาต่อมาได้มีนักวิชาการบริหารยุคใหม่ อาทิ คิมสตัน และโซนาเบน (Kimpston & Sonnabend, 1978 quoted in Hoy & Feldman, 1987) นำแนวคิดของไมลส์มาพัฒนา โดยนำมิติทั้ง 10 ด้าน ของไมลส์มาใช้ในการพัฒนาเครื่องวัดสุขภาพองค์กรแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามแนวคิดของไมลส์ดังกล่าวยังคงเป็นที่สนใจ โดยเฉพาะ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ได้นำแนวคิดที่ไมลส์ (Miles, 1973) นำเสนอไว้มาศึกษาทบทวนวรรณคดีที่

เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนร่วมกับทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ (Parsons, 1953) และเอซี โอนิ (Etzioni, 1975) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยตามแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์นั้น ระบบสังคมเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของระบบย่อย ๆ ในโครงสร้างที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ร่วมกัน หน้าที่ของสังคมก็คือการประสานต่อเนื่องของกิจกรรมในระบบย่อยอันจะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือความอยู่รอดของสังคม

1.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของฮอยและคณะ

ฮอย และฟอร์ซิช (Hoy & Forsyth, 1986: 156) ได้ร่วมศึกษาและได้ให้ความหมาย ของสุขภาพองค์การไว้ว่า เป็นสภาพการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนอง การกระทำตามหน้าที่สำคัญโดยใช้ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ เป็นตัวแบบในการศึกษาสุขภาพ ของโรงเรียน ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบ แผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมี โอกาสที่จะปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมี การพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 394-395) ที่ว่าองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้วองค์การนั้นย่อม มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman ,1987: 30-37) แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเจอร์ (Rutger University) เมืองนิวบรันสวิก (New Brunswick) มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ จึงได้พยายามศึกษาข้อ ค้นพบใหม่ของมิติวัดสุขภาพองค์การ โดยได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมพาร์สันส์ (Parsons, 1953) เป็นกรอบความคิดพื้นฐาน (conceptual framework) เพื่อการอธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติ สุขภาพองค์การระดับโรงเรียน (School health) โดยได้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาสุขภาพองค์การเป็น การวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การ ในอีกแง่มุมหนึ่งสอดคล้องกับความเห็น บรูคโอเวอร์ และคณะ (Brookover, et al, 1978) ซึ่งกล่าว ไว้ว่าการศึกษาสุขภาพโรงเรียน ได้แนวคิดมาจากการศึกษาบรรยากาศโรงเรียน และยังถือว่าเป็น มโนทัศน์ที่สามารถอธิบายตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผล โรงเรียน (School effectiveness) ได้อีกประการหนึ่ง

ฮอย ทาร์เทอร์ และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991) ได้ทำการ ศึกษาวิจัยสุขภาพของโรงเรียน คือ สภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเทคนิค ระดับการจัดการ และระดับสถาบัน โดยระดับเทคนิค มิติสุขภาพ

องค์การมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 2) ด้านขวัญ และ 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับการจัดการมี 4 ด้าน 1) อิทธิพลของผู้บริหาร 2) มิตรสัมพันธ์ของผู้บริหาร 3) กิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร และ 4) การสนับสนุนทรัพยากร ส่วนในระดับสถาบันมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ความเข้มแข็งของสถาบัน โดยมีแต่ละมิติที่แสดงถึงหน้าที่ (AGIL) ในระดับนั้น ๆ เช่น การเน้นวิชาการ แสดงถึงหน้าที่ในการบรรลุวัตถุประสงค์ (G) ขวัญแสดงถึงการบูรณาการ (I) และการรักษาแบบแผน (L) เป็นต้น มิติสุขภาพรวมกันแล้วมีอยู่ 7 มิติ โดยสะท้อนให้เห็นสภาวะการทำงานตามภารกิจของโรงเรียนทั้ง 3 ระดับที่ทำงานสอดคล้องประสานสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมนั้นย่อมหมายถึงว่า โรงเรียนนั้นมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 มิติสุขภาพของโรงเรียนจำแนกตามระดับและหน้าที่

ระดับ	มิติ	หน้าที่
ระดับเทคนิค (การจัดการเรียนการสอน)	- การเน้นวิชาการ - ขวัญ	การบรรลุเป้าหมาย (G) บูรณาการ (I) และรักษาระเบียบแบบแผน (L)
ระดับการจัดการ (แก้ปัญหาและประสานงาน ภายใน)	- อิทธิพลของครูใหญ่ - มิตรสัมพันธ์ของครูใหญ่ - กิจสัมพันธ์ของครูใหญ่ - การสนับสนุนทรัพยากร	บูรณาการ (I) และรักษาระเบียบแบบแผน (L) บูรณาการ (I) และรักษาระเบียบแบบแผน (L) การบรรลุเป้าหมาย (G) การปรับตัว(A)
ระดับสถาบัน	- ความเข้มแข็งของสถาบัน	การปรับตัว(A)

A หมายถึง การปรับตัว (Adaption เรียกว่า A)

G หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal attainment เรียกว่า G)

I หมายถึง การบูรณาการ (Integration เรียกว่า I)

L หมายถึง การรักษาแบบแผน (Latent pattern maintenance เรียกว่า L)

ที่มา: ปรับจาก Wayne K. Hoy ; C. John Tarter ; and Robert B. Kottlkmp, (1991) *Open School*

Healthy Schools London : Sage Publication, p.69

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับระดับองค์การ และหน้าที่ของระบบสังคมมีอิทธิพลต่อการศึกษาสุขภาพโรงเรียนที่น่าสังเกตก็คือ บางระดับหน้าที่มีเพียงอย่างเดียว เช่น ระดับสถาบันซึ่งมีเพียงหน้าที่การปรับตัว (A) อย่างไรก็ตามเมื่อรวมทุกระดับแล้วก็จะมีหน้าที่ที่ครบสี่ประการ ทฤษฎีของพาร์สันส์จึงกลายเป็นตัวแบบ (Model) ในการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน

1.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ ฟอร์ดไคซ์ และไวล์

ฟอร์ดไคซ์ และไวล์ (Fordyce & Weil, 1971: 11-14 อ้างถึงใน ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529) ได้กล่าวถึง องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์และองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Healthy and Unhealthy Organization) ดังต่อไปนี้

องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และรวมพลังกันปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา
3. ผู้บังคับบัญชา และสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาซึ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม
4. สมาชิกมีความผูกพันทางจิตใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและ ใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน
5. สมาชิกทุกคนมีการวางแผนร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน
6. มีการยอมรับนับถือความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักใช้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงาน
7. สมาชิกในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
8. การบริหารงานยึดหลักการร่วมมือร่วมใจ
9. สมาชิกทุกคนผนึกกำลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
10. สามารถนำข้อขัดแย้งมาเป็นประโยชน์ในการบริหารโดยยึดถือว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์การ
11. สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการใช้ข้อมูลข่าวสารสะท้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงงาน
12. สมาชิกร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ และตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

13. สมาชิกมีความสัมพันธ์ภาพต่อกันด้วยความซื่อสัตย์
 14. สมาชิกมีอิสระ เสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ โดยตรง
 15. การแสดงพฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม
 16. สมาชิกมีความรู้สึกเป็นตัวเอง และมีระดับความไว้วางใจระหว่างสมาชิกใน องค์การสูง สมาชิกยอมรับในการเลี้ยว โดยถือว่าเงื่อนไขในการสร้างความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
 17. มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีต
 18. รู้จักการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
 19. สมาชิกทุกคนพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ นโยบาย ที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน
 20. สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 21. องค์การมีความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- สมาชิกทุกคนร่วมมือกันและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหขององค์การ
- ส่วนองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ มีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีลักษณะดังต่อไปนี้
1. สมาชิกขาดการอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ อาจมีบางกลุ่มเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น ที่มีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้
 2. สมาชิกขาดความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา แต่กลับเอามาวิพากษ์วิจารณ์กับผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง
 3. ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกต่างคนต่างแก้ปัญหขาดการทำงานเป็นทีม
 4. สมาชิกแตกแยกความสามัคคีขาดการใช้ข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญห
- การตัดสินใจ
5. สมาชิกขาดความสนใจในการวางแผน ผู้บริหารเป็นผู้ผูกขาดจึงขาดความร่วมมือ
 6. ผู้บริหารไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ หรือความคิดเห็นของสมาชิก
 7. สมาชิกมีความเห็นแตกแยกกัน ต่างคนต่างอยู่
 8. สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันทำให้ขาดความร่วมมือกัน
- อย่างจริงจัง
9. สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเอาตัวรอด และถอนตัวจากการแก้ปัญหา

10. สมาชิกไม่ใช้ความขัดแย้งในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
11. สมาชิกขาดความร่วมมือและไม่นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงงาน
12. สมาชิกหลีกเลี่ยงการให้ และรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์
13. สมาชิกขาดความอบอุ่น ไม่สนใจใยดีต่อกัน ขาดความซื่อสัตย์
14. ผู้บริหารใช้อำนาจทำให้สมาชิกขาดอิสระ และเสรีภาพในการทำงาน
15. การปฏิบัติงานขาดความยืดหยุ่น ผู้นำเป็นผู้ใช้อำนาจ และไม่สนใจการเปลี่ยนแปลง
16. สมาชิกขาดความไว้วางใจต่อกัน
17. สมาชิกไม่กล้าเสี่ยงเกรงจะเกิดความผิดพลาด
18. ความผิดพลาดในการทำงาน หรือความผิดครั้งเดียวถูกลงโทษให้ออกจากงาน
19. ปลดอองานให้ผิดพลาดโดยไม่สนใจในการนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา
20. โครงสร้างระเบียบข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานความสนใจอยู่ใน ระดับน้อย
21. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
22. ขาดการปรับปรุงองค์การให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
23. สมาชิกเห็นว่าตนเองไม่มีส่วนที่จะต้องรับผิดชอบ

1.3.5 ผลการศึกษาของ พรณี สุวดี

พรณี สุวดี (2537: 16 - 18) ได้นำแนวคิดของไมล์ส์ และฮอยและคณะมาสังเคราะห์องค์ประกอบมิติสุขภาพองค์การจากแนวคิดของไมล์ส์ (Miles) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ศึกษาตามแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ วิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาโดยอาศัยมิติสุขภาพองค์การที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การประกอบด้วยมิติหรือองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) บุคลากรของสถาบัน 3) ภาวะผู้นำจันทน์เพื่อนร่วมงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) การมุ่งเน้นวิชาการ 7) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ 8) การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

ตารางที่ 2.2 มิติสุขภาพของโรงเรียนจำแนกตามระดับและหน้าที่ : ตัวแปรในการวิจัย

ระดับ	มิติ	หน้าที่
ระดับเทคนิค (การจัดการเรียนการสอน)	1.การมุ่งเน้นวิชาการ 2.ขวัญในการปฏิบัติงาน 3.การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา	การบรรลุเป้าหมาย บูรณาการ และรักษาระเบียบแบบแผน การปรับตัว
ระดับการจัดการ (แก้ปัญหาและประสาน งานภายใน)	1.การติดต่อสื่อสาร 2.ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน 3.การสนับสนุนทรัพยากร	การบูรณาการ การบูรณาการ และการบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว
ระดับสถาบัน	1.การกำหนดเป้าหมาย 2.การบูรณาการของสถาบัน	การบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว

ที่มา: พรรณี สุวดี (2537) “การวิเคราะห์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า 18

1.4 องค์ประกอบของมิติสุขภาพองค์กร

มิติสุขภาพองค์กรทั้ง 8 ด้านที่ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษาในครั้งนี้ เป็นการนำเอางานวิจัย
ของ พรรณี สุวดี (2537) ซึ่งกล่าวถึงมิติสุขภาพองค์กร 8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2)
บูรณาการของสถาบัน 3) ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การสนับสนุน
ทรัพยากร 6) การมุ่งเน้นวิชาการ 7) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ 8) การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา
และ ชำนาญ ทัดมาลี (2542) ซึ่งใช้มิติสุขภาพองค์กร 8 ด้าน เช่นกัน แต่ปรับด้านที่ พรรณี สุวดี
เสนอจากมิติด้านการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการเป็นผู้นำทางวิชาการ และมิติด้านการ
สนับสนุนทรัพยากร เป็นด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามทั้ง พรรณี
สุวดี และชำนาญ ทัดมาลี ได้นำแนวคิดของ ไมล์ส และฮอยและเฟลด์แมน มาสังเคราะห์องค์ประกอบ
มิติสุขภาพองค์กรจากแนวคิดของไมล์ส (Miles) และฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ซึ่ง
ศึกษาตามแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ เป็นพื้นฐานสำคัญ โดย
มิติทั้ง 8 ด้านมีสาระสำคัญดังนี้

1.4.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) ให้ความหมายว่า เป้าหมาย คือ จุดปลายทางของการดำเนินงานมีทั้งระยะสั้น และระยะยาวเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการกำหนด จุดมุ่งหมายที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อเป็นหลักในการนำทาง

ไมล์ส (Miles, 1973) ได้กล่าวซ้ำเพิ่มเติมอีกว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กรนั้น มีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน สำหรับองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ เป้าหมายขององค์กรจะต้องชัดเจนมีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกในองค์กรด้วย

สุนน อมรวีวัฒน์ (2529) ให้ความเห็นในการบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีปรัชญา ของโรงเรียน เพื่อให้เป็นทิศทางในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจำเป็นต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสร้างสรรค์ปรัชญาในการดำเนินการศึกษาในโรงเรียนจะต้อง มาจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียน โดยกำหนดขึ้นจากพื้นฐานทางปรัชญาการศึกษาของชาติ พื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้ง อยู่ลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนและทิศทางที่โรงเรียนจะดำเนินการศึกษาไปถึงเหล่านี้ เป็นต้น จากคำกล่าวนี้สามารถสังเคราะห์ได้ว่า การกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การดำเนินงานการปฏิบัติงาน การจัดการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนให้ เป็นทิศทางเดียวกัน

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นของนักทฤษฎีผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการกำหนดเป้าหมายเป็น สภาพการปฏิบัติการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความคาดหวัง หรือกำหนดให้โรงเรียนเป็นสภาพที่พึงประสงค์โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมนำผลของปัญหามาร่วมกันเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนปรากฏในแผนปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องตามหลักปรัชญาการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของโรงเรียนตลอดจนควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายเพื่อใช้เป็น กรอบในควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.4.2 ด้านบูรณาการของสถาบัน

ฟิสก์ (Fisk, 1957 อ้างถึงใน พรณี สุวดี 2537 : 65) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นผู้นำ ของชุมชนจึงควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ โรงเรียนมีหน้าที่ในการอุปถัมภ์โรงเรียนด้านต่าง ๆ

ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ (2545: 27) กล่าวว่า “บุรณภาพของสถาบัน” หมายถึง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของสถาบันการศึกษา แต่โดยนัยแห่งความหมายของคำว่า Integrity ตามแนวคิดทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ ซึ่งเป็นความหมายที่หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับแรงกดดันจากสภาวะแวดล้อมได้อย่างสมเหตุสมผลหรืออย่างมีศักดิ์ศรี

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2525 อ้างถึงใน พรรณี สุวดี 2537 : 65) กล่าวว่า องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ นโยบายของโรงเรียนต้องเป็นนโยบาย “เปิดประตู” ความร่วมมือ ของบุคลากรทุกฝ่าย ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เครื่องมืออำนวยความสะดวก ตลอดจนความพร้อมของชุมชนหรือผู้ที่ร่วมมือ ซึ่งสามารถรู้สภาพปัญหา ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาได้

จะเห็นได้ว่าบุรณภาพของสถาบัน ของนักทฤษฎีที่กล่าวไว้สามารถสรุปได้ว่าเป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย ที่สามารถเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทางชุมชนอย่างมีอิสระ ไม่กดดัน มีความเข้มแข็ง สามารถต่อสู้กับแรงต้านทานจากพลังชุมชน หรือกลุ่มอิทธิพล ตลอดจนสามารถปรับตัว และแก้ปัญหา เพื่อให้ โรงเรียนอยู่รอดในสังคมได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อีกทั้งโรงเรียนสามารถที่จะเผยแพร่ชื่อเสียง ประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้คนภายในและภายนอกชุมชนได้รู้จักอย่างทั่วถึง

1.4.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

การสื่อสาร คือ กระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีนัยสำคัญโดยเป็นการนำเสนอและรับทราบร่วมกันถึงความคิด และความรู้สึกของแต่ละฝ่าย (Poster and Robert, 1976; Manning, 1992 Quoted in Hoy & Miskel, 2001: 357 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ 2545: 29) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การสื่อสารเป็นการแบ่งปันและรับทราบร่วมกันในข้อมูลข่าวสารแนวคิด ตลอดจนทัศนคติในวิถีทางที่ก่อให้เกิดความเข้าใจกันเพิ่มขึ้นระหว่าง บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้น (Lewis, 1975 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ 2545: 29)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ 2545: 30) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนของบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกนึกคิดระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้สนใจเกี่ยวข้องอื่นๆ

อุทัย บุญประเสริฐ (2529 อ้างถึงใน พรรณี สุวดี 2537: 72) การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล และสารสนเทศ (exchange information) ระหว่างกันและกัน ระหว่างผู้ส่งและผู้รับ เป็นการส่งทอดหรือถ่ายทอดความหมายต่อกันเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

จากคำกล่าวของนักทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสรุปให้เห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นระดับสถานะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารและคณะครู ครูกับครูด้วยกันเอง หรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนด้วยกันทั้งหมดเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกัน เจตคติ ตลอดจนอารมณ์ และการกระทำต่างๆ ที่ผู้บริหาร และคณะครู มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความร่วมมือที่จะปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมาย หากโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในโรงเรียนย่อมบ่งบอกถึงความสำคัญ ในการบริหารงาน ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อที่เชื่อมโยงให้สมาชิก หรือบุคลากรในโรงเรียน เกิดความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผน ในระดับการจัดการที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียน

1.4.4 ด้านภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน

ฟิเดเลอร์ (Fiedler : 1965 อ้างถึงใน ประทีป สังข์แก้ว 2545 : 18) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งมีบุคคลหนึ่งคอยอำนวยความสะดวกและดูแลควบคุมอื่น ๆ ให้การปฏิบัติงานร่วมกัน (อรุณ รักรธรรม 2536 : 268 อ้างถึงใน ประทีป สังข์แก้ว 2545 : 18) คำกล่าวของ ฟิเดเลอร์ และสมพงษ์ เกษมสิน ซึ่งให้เห็นได้ว่าหน้าที่ของผู้นำจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประสานงานดูแลควบคุมให้ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติถ้าผู้นำให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้องค์กรก็จะไม่มีปัญหาเกิดขึ้น

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1964) นำเสนอตาข่ายการบริหารงาน (Managerial Grid) ในภาพที่ 2.4 ซึ่งจะเห็นได้ว่า แบบภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงานเป็นแบบ (1,9) ซึ่งหมายถึงผู้นำแบบชุมชนสังสรรค์ ผู้นำแบบนี้มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นประการสำคัญ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้คนมีความผ่อนคลายมีความสุข แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อยมาก พยายามสร้างความเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทั้งหลาย และ แบบ (9,9) ซึ่งหมายถึง ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบนี้สนใจทั้งคนและงานในระดับสูง ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นผู้นำที่สามารถผสมผสานเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายบุคคล

(1,9)								(9,9)
			(5,5)					
(1,1)								(9,1)

ภาพที่ 2.4 แบบของผู้นำตามตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid)

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) “ภาวะผู้นำ” ประมวลสาระชุดวิชา 23700 ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน้า 77

ดังนั้นการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึงเปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงานเป็นการศึกษาระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ดีโดยผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมมือกันปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.4.5 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ดีเบวอยส์ (Debevoise, 1987) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะ ผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความคิดหรือความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 2) เป็นผู้บริหารและผู้นำโรงเรียน 3) มุ่งเน้นกิจกรรมด้านการเรียนการสอนและผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน

เดวิส และโทมัส (Davis and Thomas, 1989) ได้สรุปว่าผู้บริหารควรมีพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการต่อไปนี้ 1) การเพิ่มความตระหนักในการปรับปรุงโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อ ปรับปรุงโรงเรียน 3) การใช้แรงจูงใจและให้รางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มทำงานด้านวิชาการ

4) การตรวจสอบความก้าวหน้าทางวิชาการ 5) การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ 6) การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย 7) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู และ 8) การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

กล่าวโดยสรุปการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นระดับสถานะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการทุกด้าน รวมถึงกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ ที่พัฒนางานวิชาการให้ทันสมัย และเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจในภารกิจหลักของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยผู้บริหารจำเป็นปรับตัวและพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวทางหรือหาเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ เป็นไปตามหน้าที่สำคัญระบบสังคม

1.4.6 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

โยเดอร์ และคณะ (Yoder et. al 1953 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ขวัญในการทำงาน” หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ถ้าองค์การไหนที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ก็ย่อมส่งผลให้สุขภาพองค์การดี และจะช่วยให้การทำงานราบรื่นทุกคนมีความสุขส่งผลให้การทำงานดีงานมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีผลกำไรทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สเตอร์ราส์ และเซเลส (Strauss and Sayless 1960: 199-121) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำโดยเฉพาะงานนั้น ได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติในลักษณะที่เขาควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ลักษณะงานที่ทำก่อให้เกิดความก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจรวมถึงสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ ก็จะทำให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อดัม และดิกกี (Adam and Dicky, 1966) ได้ให้ความหมาย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นสภาพทางจิตใจและทัศนคติของคนที่มีต่องาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การสอนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการ ต่างๆ ที่มีผลต่องานของครู

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน ชำนาญ ทัดมาลี 2542: 22) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ ทัศนคติหรือความรู้สึก ของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจ

ได้รับอิทธิพล จาครายได้ จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากนักทฤษฎีที่กล่าวไว้ข้างต้น ขวัญในการปฏิบัติงานผู้วิจัยสรุปได้ว่าเป็น ระดับ สภาพะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในด้านความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชาที่ แสดงออกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความรู้สึกในการยอมรับเชื่อฟัง และ ศรัทธาต่อผู้บริหาร ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกฝ่ายในโรงเรียน มีความศรัทธาในอาชีพ และมีความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพ รายได้ สวัสดิการ และโอกาสต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ อีกทั้งมีความพอใจ ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือสามัคคีกันทำงาน เป็นทีมและพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานมีผลต่อ การคงอยู่ของ โรงเรียน โดยสามารถทำหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของระบบสังคม ด้าน การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนหรือสิ่งที่ซ่อนเร้นที่เป็นความรู้สึกของสมาชิกใน โรงเรียน

1.4.7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ประทีป สังข์แก้ว (2545: 21) กล่าวว่า ในการบริหารโรงเรียนงานวิชาการ คือ งานหลัก และเป็นหัวใจของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการ เป็น อันดับแรก ผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของ โรงเรียน และงานวิชาการไม่ได้หมายถึงแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาต่างๆ ของนักเรียนเท่านั้นแต่ผลงาน ที่ถือว่าเป็นภาพสุดยอดทางวิชาการก็คือ การเป็นโรงเรียนที่เต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้เต็มไปด้วยโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมชักนำให้เด็กได้ประสบการณ์ ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่สมบูรณ์เป็นคนดีของสังคม

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni and Others, 1982: 267-268) กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดปรัชญาการศึกษาขึ้นเพื่อปฏิบัติให้ บรรลุวัตถุประสงค์ 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษา 3) การประเมินหลักสูตรและการ ประเมินผลของการจัดการเรียนการสอน 4) การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา และ 5) การ จัดหาหลักสูตรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สุมิตร คุณากร (2518) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการเป็นการ ส่งเสริม ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นรวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมอื่นๆ ทั้งหมดให้แก่ นักเรียน และครูภายในขอบเขตความรับผิดชอบของโรงเรียน

จากที่นักทฤษฎีได้กล่าวมาแล้วผู้วิจัยสรุปในด้านการมุ่งเน้นวิชาการนี้ได้ว่า เป็นระดับสภาพะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการบริหารงาน

ทางวิชาการที่มุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญงานวิชาการ ได้แก่ ครูควรจัดทำแผนการสอน มีการจัดการสอนเสริมในทุกกลุ่มสาระ สนับสนุนให้ครูใช้ หรือสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง มีการวัดผล ทางการศึกษาในทุกภาคเรียนอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบได้ใน ส่วนของสภาพแวดล้อมบรรยากาศห้องเรียนก็มีส่วนช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ บรรลุ เป้าหมายในหน้าที่ของระบบสังคมของโรงเรียน

1.4.8 ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

ดิวอี้ (Dewey อ้างถึงใน ชำนาญ ทัดมาลี, 2542: 27) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่า “วิธีการเรียนรู้ที่จะให้เกิดผลดีแก่ตัวผู้เรียนมากที่สุดนั้น ได้แก่ การเรียนรู้โดย การกระทำ”

บลอนด์ และเคลาส์ ไมเออร์ (Blont and Klausmeier อ้างถึงใน ชำนาญ ทัดมาลี 2542 : 27) กล่าวว่ากิจกรรมเสริมหลักสูตรจะช่วยให้ นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำ รู้จักเคารพนับถือผู้อื่น และตนเองมีสุขภาพดี มีความสุข มีทักษะในการใช้ส่วนต่างๆ ของร่างกายมีอารมณ์มั่นคง สร้างค่านิยมที่เหมาะสม สร้างสัมพันธ์ภาพกับคนวัยเดียวกันหรือวัยแก่กว่าได้ อีกทั้งช่วยให้ได้มีโอกาสร่วมงานกับเพื่อนนักเรียน ครู อาจารย์ และบุคคลต่างๆ ในชุมชน และสามารถที่จะดำรงตนอย่างมีความสุข

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์ สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและ อาชีพ สามารถปรับตัว ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็น กิจกรรมที่ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมี เหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มตาม ความเหมาะสม และสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียนและบริบทของ

สถานศึกษา และท้องถิ่น โดยกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย 1) กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร 2) กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัครเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนเป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมมือกันจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ในหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้นักเรียนมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น โดยหน้าที่ในระบบสังคมในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนโดยปรับรูปแบบกิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมทันสมัยแก่นักเรียนในโรงเรียน เช่น กิจกรรมนักเรียนด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการออกค่ายอาสาต่างๆ กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี กิจกรรมวิชาทหาร เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมมือกันจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนในหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้นักเรียนมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น

2. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ

2.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท วินัดตุมิ จำกัด ก่อตั้งเมื่อ วันที่ 3 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2545 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชน แต่เดิมใช้ชื่อว่า โรงเรียนอนุบาลนานาชาติวินัดตุมิ เริ่มเปิดรับเลี้ยง ดูแลเด็กในแผนกเนิร์สเซอรี่ และแผนกก่อนวัยเรียน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 และเริ่มดำเนินการสอนในระดับอนุบาล เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ต่อมาได้ทำการขอ อนุญาตขยายชั้น เรียนเป็น โรงเรียนนานาชาติระดับประถมศึกษา โดย เริ่มเปิดสอนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 (Year 1-6) ในปีการศึกษา 2547 และได้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเลขที่ ลป 05/2547 ตั้งอยู่เลขที่ 73/1 หมู่ที่ 2 ตำบลปงแสนทอง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 บริษัทวินัดตุมิ จำกัด ได้เปิดกิจการ โรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิกระบี่ เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับ อนุบาล 1-2 จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเลขที่ กบ 06/2551 ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ที่ 6 ตำบลอ่าวนาง อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ และในปีเดียวกันนี้ บริษัทฯ ยังได้ขยายกิจการโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิลำปาง ซึ่งเดิมเปิดสอนตั้งแต่ระดับเนิร์สเซอรี่ ถึงระดับประถมศึกษา และขยายมาเป็นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม

2.2.1 ปรัชญา

โรงเรียนมุ่งมั่นที่จะดึงเอาศักยภาพในการเรียนรู้ที่มีในตัวเด็กทุกคนออกมาพัฒนาให้เต็มความสามารถ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดแก่เด็กทางด้านวิชาการ สังคม อารมณ์ จริยธรรม วัฒนธรรม และพัฒนาการทางด้านร่างกาย โดยจะผลงไว้อซึ่งคำนิยมอันดีงาม

2.2.2 วิสัยทัศน์

โรงเรียนมุ่งเน้นการให้การศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ควบคู่ไปกับการเป็นเลิศทางวิชาการ

2.2.3 พันธกิจ

โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม มุ่งมั่นที่จะสนองความต้องการในการเรียนรู้ของเด็ก โดยการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ บนพื้นฐานหลักสูตรแห่งชาติของประเทศไทย พร้อมไปกับการให้ความรู้ทางภาษาและวัฒนธรรมไทย เพื่อให้เด็กเติบโตอย่างมีการศึกษาที่ดี มีความรอบรู้ทุกด้านทั้งทางด้านวัฒนธรรมตะวันตกและตะวันออก เพื่อให้เด็กสามารถ พัฒนาการตนเองต่อไปได้ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

2.2.4 เป้าหมาย

เพื่ออบรมเด็กให้ยอมรับวัฒนธรรมของผู้อื่นพร้อมไปกับการรับรู้ความต้องการและยอมรับค่านิยมของผู้อื่นที่แตกต่างจากของตนเองเพื่อสอนให้เด็กตระหนัก และยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนเท่าเทียมกันไม่ว่า จะเป็นเชื้อชาติใด เพศใด สีผิวใด และศาสนาใดเพื่อส่งเสริมให้เด็กทุกคนได้รับความรู้ทางวิชาการตามมาตรฐานของหลักสูตรแห่งชาติของประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างการมีวินัยความมั่นใจ และความภาคภูมิใจในตนเองให้แก่เด็กทุกคน

เพื่อจัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรการศึกษาของประเทศไทยโดยมีการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทยควบคู่ไปกับการจัดการสอนแบบผสมผสานนี้มุ่งพัฒนาเด็กในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย ด้านสังคม อารมณ์ จริยธรรม และวัฒนธรรม

2.2.5 คำขวัญ

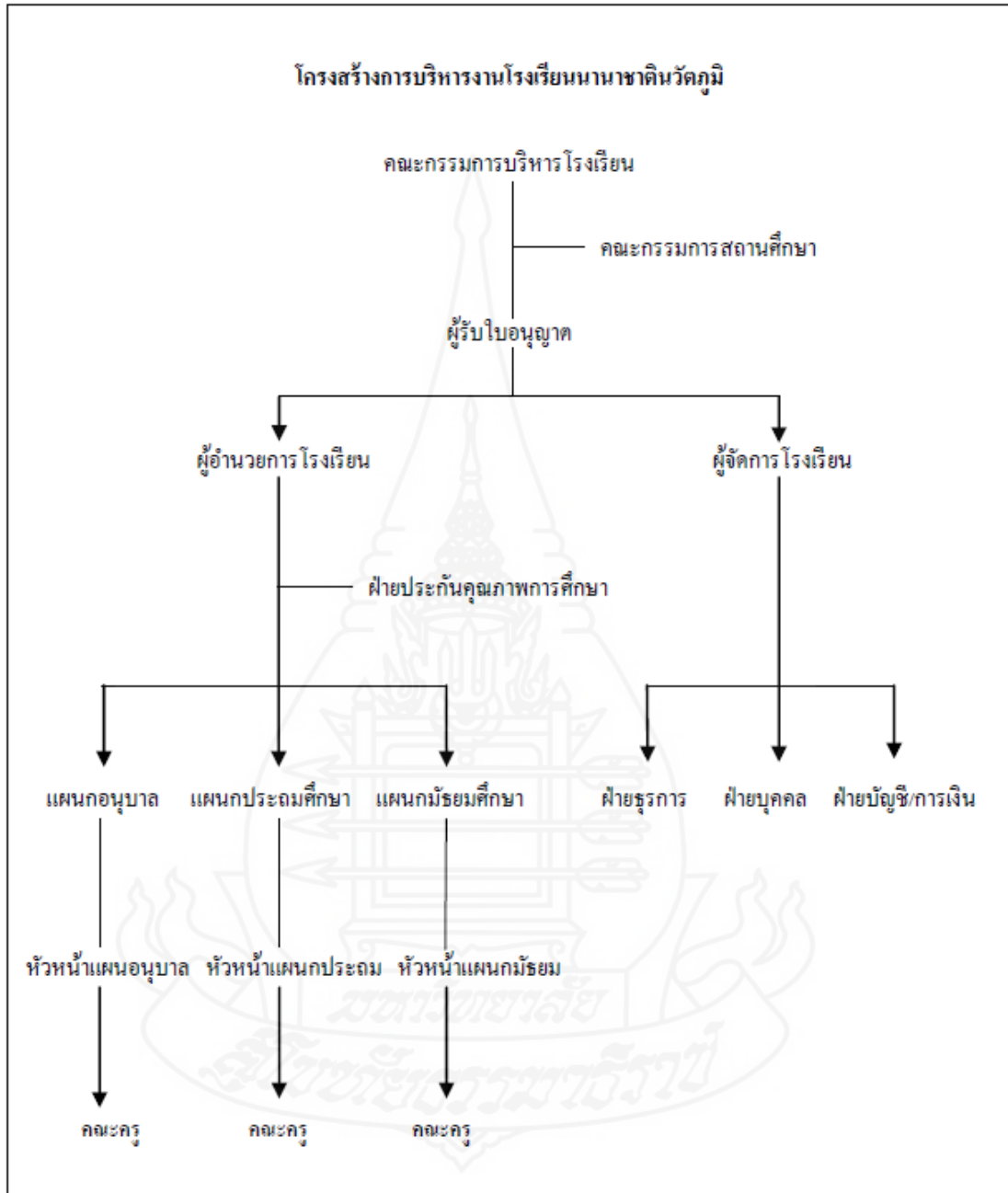
อิสระ สร้างสรรค์ ขยันหมั่นเพียร เต็มเปี่ยมคุณธรรม

2.2.6 ตราประจำโรงเรียน

โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมลำปาง โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมกระบี่



2.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน

2.4 สภาพการดำเนินงาน

2.4.1 สถานที่ตั้ง

ที่ตั้ง 73/1 หมู่ที่ 2 บ้านหมอสม ตำบลปงแสนทอง อำเภอเมือง
จังหวัดลำปาง 52100

ที่ตั้ง 57 หมู่ 6 ถนนคลองสน-นาตั้น ตำบลอ่าวนาง อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่
81000

2.4.2 สภาพชุมชนโดยรวม

อาชีพหลักของชุมชน คือ เจ้าของธุรกิจ ข้าราชการ และรับจ้าง
ศาสนาที่ชุมชนนับถือ คือ ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์
อาชีพหลักของผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ เจ้าของธุรกิจ
ศาสนาที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่นับถือ คือ ศาสนาพุทธ
รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครองต่อครอบครัว 1,000,000 บาทต่อปี

2.4.3 หลักสูตรของสถานศึกษา

โรงเรียนนานาชาติวินด์ทิวมิ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล
ระดับชั้นประถมศึกษา Key Stage 1-2 (Year 1-6) และระดับชั้นมัธยมศึกษา Key Stage 3 (Year 7-9)
and Year 10-13 โดยจัดสอนตามแกนหลักสูตรแห่งชาติของสหราชอาณาจักร เวลส์ และไอร์แลนด์
เหนือ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2543 (Revised National Curriculum for England and Wales 2000)
สำหรับหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ
โรงเรียนได้จัดสัดส่วนสาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ดังต่อไปนี้

ระดับชั้นอนุบาล

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. ทักษะพื้นฐานในชีวิตประจำวัน | วันละ 30 นาที |
| 2. การเล่นเสรี | วันละ 30 นาที |
| 3. การคิดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | วันละ 20 นาที |
| 4. กิจกรรมด้านสังคม | วันละ 20 นาที |
| 5. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ | วันละ 30 นาที |
| 6. กิจกรรมที่มีการวางแผนโดยครูผู้สอน | วันละ 30 นาที |
| 7. กลุ่มวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทย | วันละ 20 นาที |

ระดับชั้นประถมศึกษา: Year 1-6

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. วิชาภาษาอังกฤษ | 350 คาบ ต่อปีการศึกษา |
| 2. วิชาคณิตศาสตร์ | 300 คาบ ต่อปีการศึกษา |

3. วิชาวิทยาศาสตร์	200 คาบ ต่อปีการศึกษา
4. วิชาการออกแบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ	70 คาบ ต่อปีการศึกษา
5. วิชาภูมิศาสตร์	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
6. วิชาประวัติศาสตร์	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
7. วิชาศิลปะและการออกแบบ	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
8. วิชาดนตรี	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
9. วิชาพลศึกษา	70 คาบ ต่อปีการศึกษา
10. วิชาภาษาไทย	175 คาบ ต่อปีการศึกษา
11. วิชาสังคมและวัฒนธรรมไทย	70 คาบ ต่อปีการศึกษา

* จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียน เรียนทั้งปี เท่ากับ 1,365 ชั่วโมง

นักเรียนที่มีอายุ 7 ปี (จบการศึกษาชั้น Key Stage 1) ต้องเข้ารับการทดสอบและประเมินผล ในวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ นักเรียนที่มีอายุ 11 ปี (จบการศึกษาชั้น Key Stage 2) ต้องเข้ารับการทดสอบและประเมินผลในวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โปรแกรมการ ทดสอบและประเมินผลนี้เรียกว่า The UK Standard Attainment Tasks (SATs) ตามที่กระทรวง ศึกษาธิการอังกฤษได้กำหนดไว้สำหรับโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแห่งชาติของ ประเทศอังกฤษ ทั้งในประเทศอังกฤษ และในต่างประเทศ

ระดับชั้นมัธยมศึกษา (Year 7-9)

1. วิชาภาษาอังกฤษ	350 คาบ ต่อปีการศึกษา
2. วิชาคณิตศาสตร์	300 คาบ ต่อปีการศึกษา
3. วิชาวิทยาศาสตร์	200 คาบ ต่อปีการศึกษา
4. วิชาการออกแบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ	70 คาบ ต่อปีการศึกษา
5. วิชาภูมิศาสตร์	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
6. วิชาประวัติศาสตร์	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
7. วิชาศิลปะและการออกแบบ	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
8. วิชาดนตรี	35 คาบ ต่อปีการศึกษา
9. วิชาพลศึกษา	70 คาบ ต่อปีการศึกษา
10. วิชาภาษาไทย	175 คาบ ต่อปีการศึกษา
11. วิชาสังคมและวัฒนธรรมไทย	70 คาบ ต่อปีการศึกษา

* จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียน เรียนทั้งปี เท่ากับ 1,365 ชั่วโมง

Key Stage 3 (Year 7-9) ตามหลักสูตรแห่งชาติของสหราชอาณาจักร เวลส์ และไอร์แลนด์เหนือ ฉบับปรับปรุง พ. ศ. 2543 (Revised National Curriculum for England and Wales 2000)

ระดับชั้นมัธยมศึกษา (Year 10-13)

Key Stage 4 (Year 10-11) ตามหลักสูตรแห่งชาติของสหราชอาณาจักร เวลส์ และไอร์แลนด์เหนือ ฉบับปรับปรุง พ. ศ. 2543 (Revised National Curriculum for England and Wales 2000)ควบคู่ไปกับหลักสูตรระดับชั้นมัธยม IGCSE (The International General Certificate of Secondary Education)

Year 12-13 ตามหลักสูตรระดับชั้นมัธยม IGCSE (The International General Certificate of Secondary Education)

* จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียน เรียนทั้งปี เท่ากับ 1,365 ชั่วโมง

ระดับชั้นมัธยมศึกษา Year 10-13 จัดให้มีการเรียนในวิชาต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรแห่งชาติของประเทศอังกฤษได้แก่

Group One: Compulsory Subjects

1. English Language : IGCSE First Language English

IGCSE English Literature

IGCSE English as a Second Language (ESL)

* Only For appropriate students as determined by the school.

2. Mathematics

3. Biology

4. Chemistry

5. Physics

6. Thai First Language

Optional Subjects :

Group Two : Modern Foreign Languages: 1. Chinese 2. German

Group Three : Humanities :

1. Economics

2. Business Studies

3. Accounting

4. Sociology

5. Geography

6. History

Group Four : Creative & Technical:

1. Art and Design

2. Design and Technology

3. Drama and Music

4. Information and Communication Technology

5. Physical education

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ

ระดับชั้น	ข้อมูล						รวมทั้งหมด
	จำนวนนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ						
	ลำปาง			กระบี่			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
อนุบาล 1	8	8	16	6	0	6	22
อนุบาล 2	8	6	14	5	2	7	21
รวมระดับชั้นอนุบาล	16	14	30	11	2	13	43
ประถมศึกษาปีที่ 1	6	3	9	5	1	6	15
ประถมศึกษาปีที่ 2	3	8	11	3	4	7	18
ประถมศึกษาปีที่ 3	6	9	15	3	2	5	20
ประถมศึกษาปีที่ 4	12	4	16	3	4	7	23
ประถมศึกษาปีที่ 5	10	2	12	3	0	3	15
ประถมศึกษาปีที่ 6	6	7	13	6	6	12	25
รวมระดับชั้นประถมศึกษา	43	33	76	23	17	40	116
มัธยมศึกษาปีที่ 1	6	3	9	1	3	4	13
มัธยมศึกษาปีที่ 2	5	7	12	0	1	1	13
มัธยมศึกษาปีที่ 3	4	3	7	0	5	5	12
มัธยมศึกษาปีที่ 4	2	3	5				5
รวมระดับชั้นมัธยมศึกษา	17	16	33	1	9	10	43
รวมทั้งสิ้น	76	63	139	35	28	63	202

2.5 นักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (รางวัลดีเด่นที่ได้รับ)

2.5.1 ด้านภาษาศาสตร์

1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา Year 10 ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการเขียนเรียงความ และได้รับทุนไปศึกษาที่ The Harrogate Ladies's College's ใน North Yorkshire ประเทศอังกฤษ ระยะเวลา 3 เดือน จำนวน 1 ทุน

2) นักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิได้รับทุนจากกระทรวงการท่องเที่ยวของประเทศสิงคโปร์ร่วมกับ EFL Learning Centre ท่ามกลางผู้เข้าร่วมมากกว่า 400 คน จาก 17 ประเทศ โดยนักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิ จำนวน 5 คน ได้รับรางวัลชนะเลิศการแข่งขันทางด้านภาษาอังกฤษ จากสถาบันการศึกษาจากประเทศสิงคโปร์ ไปเรียนและใช้ชีวิตในประเทศสิงคโปร์ เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

3) นักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิจำนวน 2 คนได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 3 จากการแข่งขันประกวดเขียนเรียงความ ระดับชั้น 7-9 จาก World Peace Ethics Contest (World-PEC)

4) นักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิได้รับรางวัลชนะเลิศการแข่งขันภาษาเยอรมันจำนวน 5 คนจากมหาวิทยาลัยพายัพเชียงใหม่

5) นักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิได้รับรางวัลชนะเลิศการแข่งขันเล่านิทานภาษาอังกฤษระดับจังหวัดจำนวน 8 คน

2.5.2 ด้านดนตรี

นักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิได้ร่วมแข่งขันประกวดวงดนตรีเยาวชนประจำจังหวัดจำนวน 5 คน

2.5.3 ด้านกีฬา

นักเรียนของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทภูมิได้รับรางวัลรองชนะเลิศการแข่งขันว่ายน้ำ และเทนนิส ระดับจังหวัดจำนวน 5 คน

ตารางที่ 2.4 จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์

ประเภทบุคลากร	เพศ (คน)		ระดับการศึกษา (คน)			อายุเฉลี่ย (ปี)	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (เฉลี่ย) (ปี)
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี		
ผู้รับใบอนุญาต		1			1	41	5
ผู้อำนวยการ	1	1		1	1	45	5
ผู้จัดการ	1	1		1	1	40	5
ครูไทย	1	11		11	1	32	2
ครูพิเศษ (ต่างประเทศ)	3	3		2	4	40	2
ครูประจำต่างประเทศ	4	10		12	2	39	2
สนับสนุนการสอน	5	2	5	2		45	7
นักการภารโรง/ยาม/ คนขับรถ	3		2	1		40	4
อื่นๆ (แม่บ้าน, แม่ครัว)		6	6			45	2
รวม (53 คน)	18	35	13	30	10		

จากตารางบุคลากรของโรงเรียนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยครูส่วนมากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นครูประจำการที่ได้สอนตรงตามวิชาเอก 28 คน เป็นครูประจำการที่ไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอก 4 คน มีอายุเฉลี่ย 40 - 50 ปี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-4 ปี

2.6 ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษารอบสอง

มาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2549 มาตรา 45 หมวด 6 ว่าด้วย มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้ หน่วยงานการศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่าการประกัน คุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดย ใช้หลักเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งเป็น มาตรฐานการศึกษา ปฐมวัยจำนวน 18 มาตรฐาน 82 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ โดยทั้งหมดมี 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร โดยโรงเรียน นานาชาติวัดภูมิลำปางและกระบี่ มีการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพ และได้รับการประเมิน คุณภาพมาตรฐานการศึกษาในรอบที่ 2 ผ่านทุกมาตรฐาน ดังตารางที่ 2.5

การศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่าเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	คะแนน	ระดับคุณภาพ		
ด้านผู้เรียน						
มาตรฐานที่ ๑ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	๓.๑๑	ดี	๓	ดี	๓.๐๖	ดี
มาตรฐานที่ ๒ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	๓.๒๐	ดี	๓	ดี	๓.๑๐	ดี
มาตรฐานที่ ๓ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	๓.๕๐	ดีมาก	๓	ดี	๓.๒๕	ดี
มาตรฐานที่ ๔ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	๓.๒๓	ดี	๓	ดี	๓.๑๒	ดี
มาตรฐานที่ ๕ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	๓.๒๓	ดี	๓	ดี	๓.๑๒	ดี
มาตรฐานที่ ๖ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๒๐	ดี	๓	ดี	๓.๑๐	ดี
มาตรฐานที่ ๗ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	๓.๐๕	ดี	๓	ดี	๓.๐๓	ดี
ด้านครู						
มาตรฐานที่ ๘ ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีครูเพียงพอ	๓.๔๐	ดี	๓	ดี	๓.๒๐	ดี
มาตรฐานที่ ๙ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๒.๘๐	ดี	๓	ดี	๒.๘๐	ดี
ด้านผู้บริหาร						
มาตรฐานที่ ๑๐ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	๓.๘๓	ดีมาก	๓	ดี	๓.๓๘	ดี
มาตรฐานที่ ๑๑ สถานศึกษามีการจัดองค์กร /โครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษา	๒.๙๙	ดี	๓	ดี	๓.๐๐	ดี
มาตรฐานที่ ๑๒ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๓๑	ดี	๓	ดี	๓.๑๖	ดี
มาตรฐานที่ ๑๓ สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและ ท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	๓.๐๘	ดี	๓	ดี	๓.๐๔	ดี
มาตรฐานที่ ๑๔ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	๓.๖๐	ดีมาก	๓	ดี	๓.๓๐	ดี
ในภาพรวมสถานศึกษาจัดการศึกษาปฐมวัย <input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา						

ภาพที่ 2.6 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบสอง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาปฐมวัย

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ.

การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน : ประถมศึกษา	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	คะแนน	ระดับคุณภาพ		
ด้านผู้เรียน						
มาตรฐานที่ ๑ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ที่พึงประสงค์	๓.๔๖	ดี	๓	ดี	๓.๒๓	ดี
มาตรฐานที่ ๒ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	๓.๓๔	ดี	๓	ดี	๓.๑๗	ดี
มาตรฐานที่ ๓ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	๓.๔๔	ดี	๓	ดี	๓.๒๒	ดี
มาตรฐานที่ ๔ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	๓.๓๗	ดี	๓	ดี	๓.๑๙	ดี
มาตรฐานที่ ๕ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร	๓.๙๐	ดีมาก	๓	ดี	๓.๔๕	ดี
มาตรฐานที่ ๖ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒.๙๗	ดี	๓	ดี	๒.๙๙	ดี
มาตรฐานที่ ๗ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	๓.๒๐	ดี	๓	ดี	๓.๑๐	ดี
ด้านครู						
มาตรฐานที่ ๘ ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงาน ที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	๓.๔๐	ดี	๓	ดี	๓.๒๐	ดี
มาตรฐานที่ ๙ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๒.๗๘	ดี	๓	ดี	๒.๘๘	ดี
ด้านผู้บริหาร						
มาตรฐานที่ ๑๐ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถ ในการบริหารจัดการ	๓.๗๓	ดีมาก	๓	ดี	๓.๓๗	ดี
มาตรฐานที่ ๑๑ สถานศึกษามีการจัดองค์กร /โครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษา	๒.๙๙	ดี	๓	ดี	๓.๐๐	ดี
มาตรฐานที่ ๑๒ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๓๕	ดี	๓	ดี	๓.๑๘	ดี
มาตรฐานที่ ๑๓ สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและ ท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	๒.๙๖	ดี	๓	ดี	๒.๙๘	ดี
มาตรฐานที่ ๑๔ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	๓.๖๐	ดีมาก	๓	ดี	๓.๓๐	ดี
ในภาพรวมสถานศึกษาจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่สมควรรับรองมาตรฐานการศึกษา						

ภาพที่ 2.7 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบสอง
การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน: ประถมศึกษา

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ.

จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ ได้พิจารณาตามมาตรฐาน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน และด้านผู้บริหาร ทางโรงเรียนได้ข้อสรุปเพื่อเป็นแนวทาง ในการแก้ปัญหา และเป็นการวางแผนเพื่อให้เป็นตามมาตรฐานของโรงเรียนต่อไป

2.7 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. รอบสอง ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

2.7.1 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาปฐมวัย

1) ด้านผู้เรียน ผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการด้านการมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในห้องเรียน และการปฏิบัติตามข้อตกลงของห้องเรียน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย มารยาทในการพูด-การฟัง การไหว้แสดงความเคารพผู้ใหญ่ มารยาทในการรับประทานอาหาร โดยมีหัวข้อในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาให้ชัดเจน

2) ด้านครู ครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเด่นชัด ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำบันทึกหลังการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำวิจัยพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ ของผู้เรียน เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบต่อไป

3) ด้านผู้บริหาร สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และการได้มาซึ่งคณะกรรมการเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎ กระทรวงฯ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ถูกต้องและครบถ้วนทันต่อการใช้งาน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนิน โครงการกิจกรรมต่างๆ และประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป พัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล ให้เป็นไปตามหลักวิชาการตรงตามปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนอย่างต่อเนื่อง

2.7.2 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมศึกษา

1) ด้านผู้เรียน ผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านให้มากขึ้น ทั้งในและนอกห้องเรียน ปรับปรุงห้องสมุดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับภูมิทัศน์ เพิ่มจำนวนที่นั่งตาม มุมต่างๆ เพิ่มจำนวนหนังสือที่เหมาะสมตามหลักสูตรรวมทั้งวารสารและนิตยสารที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียน การจัดห้องเรียนที่ผู้เรียนสามารถเข้ามาสืบค้น หรือเรียนรู้ได้

ด้วยตนเองทั้งห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษารวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์ และสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสามารถใช้งานได้

2) ด้านครู ครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องโดยสถานศึกษาจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเด่นชัด ส่งเสริมให้ครูได้จัดทำบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำวิจัยพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบต่อไป

3) ด้านผู้บริหาร สถานศึกษาควรจัดทำสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และ โปรแกรมภาษาและวัฒนธรรมไทยตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และเพิ่มห้องเรียนภาษา และวัฒนธรรมไทย ที่มีการตกแต่งสัญลักษณ์ และอุปกรณ์การเรียนของความเป็นไทยในแต่ละมุม ต่างๆ ในห้องเรียน จัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และการได้มาซึ่งคณะกรรมการเป็นไปตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎกระทรวงฯ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารที่ถูกต้อง และ ครบถ้วน ทันต่อการใช้งานเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินโครงการกิจกรรมต่างๆ และประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาต่อไป พัฒนาระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลให้เป็นไปตามหลักวิชาการ ตรงตามปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนอย่างต่อเนื่อง

2.7.3 ข้อเสนอแนะทางด้านนวัตกรรมและสิ่งดีเด่น รวมทั้งการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

โรงเรียนมีความพร้อมของพัฒนาการของผู้เรียนทั้งด้านบุคลิกภาพ และวิชาการ เพื่อการศึกษา ต่อในระดับสูงต่อไป

2.8 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาในอนาคต

สถานศึกษามีทิศทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาจุดเด่นในด้านความสามารถของผู้เรียนให้คงอยู่อย่างยั่งยืน การบูรณาการความสามารถทางด้านวิชาการ ศึกษามารยาทของผู้เรียน และศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอให้ชุมชนได้รับรู้อย่างกว้างขวาง เป็นการประชาสัมพันธ์โรงเรียนและจูงใจให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรม และการพัฒนาการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้านของโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพผู้บริหารให้ยั่งยืนต่อไป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

3.1 การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

พรรณี สุวดี (2537) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา โดยสร้างเครื่องมือประเมินสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในบริบทของประเทศไทยขึ้น โดยการตั้งเคราะห์และวิเคราะห์แนวคิดของ ไมลส์ (Miles) ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) เปรียบเทียบ สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเขตที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน เปรียบเทียบ สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างโรงเรียนที่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่นกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่น ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองกับนอกเขตอำเภอเมืองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระหว่างที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนนั้น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง โรงเรียนที่มีขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีสุขภาพ องค์การค่อนข้างสมบูรณ์ ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ปานกลาง ส่วนโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมือง โรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีสุขภาพองค์การค่อนข้างสมบูรณ์ ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ปานกลาง อีกทั้งโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และกลุ่มที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ และโรงเรียนที่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนที่ดีเด่นกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็น โรงเรียนดีเด่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ เช่นกัน

ชำนาญ ทัดมาลี (2542) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การและหน้าที่ของระบบสังคม จากทฤษฎีของ พาร์สันส์ และงานวิจัยของพรรณี สุวดี (2537) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสุขภาพ องค์การของโรงเรียน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) บุคลากรของสถาบัน 3) ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) การมุ่งเน้น วิชาการ 7) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ 8) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน อีกทั้งยังศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพองค์การโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนสภาพที่ตั้ง ประเภทที่เปิด

สอนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โรงเรียนที่ตั้งในเขตเมืองและนอกเขตเมือง โรงเรียนประถมศึกษาที่ ขยายโอกาสและโรงเรียนทั่วไป และตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์น้อยและมากทั้ง โดยรวมและทุกมิติอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ยกเว้น โรงเรียนขนาดเล็กมีมิติด้านการเป็นผู้นำทาง วิชาการอยู่ในระดับสมบูรณ์ปานกลาง 2) โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีสุขภาพ องค์การโดยรวม และทุกมิติไม่แตกต่างกัน 3) โรงเรียนที่ตั้งในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีสุขภาพ องค์การของ โรงเรียนโดยรวมและเกือบทุกมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะมิติการกำหนดเป้าหมาย และมิติการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) โรงเรียน ประถมศึกษาที่ขยายโอกาสกับโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไปมีสุขภาพองค์การโดยรวม และในมิติ ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน มิติขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมิติการติดต่อสื่อสาร แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 5) ครูที่มีประสบการณ์น้อย กับครูที่มีประสบการณ์มากมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การทั้ง โดยรวมและทุกมิติไม่แตกต่างกัน

พิทยา หาญพรหม (2543) ได้วิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของ โรงเรียนจำแนกตามสังกัดและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา ทั้งภาพรวมแยกสังกัด และจำแนกตามขนาดมีสุขภาพองค์การปานกลางทุกมิติ สุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งสองสังกัดโดยภาพรวมและแต่ละมิติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา สุขภาพองค์การของโรงเรียน 3 ขนาด โดยภาพรวมแตกต่างกันแต่มีมิติการกำหนดเป้าหมาย การ ติดต่อสื่อสาร ขวัญในการปฏิบัติงานและด้านมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมี สุขภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ยกเว้นด้านมุ่งเน้นวิชาการ ที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีสุขภาพ องค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางส่วนมิติอื่น ๆ สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

ประทีป สังข์แก้ว (2545) ได้วิจัยเรื่องสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาของ รัฐในเขตพื้นที่การศึกษา 1 จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การ โรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐ เปรียบเทียบสุขภาพองค์การ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เปรียบเทียบสุขภาพ องค์การโรงเรียนตามสถานที่ตั้งโรงเรียนในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 จังหวัดนนทบุรี ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอยู่ระดับดี 2) เมื่อ เปรียบเทียบสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาด ใหญ่ พบว่ามีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน 3) เมื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การ โรงเรียน

ประถมศึกษาตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล พบว่ามีสภาพองค์การไม่ต่างกัน

ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ (2545) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพองค์การโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบระดับสภาพองค์การของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ตามขนาด และสถานที่ตั้งของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลว่า 1) สภาพองค์การของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดนนทบุรีทั้งโดยภาพรวม และรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวม รวมทั้งมิติการเป็นผู้นำทางวิชาการ การมุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียน ขวัญในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนอยู่ในระดับไม่สมบูรณ์ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพ องค์การทั้งโดยภาพรวม และทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่มีคะแนนสภาพองค์การสูงกว่าขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญ โดยภาพรวม และในมิติการกำหนดเป้าหมาย บุคลากรของสถาบัน การเป็นผู้นำ ทางวิชาการ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน 4) โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล มีสภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมีคะแนนสภาพองค์การสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญในมิติขวัญในการปฏิบัติงาน

อำนาจ ศรีอนันต์ (2545) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดและประเภทของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป และโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทั้งขนาดเล็ก ขนาด กลาง และขนาดใหญ่ มีสภาพองค์การระดับปานกลาง 2) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ ขนาดกลางมีสภาพองค์การโดยภาพรวม และรายมิติด้านภาวะผู้นำเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านบุรณภาพของสถาบันแตกต่างกัน โรงเรียนขนาด กลางกับขนาดใหญ่มีสภาพองค์การในมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนแตกต่างกัน 3) โรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป และโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส มีสภาพองค์การโดย ภาพรวม และรายมิติด้านมิติด้านภาวะผู้นำเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการ กำหนดเป้าหมาย ด้านมุ่งเน้นวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านติดต่อ สื่อสาร มีสภาพองค์การแตกต่างกัน

กรุณา ไชยสงโท (2549) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพองค์การโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับสภาพองค์การ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ และเปรียบเทียบสภาพองค์การ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประเภทการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพองค์การโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี 2) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพองค์การโรงเรียน จำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพองค์การไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพองค์การในต่างประเทศ

โปลันสกี และ โจนส์ (Polansky & Jones, 1988) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเงินทุนการศึกษา กับประสิทธิผลของสุขภาพองค์การ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสุขภาพองค์การด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานกับการใช้ อำนาจ การจัดสรรทรัพยากร ความสามัคคีในองค์การ สภาวะผู้นำและการวางแผนกับข้อมูลทาง ด้านการเงินบางประการ อาทิ ค่าใช้จ่ายต่อหัวของผู้เรียน การให้บริการต่อผู้เรียน และอัตราเงินเดือน ของครู เป็นต้น ผลของการศึกษาวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การในมิติดังกล่าวมีความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าใช้จ่ายของโรงเรียนกับความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การของโรงเรียน

เฮย์วาร์ด (Hayward, 1987) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ ความสามารถของหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนประสบ ความสำเร็จ โดยวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีของไมลส์ ที่ว่าสุขภาพองค์การน่าจะมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของโรงเรียนในความพยายามที่จะเปลี่ยนระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เข้าใหม่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบวัดสุขภาพองค์การ 10 มิติโดยใช้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแบบสังเกตการณ์ทำงานของผู้บริหารอีก 1 ชุด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของโรงเรียน เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรบางตัว อาทิ ด้านขวัญกำลังใจที่มีแนวโน้มด้านความสัมพันธ์ไม่สูงนัก และการวิจัยเรื่องนี้มีเสนอแนะว่าควรมีการติดตามในระยะยาว และควรศึกษาเมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว 2 ปี

กว็อก ตัง ซุย และยีน ซอง เซ็ง (Kwok Tung Tsui and Yin Cheong Cheng, 1999: 249 – 268 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ทินรัตน์ 2545: 48) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพองค์การและความไม่แน่นอนในความสัมพันธ์ของครูด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์ระดับพหุ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยเป็นครูประถมศึกษากว่า 423 คนจาก 20 โรงเรียนในฮ่องกง ผลของการศึกษาวิจัยพบว่า มิติสุขภาพองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำอันดีเพื่อน

ร่วมงาน และบุรณภาพของสถาบัน มีความสัมพันธ์กับครูแตกต่างกันออกไปตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของครู อาทิ ตำแหน่งหน้าที่ครู สถานภาพแต่งงานครู และระยะเวลาที่ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูนั้นมีความไม่แน่นอนในความสัมพันธ์ของครูกับสภาพองค์การของโรงเรียน

ลิคาต้า และ ฮาร์เปอร์ (Licata & Gerald W. Harper, 2001: 5– 25) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการวัดความแตกต่าง ของ ออสกู๊ด ซุทซึ และแทนเนนบวม (Osgood, Succi, and Tannenbaum, 1957) สร้างเครื่องมือบรรยายปริมาณของความแตกต่าง (Robustness Semantic Differential : RSD) เพื่อใช้ในการวัดปริมาณความรู้ความแตกต่างในเรื่องวิสัยทัศน์ที่ครูและผู้บริหารในโรงเรียนแล้วนำมาติดสภาพองค์การไปใช้วัดสภาพองค์การของโรงเรียน โดยใช้แบบวัดสภาพองค์การของโรงเรียนที่ดัดแปลงจากแบบวัดสภาพองค์การของโรงเรียนที่มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่ของ(Hoy & Sabo, 1998) โดยผลของการศึกษาวิจัยพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้ของสภาพองค์การ และการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (Robustness of the school vision) อย่างแท้จริงของครู และผู้บริหารในโรงเรียน โดยผู้วิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีบรรยากาศของสภาพองค์การที่สมบูรณ์ ย่อมทำให้เกิดการแบ่งปันกันในกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ครูมีความกล้าที่จะนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาทดลองใช้เป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็น เมื่อครูเห็นเพื่อนร่วมงานค้นคว้าสำรวจสิ่งใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ครูก็จะเกิดความรู้สึกท้าทายที่อยากจะทดลองดูบ้าง ถ้าเป็นเช่นนี้สภาพองค์การของโรงเรียนก็ย่อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้อย่างแท้จริงของวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แต่เนื่องจากความจำกัดทางด้านเครื่องมือ และขนาดของประชากร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ให้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้อีกโดยวิธีการวิจัยที่เป็นไปในเชิงคุณภาพมากขึ้น

ซาเดกุล อักบาบา (Sadegul Akbaba, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพองค์การและ ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโบลู ประเทศตุรกี จากการศึกษา วิจัยพบว่า มีความแตกต่างทางความคิดเห็นระหว่างครูกับผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพองค์การโรงเรียน ของตน โดยมีความแตกต่างที่มีทิศทางผู้นำ บุรณภาพของสถาบัน และในมิติด้านการปฏิสัมพันธ์กับ สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญแต่ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในมิติที่ เกี่ยวกับบุรณภาพของสถาบัน มิติสภาพองค์การของโรงเรียนแต่ละกลุ่ม เปรียบเทียบตามประเภท ของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมัธยมสายอาชีพเปรียบเทียบกับประเภทของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมัธยมสายสามัญ โรงเรียนมัธยมสายอาชีพ โรงเรียนอาชีวศึกษา และโรงเรียนอนาโตลี (Anatolian School: โรงเรียนทางภาคใต้ของตุรกีที่อยู่ในทวีปเอเชีย ใช้

ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน) มีความแตกต่างระหว่างสายงาน และจำนวนปีที่ทำงานในโรงเรียนนั้น ๆ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ อันเป็นองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของโรงเรียนระหว่างครูใน แต่ละโรงเรียนด้วยกันเอง ยกเว้นมิติทางด้านภาวะผู้นำที่มีความแตกต่างระหว่างเพศ และมีความแตกต่างทางด้านความคิดเห็นในมิติเกี่ยวกับบรรณภาพของสถาบันของโรงเรียนของตนระหว่างครูที่มีจำนวนปีในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นสรุปว่าแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมใน โบลู ประเทศตุรกีนั้นมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงวิชาการ และในเชิงปฏิบัติการ อาทิ สามารถประเมินความต้องการในการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงแก้ไข และสามารถบ่งชี้ถึงปัญหาในการบริหารได้

เฮนเดอร์สัน และคณะ (Henderson et al. 2005: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนระดับกลางของรัฐ เทนเนสซี ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยจะเห็นได้ว่าโรงเรียนระดับกลางในรัฐเทนเนสซี ที่ประสบความสำเร็จอยู่นั้น เป็นเพราะได้รับจัดรูปแบบการเรียนการสอนมาเพื่อตอบสนองต่อพัฒนาการทางจิตนิยม และพุทธิปัญญาของเยาวชน(NMSA, 2003) ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญยิ่งว่าผลผลิต(นักเรียน)ในโรงเรียนระดับกลางดังกล่าว ประสบผลสำเร็จในบริบททางการเมืองในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายการเมือง(รัฐบาล)โดยตรง ดังนั้นการทดสอบจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงส่งผลให้การทดสอบมีเดิมพันสูงต่อรัฐบาล และมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่อง No Child Left Behind “ไม่ทอดทิ้งเด็ก” ปี ค.ศ.2001 ซึ่งรัฐบาลได้มีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาให้โรงเรียนระดับกลางหลายโรงเรียนได้มีการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน อาทิ การเตรียมครูการจัดหาเวลาให้คำปรึกษาในเรื่องของหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรนำร่อง แต่มีเพียงบางโรงเรียนเท่านั้นที่ปฏิบัติตามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเหล่านี้กับสุขภาพองค์การของโรงเรียน เป็นการศึกษาที่ผสมผสานวิธีการศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่มิติของสุขภาพองค์การ 3 ประการ 1) ความร่วมมือของครู (การกำหนดเป้าหมาย) 2) การสนับสนุนทรัพยากร และ 3) การมุ่งเน้นวิชาการที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเหล่านั้น ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเน้นในเชิงวิชาการของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งในงานศึกษานี้ นำผลที่ได้ไปนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป

เมห์เม็ต กอร์มาส (Mehmet Korkmaz, 2006: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยกล่าวว่าครูมี

บทบาทสำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจของครูในเรื่องสุขภาพของโรงเรียน และวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน จากงานศึกษาพบว่า มีตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างความเข้าใจของครูในเรื่อง สุขภาพองค์กรและวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน จากผลการวิเคราะห์การถดถอยได้แสดงให้เห็นว่ามิติด้านผู้นำทางการศึกษา มิติด้านการมุ่งเน้นเชิงวิชาการ และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากรนั้นเป็นประเด็นสำคัญที่แสดงถึงความเกี่ยวพัน โดยรวมกับวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพของสุขภาพองค์กรของโรงเรียน

โอโมเยมิจู และออดีวูรา (Omoyemiju and Adediwura, 2011: บทคัดย่อ) เป็นการศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์กรมีผลต่อการรับรู้ของครูในรัฐ โอลันประเทศไนจีเรีย ภาควิชาพื้นฐานทางการ ศึกษาและการให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัย Obafemi Awolowo University ประเทศไนจีเรีย โดยมี วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาว่าครูมีความเข้าใจในเรื่องสุขภาพองค์กร ในด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านความพึงพอใจในการทำงานร่วมงาน ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการสถาบัน และด้านการกำหนดเป้าหมายโครงสร้างเริ่มต้นการศึกษาครั้งนี้เป็น งานวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาประกอบด้วยครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในรัฐโอลัน ประเทศไนจีเรีย สุ่มเลือกมา 330 คนจากครูรัฐบาล และครูเอกชนซึ่งมีทั้งหมด 283, 826 คน โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาทำการศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มของครูรัฐบาลและครูเอกชน โดยใช้การทดสอบด้วยค่า t-test จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรมีผลต่อการรับรู้ของครูทั้ง 2 กลุ่ม โดยกลุ่มครูทั้ง 2 กลุ่มทั้งชายและหญิงมีความสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้นไปในทางเดียวกัน และผลการวิจัยยังพบว่ากลุ่มของครูมัธยมศึกษาโรงเรียนรัฐบาลมีความเข้าใจรับรู้ในเรื่องของสุขภาพองค์กรที่สูงกว่าครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งสรุปได้ว่าโรงเรียนที่เป็นของรัฐบาลในระดับต่างๆ มักมีครูที่มีความรู้ ความสามารถที่ดีเยี่ยม มีครูที่ยึดมั่นต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ดังนั้นการที่รัฐบาลมีการให้แรงจูงใจและให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อยก็สามารถที่จะปรับเปลี่ยนให้ครูรู้สึกมั่นคง เมื่อครูมีความรู้สึกมั่นคงย่อมส่งผลให้สุขภาพองค์กรดีขึ้น เมื่อครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานทำการสอนอย่างเต็มที่ย่อมจะส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนของรัฐบาลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นด้วยเช่นกัน

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ของ พรรณี สุวดี (2537) และชานาญ ทัดมาลี (2542) ซึ่งได้นำแนวคิดของ ไมลส์ และฮอย และคณะมาสังเคราะห์องค์ประกอบมิติสุขภาพองค์กรจากแนวคิดของไมลส์ (Miles) และฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman) ศึกษาตามแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคม ของ

พาร์สันส์ เป็นพื้นฐานสำคัญ โดยพิจารณามิติสุขภาพองค์กร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การมุ่งเน้นวิชาการ 6) บุรณภาพของสถาบัน 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และ 8) การติดต่อสื่อสาร นำเสนอสาระสำคัญในบทที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน นานาชาติวิถุภูมิ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ทั้งหมดโรงเรียนนานาชาติวิถุภูมิ ในจังหวัดลำปาง และจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 53 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 แบบวัดสภาพองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ปรับปรุงจาก แบบวัดสภาพองค์การของ พรณี สุวดี (2537) และ ชำนาญ ทัดมาลี (2542) ซึ่งได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยแบบวัดแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการกำหนดให้ตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพองค์การ ตามมิติสภาพองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การมุ่งเน้นวิชาการ 6) บุรณภาพของสถาบัน 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และ 8) การติดต่อสื่อสาร จำนวน 72 ข้อ

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการสภาวะการปฏิบัติงาน แยกเป็นมิติแต่ละด้านที่เป็นตัวแปร

รายการปฏิบัติของสุภาพองค์การ	มิติสุภาพองค์การ
ข้อกระทงที่ 1 – 17 17 ข้อ	ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน
ข้อกระทงที่ 18 – 27 10 ข้อ	ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน
ข้อกระทงที่ 28 – 36 9 ข้อ	ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ
ข้อกระทงที่ 37 – 44 7 ข้อ	ด้านการกำหนดเป้าหมาย
ข้อกระทงที่ 45 – 51 7 ข้อ	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
ข้อกระทงที่ 52 – 57 6 ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร
ข้อกระทงที่ 58 – 65 8 ข้อ	ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน
ข้อกระทงที่ 66 – 72 7 ข้อ	ด้านบุรณภาพของสถาบัน

แบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับความสมบูรณ์สุภาพองค์การที่ปรากฏมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับความสมบูรณ์สุภาพองค์การที่ปรากฏมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับความสมบูรณ์สุภาพองค์การที่ปรากฏน้อย

ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับความสมบูรณ์สุภาพองค์การที่ปรากฏได้เห็นน้อยที่สุด

ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับความสมบูรณ์สุภาพองค์การที่ไม่ปรากฏให้เห็นเลย

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จัดทำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ เรื่องการพัฒนาสุภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ โรงเรียน และผู้จัดการโรงเรียน โดยแนวคำถามนั้นครอบคลุมมิติสุภาพองค์การทั้ง 8 ด้านเป็นคำถามหลัก 8 ข้อ และคำถามรอง 5 ข้อ (รายละเอียดปรากฏดังภาคผนวก ง)

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสุภาพองค์การของพรณี สุวัตติ (2537) และ ชำนาญ ทัดมาลี (2542) ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ

2.2.1 นำเครื่องมือ ของพรณี สุวัตติ (2537) และชำนาญ ทัดมาลี (2542) จำนวน 108 ข้อ นำมาคัดเลือกข้อกระทงคำถามรายละเอียดของการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนนานาชาติวินัดตุมิ ผู้วิจัยคัดเลือกข้อกระทงไว้ 72 ข้อ

2.2.2 นำแบบวัดสุขภาพองค์การไปหาค่าความตรง (IOC: Item-Objective Congruence Index) โดยดูความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม วัดประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์ เฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67-1 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ให้มีการปรับภาษาบ้าง ผู้วิจัยดำเนินการปรับภาษาจึงได้ข้อกระทงทั้งหมด 72 ข้อ

2.2.3 เมื่อได้แบบวัดสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐบาล ในเขตชุมชน ตำบลหนองทะเล อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ จำนวน 30 คน นำไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาความเที่ยงด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.97 (รายละเอียดปรากฏดังภาคผนวก จ)

2.2.4 การแปลเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ เนื่องด้วยทางโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูชาวต่างชาติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการแปลแบบสอบถามจากภาษาไทย เป็นภาษาอังกฤษในครั้งนี้ด้วย เมื่อดำเนินการแปลแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยติดต่อ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาอังกฤษของสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่มีความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดีได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของภาษา

2.2.5 การสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำแนวคำถามในการสัมภาษณ์เรื่องการพัฒนาสุขภาพองค์การ เมื่อได้แนวคำถาม ผู้วิจัยนำแนวคำถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความครอบคลุม และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แนวคำถามในการพัฒนาสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจาก สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อไปขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิลำปาง และโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิกระบี่ จำนวน 2 แห่ง และผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ให้แก่ ผู้ให้ข้อมูลที่โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิลำปาง คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ และจัดส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ส่วนโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิกระบี่ทางผู้วิจัยให้ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3.3 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้จัดการโรงเรียน ทั้ง 2 แห่ง จำนวน 5 คน ตั้งแต่วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ห้องประชุม โรงแรมเบตล์ วิลล่า รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละคน 1 ชั่วโมง โดยทางผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ โดยขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ เริ่มการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 53 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ และการหาค่าร้อยละ

4.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนรวมค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสุขภาพองค์การทั้ง 8 มิติ และค่ารวมทุกมิติ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ จำนวน 72 ข้อ

โดยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับของสุขภาพองค์การ ด้วยการอิงเกณฑ์และการแปลความหมายตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535: 23-24) มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับสุขภาพองค์การ
4.51-5.00	สมบูรณ์ดีมาก
3.51-4.50	สมบูรณ์ดี
2.51-3.50	สมบูรณ์ปานกลาง
1.51-2.50	สมบูรณ์น้อย
1.00-1.50	สมบูรณ์น้อยมาก

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้รับทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวินด์ทัมมิกระบี่ ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวินด์ทัมมิลำปาง ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติวินด์ทัมมิกระบี่ และผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติวินด์ทัมมิลำปาง ทั้ง 5 คน มาคนถอดเทปและนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อจัดกลุ่มเนื้อหา และสรุปข้อมูลที่ได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ
ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ
รายละเอียด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=53)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		53	100
	ชาย	14	26.42
	หญิง	39	73.78
อายุ		53	100
	ไม่เกิน 30 ปี	10	18.87
	30 - 40 ปี	17	32.07
	41 - 50 ปี	19	35.85
	50 ปีขึ้นไป	7	13.21

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา	53	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	18.87
ปริญญาตรี	34	64.15
ปริญญาโท	7	13.21
ปริญญาเอก	2	3.77
ประสบการณ์	53	100
ไม่เกิน 1 ปี	7	13.21
1 - 2 ปี	12	22.64
3 - 4 ปี	14	26.42
5 - 6 ปี	9	16.98
7 ปีขึ้นไป	11	20.75
รายได้	53	100
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	20.75
10,000 - 20,000 บาท	16	30.19
20,000 - 30,000 บาท	12	22.65
30,000 - 40,000 บาท	13	24.53
40,000 บาทขึ้นไป	1	1.88

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.58 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่างช่วงอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.85 และรองลงมาอยู่ระหว่างช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.07 ระดับวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.15 และรองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.87 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 3-4 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.42 และรองลงมาประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.64 และผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้อยู่ที่ 10,000-20,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 30.19 มากที่สุด และรองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้อยู่ที่ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 24.53

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การโรงเรียนนานาชาติวินัดภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติใน ภาพรวม และรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความสมบูรณ์ของ สุขภาพองค์การ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การ

โรงเรียนนานาชาติวินัดภูมิ โดยภาพรวมตามมิติสุขภาพองค์การ 8 ด้าน (N = 53)

มิติสุขภาพองค์การ	μ	σ'	ระดับความสมบูรณ์
ระดับสถาบัน	4.26	0.47	ดี
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.33	0.43	ดี
ด้านบูรณาภาพของสถาบัน	4.19	0.51	ดี
ระดับการจัดการ	4.20	0.46	ดี
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.03	0.50	ดี
ด้านภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.41	ดี
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.23	0.49	ดี
ระดับเทคนิค	4.20	0.41	ดี
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.41	0.41	ดี
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4.10	0.33	ดี
ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน	4.11	0.51	ดี
เฉลี่ยรวม	4.22	0.37	ดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินัดภูมิ ทั้ง 8 ด้าน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับสุขภาพองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.22$) โดยระดับสถาบันอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.26$) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมมีระดับความสมบูรณ์ในระดับดี ($\mu = 4.33$) มิติด้านบูรณาภาพของสถาบันโดยรวมมีระดับความสมบูรณ์ในระดับดี ($\mu = 4.19$) ระดับการจัดการอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.20$) ซึ่งประกอบด้วยมิติ ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมมีความสมบูรณ์อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.03$) มิติด้านภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีระดับความ

สมบรูณ์ในระดับดี ($\mu = 4.36$) มิติด้านผู้นำทางวิชาการโดยรวมมีความสมบรูณ์ในระดับดี ($\mu = 4.23$) และระดับเทคนิคอยู่ในระดับสมบรูณ์ดี ($\mu = 4.20$) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมมีความสมบรูณ์ในระดับดี ($\mu = 4.41$) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสมบรูณ์ในระดับดี ($\mu = 4.10$) และมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนโดยรวมมีความ สมบรูณ์ในระดับดี ($\mu = 4.11$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์กร

โรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ ในระดับสถาบัน: ด้านการกำหนดเป้าหมาย (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบรูณ์
1. โรงเรียนให้คณะครูมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดปรัชญาของโรงเรียน	4.26	0.83	ดี
2. โรงเรียนมีการนำการปฏิบัติมาสู่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.25	0.67	ดี
3. โรงเรียนมุ่งแก้ปัญหาโดยนำปัญหาต่าง ๆ มาจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า	4.38	0.68	ดี
4. โรงเรียนมีการแจ้งให้คณะครู นักเรียน ได้รับรู้ถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน	4.45	0.57	ดี
5. โรงเรียนนำปรัชญาการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ มาร่วมพิจารณาในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.47	0.63	ดี
6. การดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง และยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	4.38	0.48	ดี
7. โรงเรียนประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองทราบในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน	4.26	0.68	ดี
8. โรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อนำผลจากการศึกษามากำหนดให้โรงเรียนมีสภาพที่พึงประสงค์	4.21	0.63	ดี
รวม	4.33	0.43	ดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมิ ด้านกำหนดเป้าหมายโดยรวมมีระดับสุขภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนนำปรัชญาการศึกษาและแผนการศึกษาชาติมาร่วมพิจารณาในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 4.47$) รองลงมาคือโรงเรียนมีการแจ้งให้คณะกรรมการ นักเรียนได้รับรู้ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ($\mu = 4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือโรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาผลจากการศึกษามากำหนดให้โรงเรียนมีสภาพที่พึงประสงค์ ($\mu = 4.21$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การ

โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมิ ในระดับสถาบัน: ด้านบูรณาภาพของสถาบัน (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. โรงเรียนมีอิสระในการตอบสนองความต้องการของชุมชน	4.04	0.67	ดี
2. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะกรรมการและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน	4.11	0.77	ดี
3. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนและองค์กรส่วนท้องถิ่น	4.15	0.90	ดี
4. โรงเรียนมีการประชุม พูดคุย ชี้แจง และมีการจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน	4.23	0.60	ดี
5. โรงเรียนสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในชุมชน	4.23	0.54	ดี
6. โรงเรียนได้เผยแพร่และพยายามสร้างชื่อเสียงของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	4.40	0.56	ดี
รวม	4.19	0.51	ดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมิ ด้านบูรณาภาพของ สถาบัน โดยรวมมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนได้เผยแพร่ และพยายามสร้างชื่อเสียงของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือโรงเรียนมีการประชุม พูดคุย ชี้แจง และมีการจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน และ

โรงเรียนสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในชุมชน ($\mu = 4.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีอิสระในการตอบสนองความต้องการของชุมชน ($\mu = 4.04$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การ

โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม ในระดับการจัดการ: ด้านการติดต่อสื่อสาร (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงอย่างเป็นทางการแก่คณะครู เพื่อ ให้ทราบข้อมูล	4.32	0.54	ดี
2. โรงเรียนแจ้งข้อมูลและข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่คณะครู	4.32	0.54	ดี
3. โรงเรียนส่งข่าวให้ครูทุกคนทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนด้วยการพูดคุยสนทนาระหว่างครูด้วยกันเอง	4.08	0.67	ดี
4. โรงเรียนมีการแจ้งให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารตามสาย การบังคับบัญชา	4.17	0.50	ดี
5. โรงเรียนจัดทำผู้รับความคิดเห็นของพนักงานด้วยกัน	3.25	1.45	ปานกลาง
6. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน	3.94	0.71	ดี
7. โรงเรียนเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยทางสังคมออนไลน์ (Social Network)	4.15	0.63	ดี
รวม	4.03	0.50	ดี

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีสุขภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.32 - 3.94 ยกเว้นข้อที่โรงเรียนจัดทำผู้รับความคิดเห็นของพนักงานด้วยกัน มีสุขภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ปานกลาง($\mu = 3.25$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การ
โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ในระดับการจัดการ: ด้านภาวะผู้นำขั้นที่เพื่อนร่วมงาน
(N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรสนิทสนมเป็นกันเองและไม่ถือตัว	4.66	0.55	ดีมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.36	0.65	ดี
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีความจำเป็น	4.25	0.51	ดี
4. ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกัน	4.32	0.54	ดี
5. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน	4.45	0.60	ดี
6. ผู้บริหารโรงเรียนกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จ	4.53	0.57	ดีมาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่งานโรงเรียน	4.40	0.59	ดี
8. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือและเกื้อกูลคณะครูในกิจกรรมของโรงเรียน	4.51	0.57	ดีมาก
9. ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักที่จะเลือกมอบหมายงานให้ครูทำอย่างเหมาะสม	4.38	0.52	ดี
10. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ	4.49	0.54	ดี
11. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสะดวกในการติดต่อกันทุกฝ่ายในโรงเรียน	4.26	0.68	ดี
12. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนให้ครูยอมรับ ศรัทธา และวางใจ	4.21	0.86	ดี
13. ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.53	0.54	ดีมาก
14. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลการจัดสวัสดิการ และประโยชน์แก่ครูช่วยเหลือครอบครัวครู นักเรียนที่ประสบปัญหา	4.04	0.96	ดี

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	μ	σ'	ระดับความสมบูรณ์
15. ผู้บริหารโรงเรียนให้ข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.21	0.66	ดี
16. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันมาให้คณะครูทราบอยู่เสมอ	4.23	0.66	ดี
17. ผู้บริหารโรงเรียนให้คณะครูทำหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและความถนัด	4.34	0.51	ดี
รวม	4.36	0.41	ดี

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ ด้านภาวะผู้นำ
 ฉันทน์เพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีระดับสุขภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อพบว่าข้อที่มีระดับสมบูรณ์ดีมากที่สุดมี 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือผู้บริหารโรงเรียนมีความ
 เป็นมิตรสนิทสนมเป็นกันเอง และไม่ถือตัว ($\mu = 4.66$) ผู้บริหารโรงเรียนกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อ
 ผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จ ($\mu = 4.53$) ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับ
 ตำแหน่ง ($\mu = 4.53$) และผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ และเกื้อกูลคณะครูในกิจกรรมของ
 โรงเรียน ($\mu = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับสุขภาพองค์การสมบูรณ์ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
 สูงสุด คือผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ
 ($\mu = 4.49$) รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.45$) ข้อที่
 มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนดูแลการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลช่วยเหลือ
 ครอบครัวครูและนักเรียนที่ประสบปัญหา ($\mu = 4.04$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การ
โรงเรียนนานาชาติวินด์ทมิ ในระดับการจัดการ : ด้านผู้นำทางวิชาการ (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. ผู้บริหาร โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ใช้สื่อทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัยประกอบการสอน	4.30	0.60	ดี
2. ผู้บริหาร โรงเรียนจัดกิจกรรมการประชุมทางวิชาการ	4.19	0.68	ดี
3. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนจัดทำหลักสูตรเพื่อมุ่งเน้นความสามารถ พิเศษของนักเรียน	4.23	0.69	ดี
4. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุน และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ ท้องถิ่น โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้	4.08	0.75	ดี
5. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เทคนิคการบริหารแบบให้คณะครูมีส่วนร่วม	4.19	0.81	ดี
6. ผู้บริหาร โรงเรียน จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้	4.13	0.68	ดี
7. ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	4.49	0.50	ดีมาก
8. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนให้บริการสื่อการเรียนการสอนครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.28	0.76	ดี
9. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูรับการนิเทศภายในได้หลายวิธี	4.23	0.54	ดี
รวม	4.23	0.49	ดี

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทมิ ด้านผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมีระดับสภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ที่มีระดับสภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดีมาก คือ ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ครูจัดการเรียน การสอน โดยเน้นการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ($\mu = 4.49$) ส่วนข้อ อื่นๆ มีสภาพ องค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ การสนับสนุนให้ ใช้สื่อทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัยประกอบการสอน ($\mu = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุน ให้บริการสื่อการเรียนการสอนครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu = 4.28$) และข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ ($\mu = 4.13$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การ

โรงเรียนนานาชาติวินด์ทิวมิ ในระดับเทคนิค: ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. โรงเรียนมีการจัดตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน	4.42	0.49	ดี
2. โรงเรียนมีการให้ครูผู้สอนมีการเตรียมทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้า	4.58	0.49	ดีมาก
3. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.34	0.55	ดี
4. โรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละภาคเรียนอย่างเป็นระบบ	4.26	0.68	ดี
5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูสอนเต็มหลักสูตร	4.45	0.60	ดี
6. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูใช้หรือสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยตนเองมุ่งให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.55	0.53	ดีมาก
7. โรงเรียนมีเอกสารประกอบการเรียนพร้อมสื่อพอเพียงกับความต้องการของนักเรียน	4.30	0.50	ดี
รวม	4.41	0.41	ดี

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทิวมิ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมมีระดับสุขภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดีมาก คือ โรงเรียนมีการให้ครูผู้สอนมีการเตรียมทำ แผนการสอนไว้ล่วงหน้า ($\mu = 4.58$) และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูใช้หรือสร้างสื่อการเรียนการสอน ด้วยตนเองมุ่งให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ($\mu = 4.55$) ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับสุขภาพองค์การอยู่ใน ระดับสมบูรณ์ดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูสอนเต็มหลักสูตร ($\mu = 4.45$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน($\mu = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมิน ผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละภาคเรียนอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.26$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การ
โรงเรียนนานาชาติวินด์ทมิ ในระดับเทคนิค: ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. คณะครูในโรงเรียนพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.55	ดี
2. คณะครูในโรงเรียนรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยในหน่วยงาน	4.19	0.55	ดี
3. คณะครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับตามวุฒิ	4.17	0.67	ดี
4. คณะครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่โรงเรียน จัดให้	3.87	0.65	ดี
5. คณะครูในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูด้วยกัน และนักเรียนตลอดจนบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	4.09	0.65	ดี
6. คณะครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนและห้องทำงาน	4.15	0.63	ดี
7. คณะครูในโรงเรียนมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.21	0.56	ดี
8. คณะครูในโรงเรียนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.21	0.53	ดี
9. คณะครูในโรงเรียนร่วมมือและประสานงานกันทำงานอย่าง เข้มแข็ง	4.06	0.56	ดี
10. คณะครูในโรงเรียนทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างสามัคคี	3.89	0.75	ดี
รวม	4.10	0.33	ดี

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทมิ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสุขภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะครูในโรงเรียนมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และข้อคณะครูในโรงเรียนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\mu = 4.21$) รองลงมาคือ คณะครูในโรงเรียนพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อคณะครูในโรงเรียนรู้สึกมีความมั่นคง และปลอดภัยในหน่วยงาน ($\mu = 4.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือคณะครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ($\mu = 3.87$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การ
โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมิ ในระดับเทคนิค: ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุน
การเรียนการสอน (N = 53)

รายการ	μ	σ	ระดับความสมบูรณ์
1. บุคลากรได้ร่วมจัดทำโครงการกิจกรรมที่สถานศึกษาออก สถานที่เพื่อเพิ่มความรู้จากประสบการณ์จริงให้นักเรียน	4.34	0.61	ดี
2. บุคลากรจัดโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดย การคัดเลือกสถานักเรียน	4.25	0.61	ดี
3. บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย หน้าเสาธงทุกเช้าโดยผู้ปกครอง	3.83	0.87	ดี
4. บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมการณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับ โรคเอดส์ และยาเสพติด	3.92	0.87	ดี
5. บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาดูแล สิ่งแวดล้อมของโลก เช่น กิจกรรมการปลูกป่า กิจกรรม สร้างฝายทดน้ำ กิจกรรมเก็บแยกขยะ กิจกรรมการนำ กล้อง นมมารีไซเคิลทำเป็น โต๊ะเรียน	4.25	0.61	ดี
6. บุคลากรจัดกิจกรรมหลักสูตรท้องถิ่นให้นักเรียน ได้ เรียนรู้อาชีพที่สำคัญของท้องถิ่นนั้น ๆ	4.08	0.73	ดี
7. บุคลากรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความเป็นอัตลักษณ์ ของ ชุมชน	4.06	0.60	ดี
8. บุคลากรจัดกิจกรรมสร้างแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ พอเพียงในโรงเรียน	4.17	0.84	ดี
รวม	4.10	0.33	ดี

จากตารางที่ 4.10 พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมิ ด้านการจัด
กิจกรรม สนับสนุนการเรียนการสอน โดยรวมมีระดับสภาพองค์การในระดับสมบูรณ์ดี
($\mu = 4.11$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรได้ร่วมจัดทำ
โครงการกิจกรรม ที่สถานศึกษาออกสถานที่เพื่อเพิ่มความรู้จากประสบการณ์จริงให้นักเรียน
($\mu = 4.34$) รองลงมาคือ บุคลากรจัดโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยการคัดเลือก
สถานักเรียน และบุคลากร จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาดูแลสิ่งแวดล้อมของโลก

เช่น กิจกรรมการปลูกป่า กิจกรรมสร้างฝายทดน้ำ กิจกรรมเก็บแยกขยะ กิจกรรมการนำกล่องนมมารีไซเคิลทำเป็นโต๊ะเรียน ($\mu = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย ภายนอกหน้าเสาธงทุกเช้าโดยผู้ปกครอง ($\mu = 3.83$)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการ สัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อ เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การในด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการดำเนินการดังนี้

3.1.1 วางแผนโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมีความเห็นร่วมกัน โดยจำเป็น ต้องให้บุคลากรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติ งานของโรงเรียนเป็นตามภารกิจหลักขององค์การ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มองภาพในอนาคตว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไร ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันวางแผน พัฒนาองค์การในทุกๆ ด้านทั้งแผนระยะสั้น 1 ปี ระยะกลาง 3 ปี ระยะยาว 5 ปี และ 10 ปี ด้วยวิธีการ ประชุม ปรึกษาหารือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีของทุกฝ่ายในองค์การ อีกทั้งเพื่อให้องค์การไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.2 สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ของบุคลากรให้มีส่วนร่วมด้วยวิธีการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม

3.2 ด้านการบูรณาการของสถาบัน

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การในด้านการบูรณาการของสถาบัน ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการดำเนินการดังนี้

3.2.1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับครู และ นักเรียนในโรงเรียนให้เข้าใจถึงหลักการและเหตุผลที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชน เพราะชุมชนเปรียบเสมือนเพื่อนบ้าน เป็นรั้ว เป็นเกราะป้องกันภัยให้กับโรงเรียน ชุมชนจะคอยช่วย สอดส่องดูแลเหตุการณ์ทั้งภายใน และภายนอกบริเวณให้กับทางโรงเรียน

3.2.2 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยทางโรงเรียนเชิญผู้นำชุมชน เข้ามาร่วมประชุม และวางแผนงานกับทางคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเต็มที่

3.2.3 จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองของทางโรงเรียน โดยคัดสรรประชาชนที่อยู่ในชุมชนรอบ โรงเรียนให้เข้ามาเป็นกรรมการในสมาคม เพื่อรับฟังความคิดเห็น โดยนำข้อมูลต่างๆ ร่วมกันปรึกษาหารือทั้งในด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมต่างๆ รวมถึงร่วมกันปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนให้ชุมชนมีความตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของส่วนรวม

3.2.4 จัดกิจกรรมวันนัดพบผู้ปกครอง โรงเรียนควรมีการเชิญผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนมาร่วม ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีของทุกฝ่าย อาทิ การเสวนา การพูดคุย การศึกษาปัญหา แนวทางแก้ปัญหา และผลกระทบต่อโรงเรียน ซึ่งทางผู้บริหารควรทำแนวทางการพัฒนาให้เป็น รูปธรรม ได้แก่ จัดทำเป็น Road Map เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา และให้ทุกฝ่ายลงนามใน MOU (Memorandum of understanding) เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

3.2.5 จัดนิทรรศการ และการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของครู และนักเรียนของโรงเรียน ในทุกกลุ่มสาระ ทางโรงเรียนควรให้นักเรียนนำเอาองค์ความรู้ที่ได้นำไปจัดทำผลิตภัณฑ์เสนอในงาน นิทรรศการ และควรมีกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและองค์กรของ รัฐบาล เอกชนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งโรงเรียนควรเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่ได้ทำร่วมกับชุมชน และ หน่วยงานต่างๆ ผ่านทางสื่อ ไม่ว่าจะเป็น สื่อแผ่นพับ สื่อโฆษณา สื่ออินเตอร์เน็ต เพราะถือว่าเป็น การประชาสัมพันธ์โรงเรียนอีกทางหนึ่ง

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันโดยไม่คำนึงถึง สถานะว่าเป็นผู้บริหารหรือเป็นครู ผู้บริหารควรรับฟังเหตุผล คอยให้กำลังใจ คอยชี้แนะให้คำแนะนำเทคนิคในการทำงานแบบ Coaching (การสอนงาน/แนะนำงาน) โดยไม่ถือว่าเป็นการนิเทศงาน เนื่องด้วยวิธีการที่กล่าวมานี้เป็นการสร้างความคุ้นเคยและสนิทสนมเป็นกันเองซึ่งย่อมส่งผลให้การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้ง่ายขึ้น

3.3.2 โรงเรียนควรจัดการอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยถือเป็นการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยกับบุคคลภายนอกได้รับทราบทาง เว็บไซต์ของโรงเรียน

3.3.3 โรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทุกฝ่ายในองค์กร ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ง่ายและการติดต่อสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.4 ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รู้จักตนเอง และบุคคลอื่นเป็นอย่างดี เมื่อผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าอกเข้าใจ มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ แก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ มีหลักในการ บริหารงานที่ดีเพราะจะช่วยให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว

3.4.2 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานของผู้บริหารทุกสาขา ทุกฝ่าย ทุกแผนก โดยควรจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการเชิงพัฒนา โดยใช้หลักสูตรละลายพฤติกรรม เน้นการทำงานเป็นทีม ฝึกการแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และการต่อต้านระหว่างผู้บริหารและครู ด้วยกัน อีกทั้งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สุขภาพจิตของทุกฝ่ายดีขึ้นด้วยกิจกรรม ดังกล่าวข้างต้นจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

3.5 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการดำเนินการดังนี้

ผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน สามารถใช้กิจกรรมช่วยในการพัฒนาตัวผู้นำในหน่วยงานได้ โดยควรเพิ่มกิจกรรมเกี่ยวกับการทำวิจัย 5 บท ให้ผู้นำร่วมทำกิจกรรมกับโรงเรียนเครือข่ายในจังหวัด อื่นๆ เพื่อเป็นการศึกษาและนำสิ่งที่ดีมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนต่อไป อีกทั้งควรจัดให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาในระบบนานาชาติ และควรเน้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้จัดการ ความรู้ (Knowledge Management: KM) โดยนำความรู้ที่ได้มาจากการศึกษาด้านต่างๆ นำองค์ความรู้ ที่ได้ที่มีมาถ่ายทอดด้วยวิธีการเขียนเป็นหนังสือ ตำรา หรือจัดทำวีดิทัศน์ ให้แก่บุคคลที่มีความสนใจ ในด้านนั้นๆ ตลอดจนผู้บริหาร และผู้นำควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่มีการบูรณาการ ในด้านมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อที่จะได้ปรับเทคนิควิธีการสอนแนวใหม่ให้ทันสมัยตามสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป

3.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในด้านการมุ่งเน้นทางวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะ ว่าควรมีการดำเนินการดังนี้

3.6.1 ให้ความสำคัญในการพัฒนาการทำงานของครู โดยผู้บริหารควรรับฟังข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสอน การใช้สื่อการสอนแนวใหม่ ควรมีการจัดทำแผน งานการนิเทศภายในและภายนอกในเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานของครู ควรมีการจัดอบรม พัฒนาการสร้างผู้นำ ควรส่งเสริมการประกวดโครงการทางวิชาการต่างๆ พร้อมทั้งให้รางวัลเพื่อ เป็นการสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรมีการประเมินผลงาน ของครู เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการสอนของครู เพราะถ้ามีครูที่มีพื้นฐานทางด้าน การบริหารที่ดีย่อมทำให้นักเรียนมีความสามารถในการเรียนดีขึ้น และก็จะนำพาองค์กรไปยังจุดหมาย ที่ตั้งไว้ได้

3.6.2 ส่งเสริมพัฒนาให้ครู ผลิตสื่อใช้เอง โดยจัดให้ครูไปศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือสถาน ศึกษาที่มีชื่อเสียงในการสร้างสื่อเพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของครู จัดให้มีการประกวดแข่งขัน ให้รางวัลกับครูที่ผลิตสื่อ ควรให้ครูที่ผลิตสื่อมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้สื่อรวมถึงเทคนิคต่างๆ ในรูปแบบของการจัดการความรู้ ควรส่งเสริม และหาช่องทางใน การเผยแพร่ ตลอดจนจำหน่ายสื่อ ของครูที่ได้รับรางวัลให้กับสถานศึกษาอื่นๆ ได้นำไปใช้ และที่สำคัญ ควรมีการจัดตั้งศูนย์หรือ หน่วยงานการพัฒนาการใช้สื่อ โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับทางศูนย์ พัฒนาสื่อไม่ต่ำกว่า 20% ของงบประมาณพัฒนาด้านวิชาการ เมื่อโรงเรียนมีสื่อที่ดีมีคุณภาพก็ย่อมส่งผล ให้การเรียนของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

3.6.3 การจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้เหมาะสม การจัดขนาดของห้องเรียน ให้เหมาะสม ในอัตราส่วนนักเรียนต่อพื้นที่ขนาดของห้องเรียน ห้องเรียนควรมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก ปลอดภัย ง่ายต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการเรียนการสอน อีกทั้งต้อง มีความปลอดภัยในโรงเรียน สิ่งที่กำลังมาข้างต้นย่อมส่งผลให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนมีภาวะ ทางจิตใจดี ย่อมส่งผลให้การเรียนของนักเรียนและการสอนของครูดีขึ้น

3.7 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการดังนี้

3.7.1 เพิ่มผลตอบแทนเงินเดือน 5% ทุกปีจากฐานเงินเดือนเดิมของพนักงาน โดยการพิจารณา ผลตอบแทนค่าจ้างเงินเดือนควรเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ พิจารณาผลตอบแทนเงินเดือนด้วย อีกทั้งเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรมีการ

คัดเลือก บุคลากรดีเด่นประจำปีโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมช่วยกันตัดสิน และคัดเลือกเพื่อเป็นการสร้าง ความยอมรับกันในองค์กรอีกทางหนึ่ง

3.7.2 สนับสนุนให้ทุนบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจ แก่ตัวเอง และครอบครัวทาง โรงเรียนควรมีการให้ทุนศึกษาต่อแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี

3.7.3 บริหารจัดการในเรื่องของสถานที่ วัน และเวลา ในการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ให้ เหมาะสมควรเปลี่ยนสถานที่การจัดกิจกรรมไม่ให้น่าเบื่อถือเป็นการพาบุคลากรในโรงเรียนไป พักผ่อนเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยบริหารในเรื่องวัน และเวลาให้เหมาะสม ตรงกับวันหยุดยาว

3.7.4 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดและความสนใจของบุคลากร การมอบ หมายงานให้เหมาะสมตามความถนัดผู้บริหารควรศึกษา และทำความเข้าใจว่าบุคลากรแต่ละคนมี ความถนัดที่แตกต่างกัน แต่สำหรับในกรณีที่เกิดความไม่เข้าใจกันในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ วิธีการพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายอย่างเป็นกลาง โดยใช้เหตุ และผลมาเพื่อสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นเป็นประจำทุกเดือน และที่สำคัญผู้บริหารควรมีหลักการทำงาน คือ หลักความเสมอภาค และหลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงาน

3.8 ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน โดยผู้ให้ ข้อมูลเสนอแนะแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.8.1 โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสบการณ์จริง โดยโรงเรียนควรจัดให้มีโครงการต่าง ๆ อาทิ ทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อเป็นการให้นักเรียน ได้รู้จักการศึกษานอกห้องเรียน โดยเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อเป็นประสบการณ์ตรงที่นักเรียนจะได้รับ รวมถึงการเรียนในหลักสูตรสถานศึกษาบางเรื่องจำเป็นต้องออกไปเรียนนอกระบบ

3.8.2 จัดการเรียนการสอนยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาด้าน EQ IQ และMQ เพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมต่อไป

3.8.3 สนับสนุนการเรียนการสอนในด้านสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยโรงเรียนต้องจัดซื้อด้าน คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และพร้อมกันนี้ควรมีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อให้นักเรียน ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ให้สมกับการศึกษาที่ไร้พรมแดนในยุคปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ ในครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาระดับความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การโรงเรียนในภาพรวมทุกมิติ และศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ ในบทนี้ได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติ
วัดภูมิ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ ทั้งหมดโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิลำปาง และโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิกระบี่ จำนวนทั้งหมด 53 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากประชากร

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ประกอบด้วย เครื่องมือ 2 ส่วนคือ

1) แบบวัดสุขภาพองค์การ โดยแบบวัดสุขภาพองค์การนี้ได้ปรับปรุงจากแบบวัดสุขภาพองค์การของ พรณี สุวดี (2537) และ ชานาญ ทดมาลี (2542) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนโดยแบบวัดแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการกำหนดให้ตอบ(Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามมิติสุขภาพองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน 3) การเป็นผู้นำทวิวิชาการ

4) การกำหนด เป้าหมาย 5) การมุ่งเน้นวิชาการ 6) คุณภาพของสถาบัน 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุน การเรียนการสอน และ 8) การติดต่อสื่อสารเป็นแบบมาตรฐานค่า 5 อันดับ จำนวน 72 ข้อ

2) แนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นแนวทางการพัฒนาสุขภาพ องค์การ ของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช ไปถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมทั้ง 2 แห่งเพื่อขอเก็บข้อมูล จากนั้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมได้ไปทางผู้วิจัยได้ใช้วิธีการส่ง ทางไปรษณีย์ และส่วนโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอมกระบี่ได้ดำเนินการเก็บด้วยตนเองโดย แบบสอบถามได้กลับคืนมา ทั้งหมด 53 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด ใช้ ระยะเวลา 2 อาทิตย์ในการตรวจสอบ จากนั้นทางผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง ได้แก่ ผู้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้จัดการโรงเรียน รวม 5 คน ระหว่าง วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ห้องประชุม โรงแรมเบลล์ วิลล่า รีสอร์ท ตั้งอยู่ที่หลัก กิโลเมตรที่ 19 บนถนนสายหาดง-ตะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ทั้งหมด 5 ชั่วโมง 1 คน ต่อ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยอธิบาย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตบันทึกการ สัมภาษณ์ตามแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ทางผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม โดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.22$) และ เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่าทั้ง 8 มิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ดีทุกมิติ โดย ระดับ สถาบันอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.26$) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมมี ระดับความสมบูรณ์ในระดับดี ($\mu = 4.33$) มิติด้านคุณภาพของสถาบัน โดยรวมมีระดับ ความสมบูรณ์ ในระดับดี ($\mu = 4.19$) ระดับการจัดการอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.20$) ซึ่ง ประกอบด้วยมิติด้าน การติดต่อสื่อสารโดยรวมมีความสมบูรณ์อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.03$) มิติด้าน ภาวะผู้นำอันที่เพื่อน ร่วมงานโดยรวมมีระดับความสมบูรณ์ในระดับดี ($\mu = 4.36$) มิติด้านผู้นำทาง วิชาการโดยรวมมีความ สมบูรณ์ ในระดับดี ($\mu = 4.23$) และระดับเทคนิคอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี ($\mu = 4.20$) ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมมีความสมบูรณ์ในระดับดี

($\mu = 4.41$) มิติด้านขวัญในการปฏิบัติ งานโดยรวมมีความสมบูรณ์ในระดับดี ($\mu = 4.10$) และมิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียน การสอนโดยรวมมีความสมบูรณ์ในระดับดี ($\mu = 4.11$)

1.3.2 แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติต้น วัตภูมิ สามารถ สรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) วางแผน โดยให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมีความเห็นร่วมกัน 2) สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาของบุคลากรด้วยวิธีการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มหรือทีม ด้านการบูรณาภาพของสถาบัน ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ 3) จัดตั้งสมาคมผู้ปกครอง โดยคัดสรร ประชาชนที่อยู่ในชุมชนรอบ โรงเรียนให้เข้ามาเป็นกรรมการในสมาคม 4) จัดกิจกรรม วันนัดพบผู้ปกครองโดยเชิญผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนมาร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดี ของทุกฝ่าย 5) จัดนิทรรศการและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนในทุกกลุ่ม สาระ ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยไม่คำนึงถึงสถานะว่าเป็นผู้บริหารหรือเป็นครู 2) โรงเรียนควร จัดอบรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้ถูกต้อง และเหมาะสมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องถือเป็นการเพิ่มช่อง ทางการติดต่อสื่อสาร 3) โรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์ประจำปีเพื่อเป็นการสร้างความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน ด้านภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน ควรมีการดำเนินการดังนี้

1) ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รู้จักตนเอง และบุคคลอื่นเป็นอย่างดี 2) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำจันท์ เพื่อนร่วมงานของผู้บริหารทุกสาขาทุกฝ่าย ทุกแผนก ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรมีการดำเนินการ ดังนี้ จัดกิจกรรมช่วยในการพัฒนาตัวผู้นำในหน่วยงาน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ควรมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญในการพัฒนาการทำงานของครู 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูผลิตสื่อใช้เอง 3) จัดบรรยากาศภายในห้องและขนาดของห้องเรียนให้เหมาะสม ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ควรมี การดำเนินการดังนี้ 1) เพิ่มผลตอบแทนเงินเดือน 5% ทุกปีจากฐานเงินเดือนเดิมของพนักงาน 2) สนับสนุนให้ทุนบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ 3) บริหารจัดการในเรื่องของสถานที่ วัน และเวลา ในการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ให้เหมาะสม 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับ ความถนัดและความสนใจของบุคลากร ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ควรมี การดำเนินการดังนี้ 1) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์จริงโดยการศึกษาออก สถานที่ 2) จัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) สนับสนุนการเรียนการสอนในด้าน สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เหมาะสม และพอเพียงกับจำนวนนักเรียน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา มีประเด็นที่สำคัญที่จะอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพองค์การโรงเรียนนานาชาติวัดกุมิโดยรวมอยู่ในระดับความ สมบูรณ์ดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติทั้ง 8 มิติ ก็พบว่าทุกมิติมีสภาพองค์การอยู่ในระดับความ สมบูรณ์ดีทุกมิติ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติ ด้านภาวะ ผู้นำันท์เพื่อนร่วมงาน มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย มิติด้านผู้นำทางวิชาการ มิติด้าน บุรณภาพ ของสถาบัน มิติด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน มิติด้านขวัญในการ ปฏิบัติงาน และมิติด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนนานาชาติวัดกุมิเป็นโรงเรียนเอกชน ในระบบ ขนาดเล็กมีจำนวนครูที่จบตรงสายเป็นครูเจ้าของภาษา มีครูเพียงพอมีการจัดการเรียน การสอนที่ เหมาะสมเน้นการเรียนการสอนเป็นกลุ่มๆ มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย นักเรียนต่อชั้น เรียนมี ไม่มาก บรรยากาศในห้องเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี นอกจากนั้น โรงเรียนนานาชาติวัดกุมิมิ ผู้บริหาร ที่เป็นคนรุ่นใหม่ อายุไม่มาก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นเปิด โอกาสให้โรงเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมี ประสบการณ์ ตรงมากกว่าการเรียนในห้องเรียน ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดย การ สร้างความ

สัมพันธ์ด้วยกิจกรรมอันดีให้กับทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ให้ผลตอบแทนค่าจ้าง สวัสดิการ และการให้ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างเหมาะสม จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ภาพรวมของ สุขภาพองค์การของ โรงเรียนอยู่ในระดับดี สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียน นานาชาติวัดกุมิมิมีความพร้อม ที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน มี ความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพ แวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมตลอดจน สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่ง ผลการวิจัยในภาพรวมของสุขภาพองค์การ ที่ออกมานั้นจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประทีป สังข์แก้ว (2545: 43) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษา 1 จังหวัดนนทบุรี พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสมบูรณ์ดี และงานวิจัยของ กรุณา ไชยสงไท (2549: 53) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองสุรินทร์จังหวัดสุรินทร์ พบว่าก็มีค่าเฉลี่ยโดย ภาพรวมอยู่ในระดับความสมบูรณ์ดีเช่นกัน นอกจากนี้ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการ ศึกษาวิจัย เปรียบเทียบสุขภาพองค์การว่า โรงเรียนขนาด ใดมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์กว่ากัน ซึ่งงานวิจัยของ ชำนาญ ทัดมาลี (2542) ที่ชี้ให้เห็นได้ว่าโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีสุขภาพองค์การ โดยรวมทุกมิติไม่แตกต่างกัน แต่มีงานวิจัย

ของ สิริพงษ์ ทิณรัตน์ (2545) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาในแต่ละมิติของสุขภาพองค์การ พบว่าโรงเรียน ขนาดใหญ่มีคะแนนสุขภาพองค์การสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในมิติการกำหนดเป้าหมาย มิตินุรณภาพของสถาบัน มิติการเป็นผู้นำทางวิชาการ มิติขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติการจัด กิจกรรมสนับสนุน การเรียนการสอน อีกทั้งยังสอดคล้องกับโครงการวิจัยของ นิตยา ภัสสรศิริ และคณะ (2551) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งให้เห็นว่า สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ ขนาดกลางมีสุขภาพองค์การ สมบูรณ์ปานกลาง ขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และขนาดใหญ่พิเศษมีสุขภาพองค์การระดับ ปานกลาง จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าโรงเรียน ขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การที่ดีกว่าโรงเรียน ขนาดเล็ก ซึ่งผลการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีสุขภาพองค์การดีทุกมิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับกับงานวิจัย ดังกล่าวข้างต้นเพราะว่ารูปแบบการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนในระบบนานาชาติที่ใส่ครูต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาในการสอนโดยตรงอีกทั้ง โรงเรียนนานาชาติมีการจัดการรูปแบบการเรียนการสอนแบบเป็นกลุ่ม ไม่เหมือนกับทางโรงเรียน ของรัฐบาล และโรงเรียนเอกชนของไทย ส่วนนักเรียนของทางโรงเรียนนานาชาติเป็นนักเรียน

ชาวต่างชาติและลูกครึ่ง อีกทั้งจำนวนนักเรียนในโรงเรียนมีไม่มากเหมือนโรงเรียนไทย จึงส่งผล ให้อัตราส่วนของนักเรียนต่อห้องเรียนไม่มากไม่น้อยจนเกินไป จึงส่งผลให้การเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ส่วนตัวของผู้บริหารนั้นเป็นคนยุคใหม่ อายุไม่ มากมีวิสัยทัศน์ มีความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะการทำงานแบบพี่น้อง มีความเข้าอกเข้าใจ มีหลักการในการมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำทาง การศึกษายุคใหม่ให้ความสนใจมุ่งเน้นงานวิชาการจัดหาสื่อและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เหมาะสมให้แก่นักเรียน อีกทั้งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จึงส่งผลให้ สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การที่ดีนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยของสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ สอดคล้องกับงานวิจัย ของมณเฑียร ประเสริฐสังข์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภายใต้ภาวะความขาดแคลนครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยงานวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน โดยพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และความพึงพอใจสูงกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ แสดงให้เห็นว่าปัญหาความขาดแคลนครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก มีแนวทางในการแก้ปัญหาได้ง่าย

กว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพราะโรงเรียน ขนาดใหญ่ประเภทของงานจะมีมากกว่า โรงเรียนขนาดเล็กจึงหาครุมาทดแทนได้ยากกว่า ซึ่งสภาพ ความเป็นจริงของโรงเรียนนานาชาติเมื่อ ครุต่างชาติลาออกทางโรงเรียนสามารถหาครูใหม่มาทดแทน ได้สะดวกและง่ายกว่าเพราะลักษณะ ประเภทงานที่มีไม่มากทำงานเพราะเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พิทยา หาญ พรหม (2543) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีมิติด้านการกำหนดเป้าหมาย มิติด้านการติดต่อ สื่อสาร มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติ ด้านวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่า โรงเรียนขนาดกลาง ยกเว้นมิติด้าน มุ่งเน้นวิชาการที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่า โรงเรียนขนาดกลาง ส่วนมิติอื่นๆ สุขภาพองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสุขภาพ องค์การของโรงเรียนนานาชาติ นวัตกรรมิ เพราะโรงเรียนนานาชาตินวัตกรรมิเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก มีพนักงานจำนวนไม่มาก มี รูปการติดต่อสื่อสารที่ดี และทั่วถึงด้วยวิธีการประชุมชี้แจงให้พนักงาน เข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจน ตลอดจน โรงเรียนขนาดเล็กมีการ จัดหาสื่อวัสดุการ เรียนการสอนที่เพียงพอต่อนักเรียนได้ง่ายมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอจึงส่งผลให้มีติ ดังกล่าวของโรงเรียนขนาดเล็กดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 สุขภาพองค์การโรงเรียนนานาชาตินวัตกรรมิ ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ใน ระดับความสมบูรณ์ดี ผลการวิจัยแสดงเห็นว่าโรงเรียนได้สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้ มี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดปรัชญา นโยบายแผนพัฒนาการต่างๆ อีกทั้งรวมถึงให้ ครุ และบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเปิด โอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การ เสนอแนะเพื่อกำหนดปรัชญา รวมถึงแผนพัฒนาต่างๆ ด้วยวิธีการปรึกษาหารือลงความเห็น เพื่อเลือก สรรผลงานด้วยการประกวดผลงาน นอกจากนั้นมีการเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมต่างๆ ที่ มุ่งเน้นการ ทำงานเป็นทีม และมีการจัดประชุม ปรึกษาหารือวางแผนงานการปฏิบัติงานทุกเรื่อง ตลอดจนมีการ สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้จักหน้าที่และระลึกอยู่เสมอว่าทุกตำแหน่งใน องค์การมีความสำคัญต่อ องค์การทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้สุขภาพองค์การของ โรงเรียนในด้าน การกำหนดเป้าหมายอยู่ใน ระดับสมบูรณ์ดี แต่เมื่อศึกษาผลการวิจัยในด้านการกำหนดเป้าหมาย เป็นรายชื่อแล้วพบว่าข้อคำถาม ในเรื่องที่โรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของ ชุมชนเพื่อนำผลมาศึกษามากำหนด ให้โรงเรียนมีสภาพที่พึงประสงค์ยังคงมีค่าเฉลี่ยน้อย ข้อค้นพบ นี้จึงแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนควรมี การดำเนินการเพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของ ชุมชนเพื่อนำผลมาศึกษามากำหนดให้ โรงเรียนมีสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามที่ผู้บริหารให้ ข้อเสนอแนะว่าควรมีการวางแผน โดยให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมีความเห็น ร่วมกัน เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ภายในภายนอก และนำผลที่ได้นำมาปรับปรุงพัฒนา

เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการผลิตนักเรียน ให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ตลอดจนการที่จะให้ การดำเนินการขององค์กรให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้จำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้ทุกคน รู้ลึกกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุกฝ่าย มีความสำคัญเท่าเทียมกันทุกคนต้องร่วมมือกันพัฒนา องค์กรให้ถึงจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

2.3 สุขภาพองค์กร โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ใน ระดับความสมบูรณ์ระดับดี แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทั้ง 8 มิติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหาร และคณะครู ครูกับครูด้วยกันเอง หรือเป็นพนักงานในสถานศึกษา ด้วยกันทั้งหมดเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และความร่วมมือที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุตาม เป้าหมาย อุทัย บุญประเสริฐ (2529) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยน ข่าวสาร ข้อมูล และสารสนเทศ (Exchange information) ระหว่างกันและกัน ระหว่างผู้ส่งผู้รับเป็น การส่งทอด หรือถ่ายทอดความหมายต่อกันเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสุขภาพ องค์กรของโรงเรียนนานาชาติวัดภูมิมีสุขภาพองค์กรอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี เมื่อ ศึกษาเป็นรายข้อ จะเห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นเรื่องที่โรงเรียนจัดทำผู้รับความคิดเห็นของ พนักงานด้วยกันมี สุขภาพองค์กรอยู่ในระดับความสมบูรณ์ปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากปัจจุบันช่อง ทางการติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารแบบไร้พรมแดน บริบทของ สังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ย่อมทำให้การติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปจากเดิม เช่น จากการส่งจดหมาย ก็เปลี่ยนมาเป็นการติดต่อ สื่อสารที่ใช้โทรศัพท์ที่ไร้สาย การติดต่อทางสังคมออนไลน์ การใช้จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันการติดต่อสื่อสารมีหลายช่องทางให้เลือก ซึ่งแต่ละช่องทางมี ความทันสมัย และมีความถูกต้องชัดเจน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นประกอบกับ บุคลากรในโรงเรียนเป็นคนยุคใหม่ไม่นิยมการ เขียนจดหมาย และนำไปใส่ผู้รับความคิดเห็น เพราะ คนยุคใหม่คิดว่า เสียเวลาในการเขียนจดหมายสิ้นเปลืองกระดาษ สิ้นเปลืองน้ำหมึก และสูญเสียดังกล่าว จึงส่งผล ให้มีค่าเฉลี่ยในเรื่องนี้น้อย อย่างไรก็ตามผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการ พัฒนาสุขภาพ องค์กรของโรงเรียนว่าทางผู้บริหารควรเปิด โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน โดยไม่คำนึงถึงสถานะว่าเป็น ผู้บริหารหรือเป็นครู อีกทั้งควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้ถูกต้อง และเหมาะสมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องถือเป็นการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารอีกทางหนึ่ง ตลอดจนควร จัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์ประจำปีเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งแนวทางการพัฒนา ดังกล่าวนี้อาจจะช่วยให้ทุกฝ่ายในองค์กรได้เข้าใจตรงกัน ย่อมส่งผลให้การติดต่อสื่อสารในองค์กร นั้นประสบผลสำเร็จ อีกทั้งยังส่งผลในเรื่องการ

รักษาแบบแผนในเรื่องของการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ใน องค์การให้มีรูปแบบที่เหมาะสม เป็นที่ ยอมรับของพนักงานในองค์การอีกด้วย

2.4 สุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสมบูรณ์ระดับดี ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นได้ว่าผู้บริหารของโรงเรียนให้ ความเป็นกันเอง กับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมกับงานของ โรงเรียนมีการสั่งงาน เป็นลายลักษณ์อักษร หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการประชุมชี้แจงให้ ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือกันปฏิบัติ งานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสามมิติ (3-D Model หรือ 3-D Management) ของ เรดดิน (Reddin, 1970) ในมิติมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่ แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้ วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารของโรงเรียนมีความเป็น มิตรสนทนกันเป็นกันเอง และไม่ถือตัว เพราะ เนื่องจากว่าผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้บริหารยุคใหม่ อายุไม่มาก มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง จึงส่งผลให้ระดับความสมบูรณ์ของสุขภาพ องค์การของข้อดังกล่าวข้างต้นมีระดับ สุขภาพองค์การอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิเศษ เย็นจำ (2554) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำฉันท์ เพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับ ดูแล อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษา แก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นผู้ใส่ใจ กว้าง ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วม งาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป และสร้างความ เข้าใจกับบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อกำหนดเป้า หมายการทำงานให้มีทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ ชำนาญ ทัดมาลี (2542: 68) กล่าวว่า ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานเป็นพฤติกรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างคน และสร้างงาน เช่น แสดงความเป็นมิตรไม่ถือตัวยอมรับ ฟัง ความคิดเห็นผู้ร่วมงานสนับสนุนให้ครูก้าวหน้า ดูแลสวัสดิภาพผู้ร่วมงาน เป็นต้น จากผลการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร โรงเรียน ดูแลการจัดสวัสดิการและประ โยชน์แก่ลูก ช่วยเหลือแก่ครอบครัวครู และนักเรียนที่ประสบปัญหา ซึ่งในข้อนี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยเพราะเนื่องจาก ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนเป็นครูชาวต่างชาติมักทำงานกับ ทางโรงเรียนได้ไม่นาน จึงส่งผลให้ ค่าเฉลี่ยน้อยในข้อนี้ ส่วนครูชาวไทยมีอัตราส่วนที่น้อยกว่าครู ชาวต่างชาติเรื่องของสวัสดิการของ ครูชาวไทย ทางโรงเรียนได้ทำประกันสังคมจ่ายเงินสมทบให้ ลูกจ้างเป็นรายเดือนตามกฎหมาย ส่วนในเรื่องความปลอดภัยทาง โรงเรียนได้จัดทำประกันอุบัติเหตุ แบบกลุ่มเสริมให้กับทาง พนักงานทุกคนทั้งครูชาวไทย และครูต่างชาติ แต่ในส่วนของสวัสดิการที่ให้ แก่ทางครอบครัวครู

ในโรงเรียน ยังอาจจะจัดสวัสดิการดังกล่าวไม่ทั่วถึงซึ่งตรงกับผลการวิจัยในข้อนี้ เพราะเนื่องจากว่า อัตราค่าจ้างเงินเดือน ของพนักงานมีอัตราที่สูงกว่าโรงเรียนเอกชนในระบบของ โรงเรียนไทยอื่นๆ ทางโรงเรียนจึงไม่ได้จัดสวัสดิการในส่วนของครอบครัวให้ได้มาก แต่อย่างไร ก็ตามทางโรงเรียนก็ มีนโยบายให้ส่วนลดค่าเล่าเรียนให้แก่บุตรของครูทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ อยู่แล้ว ส่วนในเรื่อง ที่โรงเรียนให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ประสบปัญหาในด้านของค่าเล่าเรียน ซึ่งผลการวิจัยในข้อ นี้มีค่าเฉลี่ยน้อยนั้นเป็นเพราะเนื่องจากว่านักเรียนของโรงเรียนมีจำนวนน้อย และอีกทั้งโรงเรียน เป็นโรงเรียนเอกชนในระบบนานาชาติ ซึ่งนักเรียนที่มาศึกษาในโรงเรียนจะเป็น นักเรียนที่มี ผู้ปกครองที่มีฐานะทางการเงินดีจึงส่งผลให้ทางโรงเรียนไม่มีปัญหาในการให้ความช่วยเหลือ ดังกล่าว

2.5 สุขภาพองค์การโรงเรียนนานาชาติในวัดภูมิด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมี ระดับ ความสมบูรณ์ระดับดี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นได้ว่าผู้บริหารของ โรงเรียนที่มุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางวิชาการในทุกด้าน เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับนักเรียน โดยเน้นให้ครู และ บุคลากรทางการ ศึกษาได้เข้าใจในภาระหน้าที่หลักของโรงเรียน และช่วยร่วมกันทำงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมุ่งเน้นให้ครูมีการพัฒนาการสร้างและใช้สื่อที่ เหมาะสม ตลอดจน ส่งเสริมให้มีการนิเทศทั้งภายในภายนอก เพื่อเป็นการพัฒนาเทคนิคต่างๆ ให้กับครู ซึ่งสอดคล้อง กับกรีนฟิลด์ (Greenfield: 1983 อ้างถึงใน ชำนาญ ทัดมาลี, 2542: 23) ได้ให้ ความหมายไว้ว่าการเป็น ผู้นำทางวิชาการนั้น เป็นการกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดหมายที่จะพัฒนา สภาพการทำงานที่น่าพอใจ และมีประสิทธิภาพของครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่า พื่อใจ และมีประสิทธิภาพต่อ นักเรียน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา หาญพรหม (2543: 51) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องให้ความสนใจ มีเวลา และมีหน้าที่ความรับผิดชอบรู้จัก ปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจงาน วิชาการ ตลอดจนเป็นผู้นำทางของครูทางด้านวิชาการได้ เมื่อ ศึกษาสุขภาพองค์การด้านผู้นำทาง วิชาการเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงมีระดับความสมบูรณ์ ของสุขภาพองค์การด้านการเป็น ผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับดีมาก เป็นในเรื่องที่ผู้บริหาร โรงเรียน กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน โดยปกติทาง โรงเรียนนานาชาติในวัดภูมิเป็น โรงเรียนเอกชนที่จัดการเรียนการสอนใน หลักสูตรนานาชาติซึ่งมุ่งสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ และเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านซึ่งเป็นนโยบายของ โรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็ให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรเพิ่มกิจกรรมที่จะสามารถช่วย ในการพัฒนาตัวผู้นำในหน่วยงานให้มี ทักษะที่ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มความป็นผู้นำทางวิชาการ

ให้กับครูในระดับต่างๆ เมื่อบุคลากร มีทักษะมีความเป็นผู้นำย่อมนำพาองค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.6 สุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวินด์ทิวมิด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ความสมบูรณ์ระดับดี จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนช่วย ให้งานด้านบริหารงานทางวิชาการของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายภารกิจหลักของโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียน ให้ความสำคัญกับนักเรียน โดยการจัดกิจกรรมสอนเสริมในทุกกลุ่มสาระให้กับนักเรียนเพื่อเป็นการ ช่วยเหลือนักเรียนให้มีผลการเรียนดีขึ้น และในส่วนของครูจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้า ตลอดจนสนับสนุนให้ครูสร้างและใช้สื่อการเรียนการสอนที่กระตุ้นความต้องการด้านการ เรียนรู้ของนักเรียนด้วยตัวครูเอง ดังนั้นสื่อการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องครบ และเพียงพอต่อจำนวน ของนักเรียน ส่วนในการที่จะวัดว่านักเรียนมีประสิทธิภavn นั้นจำเป็นต้องมีการวัดผลทางการศึกษาใน ทุกภาคเรียนอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบ ได้ซึ่งวิธีการดังกล่าวถือว่าเป็น สิ่งจำเป็นในการสร้างมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้เพื่อประเมินคุณภาพของ นักเรียนและเพื่อใช้ประเมินการสอนของครูอีกด้วย และในส่วนของสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ภายในห้องเรียนก็มีส่วนช่วยให้นักเรียน การสอนประสบผลสำเร็จได้เช่นกัน ดังนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับสภาพ การเรียนการสอน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถช่วยให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปริญญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่กล่าวว่า “กระบวนการบริหาร กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่กำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอน ตลอดจนการประเมินผล การสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดกับผู้เรียนอย่างแท้จริงเพราะว่า กระบวนการ ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับปรุง พัฒนางานด้านวิชาการให้ดีขึ้น” และเมื่อศึกษาสุขภาพ องค์การ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเรื่องที่โรงเรียนมีการจัดให้ ครูผู้สอนมีการเตรียมทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้า มีระดับความสมบูรณ์อยู่ในระดับดีมากซึ่งใน สภาพ การทำงานของทางโรงเรียนได้ให้ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนส่งให้กับทางผู้บริหาร ตรวจสอบ ก่อนที่จะเปิดเทอมเพราะถือเป็นนโยบายของโรงเรียนได้มุ่งให้ครูผู้สอน ได้จัดทำ แผนการสอนไว้ล่วงหน้า จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับความเป็นจริง ในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน ส่วนในเรื่องโรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนของ นักเรียนในแต่ละ ภาคเรียนอย่างเป็นระบบนั้นมีความเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ อาจเนื่องจากว่าโรงเรียน เป็นระบบนานาชาติ การประเมินผลการเรียนในแต่ละภาคการศึกษาไม่มีปัญหา แต่ในส่วนเรื่องของ

การทดสอบความรู้วัด มาตรฐานของประเทศอังกฤษมักมีปัญหาเพราะว่าการตรวจสอบและประเมิน มักจะไม่ทำต่อเนื่อง เป็นเพราะว่าเนื่องจากผู้รับผิดชอบมักเปลี่ยนบ่อย จึงส่งผลให้การทำงานไม่ ต่อเนื่องทำให้การติดตาม และตรวจสอบการประเมินผลการศึกษาล่าช้าและมักจัดทำการสอบปีเว้น ปี อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ ผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการ ทำงานของครู โดยเฉพาะ โรงเรียน อาจจำเป็นต้องเลือกบุคลากรครูชาวต่างชาติที่มีครอบครัวอยู่ใน ประเทศไทย และทำงานกับโรงเรียน มานาน อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้ มีความรู้ และความเข้าใจ ในเรื่องของการตรวจสอบและ ประเมินผลทั้งการประเมินผลในแต่ละภาคเรียน และการประเมินผล การทดสอบวัดมาตรฐานของ ประเทศอังกฤษอย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.7 สุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับความสมบูรณ์ระดับดี ซึ่งให้เห็นถึงผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ดีมีพึงพอใจ มีโอกาส และมีความ มั่นคงในอาชีพ ทางด้านรายได้ ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ และยังคงมีความพอใจ ในส่วน ของสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน ห้องทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือ สามีคึกคักกันทำงานเป็นทีม มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และการที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความ ศรัทธา ต่อตัวผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีทุกฝ่ายใน โรงเรียน และพร้อมที่จะร่วม ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในอันที่จะพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ สุมเมธ เดียววิศเรศ (2529: 157-159) กล่าวว่า วิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะทำให้ครูใน โรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น นั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และบุคลากรใน โรงเรียน และ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครูกับผู้บริหาร โรงเรียนสามารถเป็นเครื่องมือชี้วัดถึงระดับของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของ โรงเรียนอีกด้วย แต่เมื่อศึกษาเป็น รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูใน โรงเรียนมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, Clayton P: 1969) ซึ่งได้เสนอทฤษฎี ERG โดยทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า คนอาจทำงานเพื่อความต้องการ เจริญก้าวหน้า (Growth needs) ก็ได้ แม้ จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) และความต้องการ สัมพันธ์ (Relatedness Needs) ก็ตามหรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ ซึ่งในสภาพ ความเป็นจริงทางโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิมี นโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุน บุคลากรไป ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพของ ตนให้สูงขึ้นมากกว่าปีละ 1 ทุน ทั้งนี้เพื่อ เป็นการสร้าง ความภาคภูมิใจแก่ตัวเองและครอบครัวซึ่ง ตรงกับทฤษฎี ERG ว่าคนอาจทำงานเพื่อ ความต้องการเจริญก้าวหน้า การที่คนจะเจริญก้าวหน้าใน อาชีพการงานได้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้ ดีขึ้นนั่นเอง อีกทั้งทางโรงเรียนยังมีนโยบายเพิ่ม

ผลตอบแทน เงินเดือน 5% ทุกปีจากฐานเงินเดือนเดิม ของพนักงาน หรือมากกว่าเพื่อเป็นการสร้างขวัญในการทำงานแก่พนักงาน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาว่าควรมีการปรับในเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ ให้เหมาะสม ตลอดจนผู้บริหารควรมีหลักในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน ให้มากขึ้น จะเห็นได้ว่าสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ถือว่าการสร้างขวัญให้กับบุคลากรทั้งสิ้นเมื่อ บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างบูรณาการองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นการรักษาแบบแผน กฎ ระเบียบ แนวทาง ปฏิบัติในองค์การมีความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญให้แก่บุคลากรมีความสุขที่จะทำงานมีความพอใจ ต่อตัวผู้บริหารย่อมส่งผลให้คุณภาพองค์การนั้นสมบูรณ์ และประสบผลสำเร็จโดยแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสุขภาพองค์การ โรงเรียนนานาชาติ วัดคูมิ ครังนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานโดยการปรับสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น

3.1.2 ผู้บริหาร โรงเรียนควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนเน้นการทำงาน การวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมในองค์การ

3.1.3 โรงเรียนควรส่งเสริมการฝึกและพัฒนาตัวผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกๆ ด้าน อาทิ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของชุมชนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.4 โรงเรียนควรปรับเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร เน้นการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ จัดนิทรรศการ และแสดงผลงานของนักเรียน ในสื่อทุกประเภท

3.1.5 โรงเรียนควรจัดตั้งศูนย์/หน่วยงานการพัฒนาการใช้สื่อ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติ และ โรงเรียนทั่วไป

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์พิทักษ์สิทธิ์เด็กและครอบครัว (2545) *คู่มือการจัดการท่องเที่ยวทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน* กรุงเทพมหานคร
กระทรวงศึกษาธิการ
- กรุณา ไชยสงโท (2549) “สุขภาพองค์การ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์จังหวัดสุรินทร์”
ปริญญาณิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรัฐกาล ก้อนเพชร (2546) “งานวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์
แขนงบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรประภา อัครบวร (2549) *องค์การสุขภาพดีคืออะไร* กรุงเทพมหานคร ก. พลพิมพ์ (1996)
- ไชยา ยิ้มวิไล (2528) “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ” ค้นคืนวันที่ 2 สิงหาคม 2555 จาก <http://bantim.net46.net/natchaporn/oud1.html>
- ชำนาญ ทัดมาลี (2542) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 1”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2533) *องค์การและการบริหาร ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 6* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นิตยา ภัตสรศิริ และคณะ (2551) “สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี”
กองทุนรัตนโกสินทร์สมโภช 200 ปี แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิมิต ยศกิจ (2541) “ขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเลี้ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยา
เขตปัตตานี
- นคร แสงนิล (2545) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- บุญชม ศรีสะอาด (2532) *การวิจัยเบื้องต้น* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535) “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง” *วารสารการวัดผลการศึกษามศว* มหาสารคาม 3(1):
22-25
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *การบริหารงานวิชาการ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
_____. (2543) *การบริหารวิชาการ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ประทีป สังข์แก้ว (2545) “สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษา 1
จังหวัดนนทบุรี” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรพจน์ คงคา (2548) “งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรรณิ สุวัตติ (2537) “การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา” ปริญญานิพนธ์ครุ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทยา หาญพรหม (2543) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา”
ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ภรณ์ ศิริสุขชัยวุฒิ (2545) “งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัด
นครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ภรณ์ กิรติบุตร (2529) *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- มนเทียร ประเสริฐสังข์ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู ภายใต้ภาวะความขาดแคลนครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต แขนงบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- วิเศษ เย็นฉ่ำ (2554) “แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดอก เขต 2” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) “งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ (2545) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- सनานจิตร สุนทรทรัพย์ (2524) “แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการบริหารงานงานในโรงเรียน” ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชา 416701 การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร* หน้า 9-13 ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. รอบสอง “โรงเรียนนานาชาติวินด์ทูนัม”
- สุมิตร คุณากร (2518) *หลักสูตรและการสอน* กรุงเทพมหานคร ชวนทิพย์
- สุเมธ เดียววิเศษ (2529) *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* รุ่งวัฒนาการพิมพ์ กรุงเทพมหานคร
- สุมน อมรวิวัฒน์ (2529) *รายงานการวิจัย เรื่อง เกณฑ์ประเมินสถานศึกษาไทย* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสริมศักดิ์ วิสาภาภรณ์ (2536) *การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาชุดวิชาการวิจัยการบริหารสถานศึกษา* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสริมศักดิ์ วิสาภาภรณ์ (2522) *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร พิมพ์เนศ
- อุทัย บุญประเสริฐ (2539) *การติดต่อสื่อสารในองค์การและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ศรีมงคลการพิมพ์
- อำนาจ ศรีอนันต์ (2545) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Adams, Harold P. And Dickey, Frank G. (1953) *Basic Principles of Supervison*. NewYork: American Book.

- Alderfer, Clayton P., (1969) "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs",
Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 4.
- Brookover, Welbur B. and others. (1978) "Elementary School Social Climate and School
Achievement" American Educational Research Journal. 15 : 301-318
- Blake, Robert R. and Mouton, Jane S (1964) The Managerial Grid. Houston, Texas: Gulf.
- Davis, Gary A., and Thomas, Margaret A. (1989) Effective School and Effective Teachers.
Boston : Allyn and Bacon.
- Debevois (1987) "Synthesis of Research of the Principal as Instructional Leader" Quoted in Gary
Davis and Margaret A. Thomas, Effective Schools and Effective Teachers. Boston:
Allyn and Bacon.
- Henderson and other (2005) "Organizational Health and Student Achievement in Tennessee
Middle Level Schools" Thesis Tennessee University Abstract online. 54 NASSP
Bulletin 0 Vol. 89 No. 644 September 2005 retrieved May 21, 2012, from to
vanfara@utk.edu.<https://southernlehigh2020.wikispaces.com/file/view/Organizational+Health+and+Student+Achievement+in+Tennessee+Middle+Level+Schools.pdf>.
- Greenfield, in Gray Davis and Margaret A. Thomas (1989), *Effective Schools and Effective
Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Good Carter V. (1973) *Dictionary of Education*. 3 rd Ed. New York : Mc Graw - Hill Book.
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. (1991) Educational Administration: Theory Research –
Practice 4 th Ed. International Edition Education Series : Mc Graw-Hill.
- Hoy, Wayne K. and Feldman, John A. (1987) "Organization healthy: The concept and its
Measure." Journal of research and Development in Education 20 (April) : 30-37
- Hoy, Wayne K. & C. John Tarter, Robert B. Kottkamp. (1991) Open Schools/Healthy Schools
Measuring Organizational Climate. New Bury Park : Corwin Press.
- Hoy, Wayne K, and Forsyth , Patrick B. (1986) *Effective supervision: theory into Practice*. New
York : Random House : 156 s
- Hayward, Marsha L. (1987)"The Relationship Between Organizational Health and The ability of
a Local Educational Agency to Achieve a Planned Change". Dissertation Abstracts
International.

- Jackson John H. and Morgan Cyril P. (1982) *Organization Theory: A Macro Perspective for Management*. 2 nd ed Prentice-Hall, Englewood Cliffs: New Jersey. p 51
- Licata, Joseph W.; Harper, Gerald W.(1999) “Healthy Schools , Robust schools and academic emphasis as an organizational theme.” *Journal of Education Administration*, .37 February : P. 5-24.
- Korkmaz, Mehmet (2006)“The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools” Thesis Grambling State University. Abstract online Math Department, PO Box 1191, Grambling, LA 71245. *Educational Research Quarterly*, v30 n1 p14-36 Retrieved May 21, 2012 from http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_fpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ747618&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ747618
- Kwok Tung Tsui and Yin Cheong Cheng. (1999) “School Organizational Health and Teacher Commitment : A Contingency Study with Multi-Level Analysis” *Educational Research and Evaluation*. 3: 89
- Michael Adeniyi Omoyemiju, Alaba Adeyemi Adediwura (Corresponding Author) (2011) “A Study of Teachers’ Perception of Schools’ Organizational Health in Osun State” Thesis Department of Educational Foundations and Counselling Obafemi Awolowo University, Abstract online doi:10.5430/wje.v1n1p165 Retrieved February 25, 2011 from <http://www.sciedu.ca/journal/index.php/wje/article/view/216>
- Miles B. Matthew (1973) “Planned Change and Organizational Health; Figure and Ground” inke M.Milstein & James A. Belaseo.*Educational Administration and the Behavioral Science: A System Perspective*, Boston M.A.:Allyn and Bacon.
- Mike M. Milstein & James A. Belaseo. (1973) “Educational Administration and the Behavioral Science : A systems Perspective” Allyn and Bacon, Inc.
- Parsons, Talcott. (1953) *The Social System*. Glencoe, II: Free Press.
- Parson, Talcott and Platt, Geraid M., (1973) *The American University*. Cambridge , MA: Harvard University Press, Figure 1.2, p 51.
- Polansky, Harvey B & Jones, Tomas H. (1988) “The Relationship of Selected Financial Variables to The Organization Health of High Schools.” *Planning & Changing*.19 : 41-47

- Reddin, William J. (1970) *Managerial Effectiveness*. New York : McGraw – Hill Book.
- Sergiovanni. Thomas, J. (1991) *The Principalsip : A Reflective Practice Perspective*. 4th Ed.
New Jersey: Allyn and Bacon.
- Sadegul Akbaba (2000) “Organization Health of Secondary School in Turkey and Changes Needed.” Thesis Abant Izzet Baysal University, Turkey, Abstract online Retrieved May 21, 2012 from [http://www.aabss.org/journal 1999/f126 akbaa.html](http://www.aabss.org/journal%201999/f126%20akbaa.html).
- Strauss, G. & Sayles, L.R. (1960). *Personel: the human problems of management*. Englewood Cliffs: Pretice-Hall.
- Yoder, Dale. (1953). *Hand book of personnel and labour relation*. New York: Mc Graw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย และสำเนาหนังสือเชิญขอความร่วมมือต่างๆ





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 419

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. ขวลิต เกิดทิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2.เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล: แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทักดิ์ จินตานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870/โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (ว)/ 419

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล: แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาตินวัตกรรม ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทศักดิ์ จินตนารักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870 /โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 41๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- 1.โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
 - 2.เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล: แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์งูมิ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือวิจัย คือแนวคำถามในการสนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึง
ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870 โทรสาร. 0-2503-3566-7

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามสุขภาพองค์การ โดยพิจารณาจากสภาวะการปฏิบัติงาน
ของ
โรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อ ทางโรงเรียนที่จะได้ทราบระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม ในแต่ละมิติ และโดยภาพรวม อีกทั้งยังจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครู หรือผู้ปฏิบัติการสอน และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานโรงเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้โดยพิจารณาจากข้อมูลจากสภาพจริงของการดำเนินการเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนท่านให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย
เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การโดยพิจารณาจากสภาวะการปฏิบัติงาน
ของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติินวัตภูมิ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ไม่เกิน 1 ปี () 1 - 2 ปี
() 3 - 4 ปี () 5 - 6 ปี
() 7 ปีขึ้นไป

5. รายได้

() ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,000 - 20,000 บาท
() 20,001 - 30,000 บาท () 30,001 - 40,000 บาท
() 40,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การโรงเรียนนานาชาติในวัดภูมิ

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการสภาวะการปฏิบัติงานตามมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติในวัดภูมิ 8 ด้าน ที่ละเอียดแล้วพิจารณาตัดสินว่าโรงเรียนของท่านมีระดับสภาวะการปฏิบัติงานดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องปฏิบัติทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความหมายของแต่ละช่องมีค่าระดับคะแนนดังนี้

ความหมาย	ระดับคะแนน
สภาวะการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏให้เห็น มากที่สุด	5
สภาวะการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏให้เห็น มาก	4
สภาวะการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏให้เห็น น้อย	3
สภาวะการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏให้เห็น น้อยที่สุด	2
สภาวะการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏให้เห็น ไม่เห็นเลย	1

ข้อที่	รายการสถานะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยมาก	ไม่ปรากฏ
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำฉันที่เพื่อนร่วมงานท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำฉันที่เพื่อนร่วมงานกับคณะครูในโรงเรียนในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด						
1.	มีความเป็นมิตรสนิทสนมเป็นกันเองและไม่ถือตัว					
2.	มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
3.	มีความเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีความจำเป็น					
4.	รู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกัน					
5.	ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน					
6.	กล่าวยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จ					
7.	ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของโรงเรียน					
8.	ให้ความช่วยเหลือและเกื้อกูลคณะครูในกิจกรรมของโรงเรียน					
9.	ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักที่จะเลือกมอบหมายงานให้ครูทำอย่างเหมาะสม					
10.	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ					
11.	ให้ความสะดวกในการติดต่อกับงานทุก ๆ ฝ่ายในโรงเรียน					
12.	ปฏิบัติตนให้ครูยอมรับ ศรัทธา และวางใจ					
13.	ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่ง					
14.	ดูแลการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลช่วยเหลือครอบครัวครู-นักเรียนที่ประสบปัญหา					
15.	ให้ข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
16.	นำข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันมาให้คณะครูทราบอยู่เสมอ					
17.	ให้คณะครูทำหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
18.	ท่านคิดว่าคณะครูในโรงเรียนของท่านมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
19.	พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	รายการสถานะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยมาก	ไม่ปรากฏ
		5	4	3	2	1
20.	รู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยในหน่วยงาน					
21.	มีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับตามวุฒิ					
22.	มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้					
23.	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูด้วยกันและนักเรียนตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน					
24.	มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อม ภายใน โรงเรียน และห้องทำงาน					
25.	มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
26.	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในการทำงาน					
27.	ร่วมมือและประสานงานกันทำงานอย่างเข้มแข็ง					
ทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างสามัคคี						
28.	ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ					
29.	ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำทางวิชาการให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
30.	ให้การสนับสนุนให้ใช้สื่อทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัยประกอบการสอน					
31.	จัดกิจกรรมการประชุมทางวิชาการแก่คณะครู					
32.	ผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุน จัดทำหลักสูตร เพื่อมุ่งเน้นความสามารถพิเศษของนักเรียน					
33.	สนับสนุนและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ท้องถิ่น โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น มาเป็นวิทยากรให้ความรู้					
34.	ใช้เทคนิคการบริหาร แบบให้คณะครูมีส่วนร่วม					
35.	จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้					
36.	กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้					

ข้อที่	รายการสถานะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยมาก	ไม่ปรากฏ
		5	4	3	2	1
สนับสนุนให้บริการสื่อการเรียนการสอนครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้						
37.	เปิดโอกาสให้ครูรับการนิเทศภายในได้หลายวิธี					
38.	ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
39.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
40.	โรงเรียนให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดให้เป็นปรัชญาของโรงเรียน					
41.	โรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติมาสู่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ					
42.	โรงเรียนมุ่งแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า					
43.	โรงเรียนมีการแจ้งให้คณะครู นักเรียน ได้รับรู้ ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน					
44.	โรงเรียนนำปรัชญาการศึกษาและแผนการศึกษาชาติมาร่วมพิจารณาในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนควรมีการเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์						
45.	โรงเรียนประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองทราบ					
46.	ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน					
47.	โรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
48.	เพื่อนำมาผลจากการศึกษามากำหนดให้โรงเรียนมีสภาพที่พึงประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจหลักของโรงเรียน					
49.	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ					
50.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านได้มีการปฏิบัติงานด้านการมุ่งเน้นวิชาการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
51.	โรงเรียนมีการจัดตกแต่งบรรยากาศ ในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน					

ข้อที่	รายการสถานะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยมาก	ไม่ปรากฏ
		5	4	3	2	1
ครูผู้สอนมีการเตรียมทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้า						
52.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้					
53.	มีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละภาคเรียนอย่างเป็นระบบ					
54.	สนับสนุนให้ครูสอนเต็มหลักสูตร					
55.	สนับสนุนให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง					
56.	มีเอกสารประกอบการเรียนพร้อมสื่อพอเพียงกับความต้องการของนักเรียน					
57.	ด้านบูรณาภาพของสถาบัน					
ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านได้มีการปฏิบัติงาน						
58.	ด้านบูรณาการของสถาบันที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือ ประชาสัมพันธ์ร่วมกับชุมชน ตลอดจนการปรับตัว แก้ไขปัญหาความสัมพันธ์กับชุมชนในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
59.	มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของชุมชน					
60.	ให้คณะครูและนักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน					
61.	ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือ จากคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน และองค์กรส่วนท้องถิ่น					
62.	มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน					
63.	สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในชุมชน					
64.	เผยแพร่มีชื่อเสียงของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ					
65.	ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน					

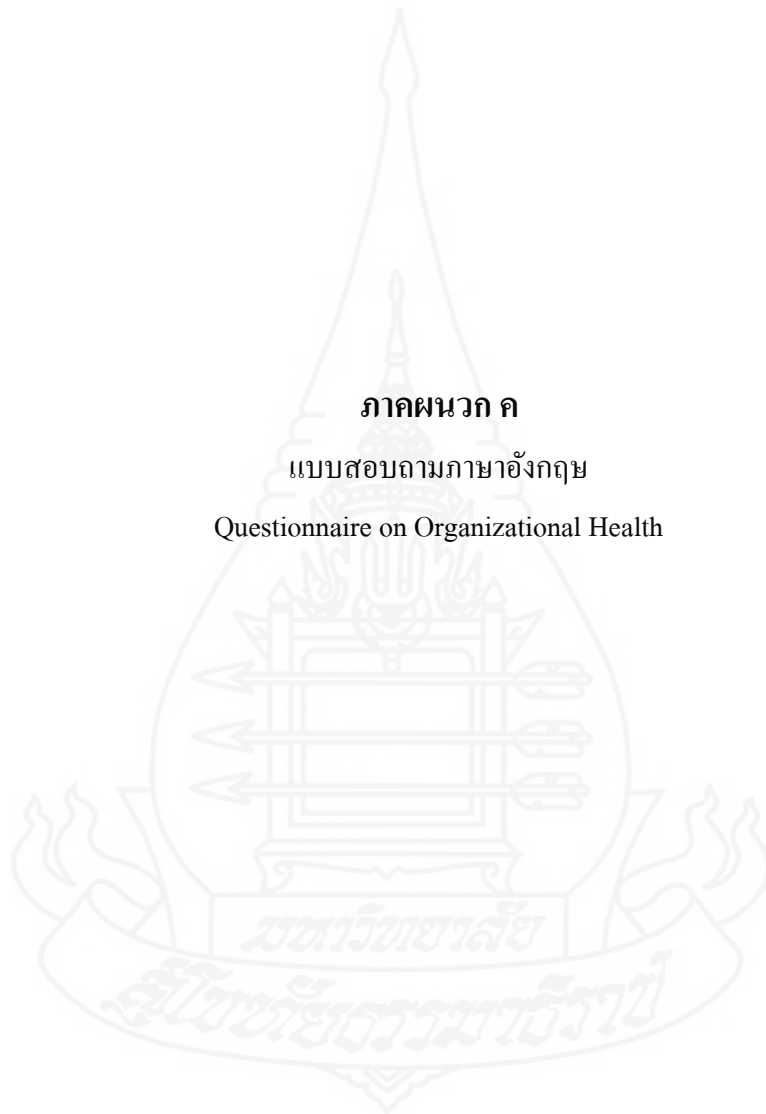
ข้อที่	รายการสถานะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยมาก	ไม่ปรากฏ
		5	4	3	2	1
	ท่านคิดว่าบุคลากรโรงเรียนของท่านได้มีการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนที่สำคัญในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
66.	บุคลากรร่วมจัดทำโครงการกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อเพิ่มความรู้จากประสบการณ์จริง					
67.	บุคลากรจัดโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยการคัดเลือกสถานักเรียน					
68.	บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย หน้าเสาธงทุกเช้า โดยผู้ปกครอง					
69.	บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ และยาเสพติด					
70.	บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาดูแลสิ่งแวดล้อมของโลก เช่น กิจกรรมการปลูกป่า กิจกรรมสร้างฝายทดน้ำ กิจกรรม เก็บแยกขยะ กิจกรรมการนำกล่องนมมารีไซเคิลทำเป็น โต๊ะเรียน					
71.	บุคลากรจัดกิจกรรมหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อาชีพที่สำคัญของท้องถิ่นนั้น ๆ					
72.	บุคลากรจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความ เป็นอัตลักษณ์ ของชุมชน					

ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามภาษาอังกฤษ

Questionnaire on Organizational Health



Questionnaire on Organizational Health

Based on

Work Condition at Nawattaphum International School

Directions:

1. The objective of this questionnaire is to study organizational health of Nawattaphum International School. Research findings can be useful to the school as feedback information for consideration in improving organizational health of the school in the future. Information from the research can also be used for the school administrators, teachers and concerned personnel in determination of the policy of school administration to achieve its goals, functions and duty more efficiently. So, the researcher would like to request that you respond to this questionnaire by providing information on the real condition of organizational health of your school.

2. This questionnaire contains two parts as follows:

Part 1: Background Information of the Respondent. This part is in the form of a checklist on background information of the respondent, i.e. gender, age, educational qualification, work experience, and income.

Part 2: Questions on Organizational Health. This part is in the form of a rating scale questionnaire on the real condition of organizational health of Nawattaphum International School as perceived by the respondent.

The researcher hopes that you will kindly complete this questionnaire and would like to thank you in advance in this occasion.

Mr. Pim Sripataraprpha

Graduate Student

M. Ed.(EducationalAdministration)Program

Sukhothai Thammathirat Open University

Questionnaire on Organizational Health
Of
Nawattaphum International School

Part 1: Background Information of the Respondent

Directions:

Please put a check mark in the space () in front of the item that is correct for your background information.

1. Gender: () Male () Female

2. Age: () Not more than 30 years () 31 - 40 years
() 41 - 50 years () Over 50 years

3. Educational qualification:
() Lower than bachelor degree () Bachelor degree
() Master degree () Doctoral degree

4. Work experience:
() ไม่เกิน 1 ปี () 1 - 2 ปี
() 3 - 4 ปี () 5 - 6 ปี
() 7 ปี ขึ้นไป

5. Monthly income:
() Less than 10,000 baht () 10,000 - 20,000 baht
() 20,001 - 30,000 baht () 30,001 - 40,000 baht
() 40,000 baht or over

Part 2: Organizational Health of Nawattaphum International School Directions: Please read each item in the list that describes the work condition in Nawattaphum International School based on a dimension of organizational health. Then consider and make a decision, according to your perception, that the practice in that item should be rated at what level. After that, put a check mark ✓ into only one column that is the most in line with your opinion.

The meaning of each rating is explained as follows:

Meaning	Rating
The practice is apparent at the highest level.	5
The practice is apparent at the high level.	4
The practice is apparent at the low level.	3
The practice is apparent at the lowest level.	2
The practice is non-apparent, or non-existent.	1



Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
	The Cordial Leadership Dimension To what extent do you think the school administrator has exhibited cordial leadership behaviors with teachers as listed in the items below?					
1.	Being cordial, friendly, informal and not aloof.					
2.	Listening to and accepting opinions of others.					
3.	Willing to accept changes when necessary.					
4.	Being able to separate work matter from private matter.					
5.	Being mindful and taking care of the staff's welfare.					
6.	Praising teachers when they have done a good job.					
7.	Allowing co-workers to participate in making decisions on the school work.					
8.	Giving helps and supports to teachers in school activities.					
9.	Assigning work to each teacher appropriate to his/her ability.					
10.	Allowing teachers to freely express their opinions to the administrator.					
11.	Making it easy for every sector in the school to contact and coordinate in the school work.					
12.	Conducting one's behaviors to be well accepted, respected and trusted by the teachers.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
13.	Improving one's personality to be appropriate for one's position.					
14.	Taking action on providing welfare and helps to the families of teachers and students that have problems.					
15.	Providing academic information beneficial to the school work.					
16.	Distributing up-to-date information to teachers regularly.					
17.	Assigning teachers to their jobs based on their knowledge, ability, and aptitude.					
	The Teacher's Work Performance Morale Dimension Do you think the morale in work performance of teachers in your school is at what level in the items below?					
18.	Being satisfied with the assigned job.					
19.	Feeling secured and safe in the school.					
20.	Being satisfied with the received income based on one's qualification.					
21.	Being satisfied with the welfare provided by the school.					
22.	Being accepted by fellow teachers, other school personnel and students.					
23.	Being satisfied with environmental conditions within the school and the work room.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
24.	Having an opportunity for progress in the present job.					
25.	Colleagues being generous and helping each other in work performance.					
26.	Colleagues cooperating and coordinating excellently in work performance.					
27.	Colleagues achieving unity in working in groups.					
	The Academic Leadership Dimension To what extent do you think the administrator of your school perform his/her job as the academic leader in school?					
28.	Providing supports for teachers to use up-to-date audio-visual aids and media in their teaching.					
29.	Organizing academic meeting activities for teachers.					
30.	Promoting and supporting the development of curriculum that focuses on special talents of the students.					
31.	Supporting and organizing activities concerning local knowledge by inviting local experts to be resource persons.					
32.	Using administrative techniques that encourage the participation of teachers.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
33.	Organizing activities to equip teachers with the knowledge and understanding on curriculum implementation.					
34.	Encouraging the teachers to provide student-centered instruction.					
35.	Providing supports on providing instructional media services to teachers in all of the learning areas.					
36.	Allowing teachers to receive various methods of internal supervision.					
	The Goal Setting Dimension To what extent do you think your school has practiced on setting the goals of the school as listed in the items below?					
37.	The school allowing teachers to take part in determining the philosophy of the school.					
38.	The school taking its performance outcomes to determine the policy and objectives of the projects.					
39.	The school determining to solve problems in order to achieve progress.					
40.	The school informing teachers and students to have common understanding of the school's goals and objectives.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
41.	The school taking educational philosophy and national education scheme for consideration in determining the goals of the school.					
42.	The school operation being flexible and changeable based on changing situations.					
43.	The school undertaking public relations activities to clearly inform parents and community on the school's goals and objectives.					
44.	The school undertaking a study of the conditions, problems, and needs of the community in order to take the findings for consideration in adjusting its functions to be more responsive to conditions and needs of the community.					
	<p>The Academic Emphasis Dimension</p> <p>To what extent do you think your school has performed with the emphasis on academic matters that contribute for high academic achievement of the students in the items below?</p>					
45.	The school arranging classroom atmosphere to promote instruction.					
46.	The teachers preparing lesson plans in advance of actual teaching.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
47.	The school organizing remedial teaching activities to help low-achieving students in each learning area.					
48.	The school having systematic examination and evaluation of student's learning outcomes in each semester.					
49.	The school encouraging the teachers to teach to cover the full contents as specified in the curriculum.					
50.	The school encouraging teachers to create instructional media by themselves.					
51.	The school having instructional materials and media sufficient for the needs of the students.					
	<p>The School Integrity Dimension</p> <p>To what extent do you think your school has integrity in its work performance indicating that it is free in activity participation, helping, and public relations with the community inclusive of the adjustment and solving the community relationship problems as listed in the items below?</p>					
52.	The school being free in responding to the needs of the community.					
53.	The school allowing teachers and students to participate in activities of the community.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
54.	The school receiving supports and helps for the school board members and local organizations.					
55.	The school solving problems that occur with the parents, students, and community.					
56.	The school being able to adjust itself to cope with the changes in community environment.					
57.	The school disseminating information on its fame to the community.					
	<p>The Organization of Instruction Supporting Activities Dimension</p> <p>To what extent the personnel in your school have worked on organizing of important instruction supporting activities as listed in the items below?</p>					
58.	The school personnel organizing out-of-school field study trips to provide students with real life experiences.					
59.	The school personnel organizing the projects to promote democracy in school such as the establishment of student council in school.					
60.	The school personnel organizing health promoting activities such as exercises in front of the flag pole every morning.					
61.	The school personnel organizing activity campaigns on providing students with knowledge of AIDS and narcotics.					

Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
62.	The school personnel organizing activities for promotion of conservation and development of the world environment, such as reforestation activity, dam building activity, garbage classification activity, and object recycle activity.					
63.	The school personnel organizing local curriculum activities in order for students to learn on important occupations in the local community.					
64.	The school personnel organizing activities to enhance the community identity.					
65.	The school personnel organizing activities to create learning sources on sufficiency economy in school.					
	The Communications Dimension To what extent do you think your school has performed the work on in-school communications as listed in the items below?					
66.	The school organizing formal meetings to inform teachers on school information.					
67.	The school informing teachers of correct and clear information.					
68.	The school informing every teacher on the school activity happenings via chatting and conversation among teachers.					

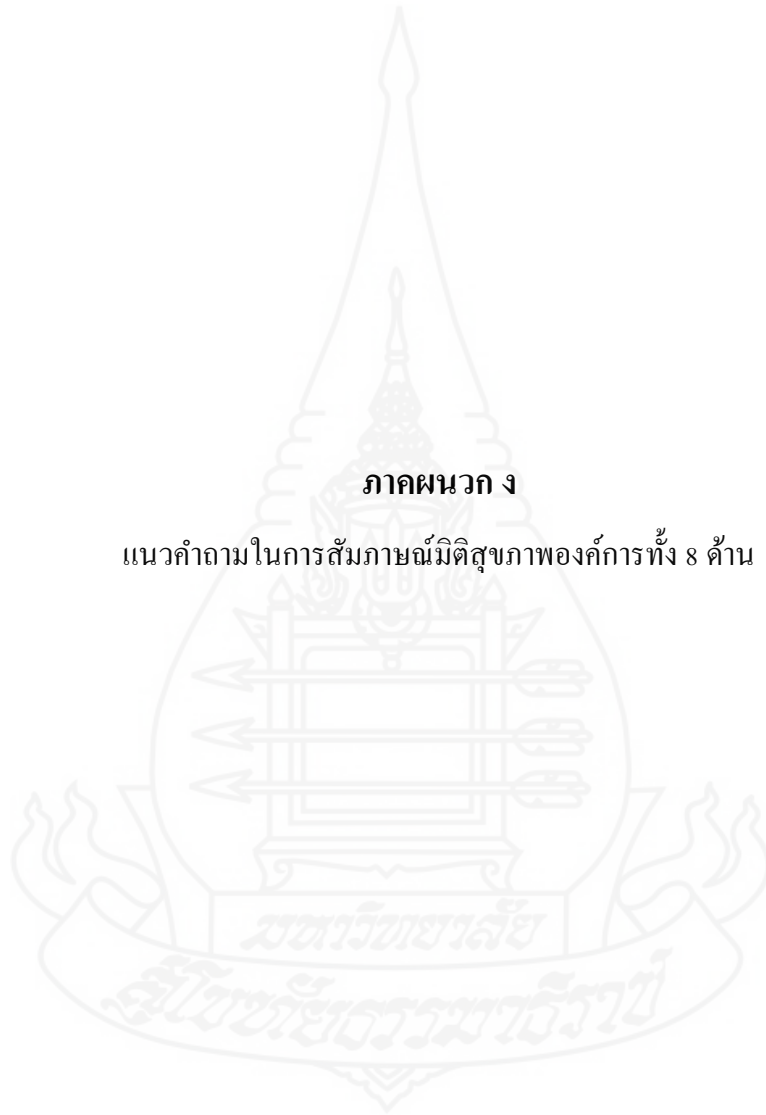
Item	List of Work Practice Conditions	Practice Level				
		Highest	High	Low	Lowest	None
		5	4	3	2	1
69.	The school personnel receiving information along the line of command.					
70.	The school setting up boxes for school personnel to submit their opinions to the school.					
71.	The school organizing activities for interaction among school personnel.					
72.	The school opening an up-to-date communication channel via social network.					

Thank you for completing this questionnaire



ภาคผนวก ง

แนวคำถามในการสัมภาษณ์วิทยุภาพองค์การทั้ง 8 ด้าน



แนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน

คำถาม

1. การพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในด้านการกำหนดเป้าหมาย
 - 1.1 ท่านส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นตามภารกิจหลักของโรงเรียน อย่างไร
 - 1.2 ท่านมีวิธีการหรือแนวคิดอย่างไรที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ กำหนดปรัชญาของโรงเรียน
2. การพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในด้านการบูรณาภาพของสถาบัน
 - 2.1 ท่านมีวิธีการใดที่ทำให้ ครู และนักเรียน ได้มีการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับทางชุมชน อย่างมีอิสระอย่างไม่กดดัน
 - 2.2 ทางผู้บริหารมีวิธีการหรือแนวทางใดที่เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาร่วมงานกับ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนอย่างเป็นระบบ
 - 2.3 ท่านมีวิธีการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนลักษณะใด ให้กับคนภายในชุมชนและนอกชุมชนได้รู้จักโรงเรียนอย่างทั่วถึง
3. การพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 3.1 ท่านมีแนวทางใด หรือวิธีการใดบ้าง ที่จะสร้างการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารและคณะครู ครูกับครูด้วยกันเอง
 - 3.2 ท่านมีเทคนิคใดที่ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และนอกองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
4. การพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน
 - 4.1 การจะทำให้องค์กรอยู่ร่วมกันชั้นที่เพื่อนร่วมงานจะมีแนวทางอย่างไร
 - 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมมือในการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้นจะสามารถพัฒนาองค์กรอย่างไร
 - 4.3 การมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีในภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงานจะสามารถช่วยให้องค์กรอย่างไรควรมีลักษณะอย่างไร

5. การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 5.1 กิจกรรมที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ ต่าง ๆ ที่มีอยู่ อาทิ การจัดอบรมการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการใช้สื่อและสร้างสื่ออย่างเหมาะสม และยังส่งเสริมให้มีการนิเทศทั้งภายในภายนอก ให้แก่ครู ท่านคิดว่ากิจกรรมเหล่านี้เพียงพอต่อการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ แล้วหรือไม่อย่าง ถ้าหากไม่เพียงพอ กิจกรรมใดอีกที่ท่านคิดว่า น่าจะสามารถพัฒนาและช่วยเหลือให้องค์การมีความเป็นเลิศทางวิชาการ
 - 5.2 การที่ทางโรงเรียนมีวิธีการให้ครูได้จัดทำแผนจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาครู นั้น ท่านมีการแนวคิดหรือเทคนิคอื่นอีกหรือไม่ที่จะ เป็นการช่วย ให้ครู และองค์กรของท่านเป็นเลิศทางวิชาการ
6. การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
 - 6.1 ท่านมีแนวทางใด นอกเหนือจาก การสนับสนุนให้ครู ใช้หรือสร้างสื่อการเรียน การ สอนด้วยตนเอง ที่สามารถช่วยพัฒนาด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
 - 6.2 หลักการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศห้องเรียนที่เป็นอยู่ ให้ถูกสุขลักษณะที่เหมาะสมต่อนักเรียนท่านมีหลักการใด หรือมีแนวคิดใดในการจัดสภาพแวดล้อม เหล่านั้น
7. การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในด้านขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 7.1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร ท่านจะมีแนวทางจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจมากขึ้นอย่างไร
 - 7.2 การมีสัมพันธภาพที่ดีทุกฝ่ายในโรงเรียน ก็เป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา กิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร เพียงพอต่อการสร้างสัมพันธภาพในองค์กรแล้วหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอท่านคิดว่าควรมีกิจกรรมอื่นใดที่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร
 - 7.3 ท่านคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีการยอมรับฟังและศรัทธาต่อตัวผู้บริหารอย่างไร อะไรที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับ และศรัทธาในตัวท่าน ถ้าหากว่ามีสัญญาณหรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่แสดงออกให้ท่านเห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังต่อตัวท่านท่านจะมีเทคนิคหรือแนวทางแก้ปัญหที่เกิดขึ้นอย่างไร
8. การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

8.1 ทางโรงเรียนมีแนวทางการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
ได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนในหลักสูตรให้เหมาะสม
ด้านใด อย่างไรบ้าง

ขอขอบพระคุณ
นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา
ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดสุขภาพของโรงเรียนนานาชาติอินวดีภูมิ

มิติสุขภาพองค์การ	Cronbach's Alpha
ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน	0.97
ขวัญในการปฏิบัติงาน	0.97
การเป็นผู้นำทางวิชาการ	0.97
การกำหนดเป้าหมาย	0.97
การมุ่งเน้นวิชาการ	0.97
บุรณภาพสถาบัน	0.97
การจัดกิจกรรมการสนับสนุนการเรียนการสอน	0.97
การติดต่อสื่อสาร	0.97
ภาพรวม	0.97

Reliability Statistics (ทั้งฉบับ)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.971	72

ด้าน a = ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a01	304.60	617.283	.618	.970
a02	304.90	630.093	.221	.971
a03	304.97	626.516	.366	.971
a04	304.90	624.645	.409	.971
a05	304.80	614.097	.675	.970
a06	304.70	621.666	.473	.970
a07	304.83	620.282	.492	.970
a08	304.67	617.609	.604	.970
a09	304.80	619.131	.631	.970
a10	304.63	615.344	.749	.970
a11	304.77	622.185	.512	.970
a12	304.80	609.890	.804	.970
a13	304.60	618.110	.654	.970
a14	304.90	608.783	.755	.970
a15	304.90	612.507	.699	.970
a16	304.90	619.334	.497	.970
a17	304.80	619.890	.603	.970
Total				16.493
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน) $16.493 / 17 = 0.97$				

ด้าน b = ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b01	305.00	624.414	.533	.970
b02	304.97	624.999	.482	.970
b03	304.90	632.507	.138	.971
b04	305.03	624.171	.492	.970
b05	304.90	627.403	.413	.971
b06	304.83	630.902	.240	.971
b07	304.80	628.166	.302	.971
b08	304.90	620.576	.550	.970
b09	305.10	633.128	.134	.971
b10	305.17	623.868	.336	.971
Total				9.706
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน) $9.706 / 10 = 0.97$				

ด้าน c = ด้านผู้นำทางวิชาการ

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c01	304.83	629.523	.258	.971
c02	304.93	616.547	.590	.970
c03	304.83	615.730	.691	.970
c04	304.87	620.671	.598	.970
c05	304.80	616.303	.735	.970
c06	304.93	608.892	.894	.969
c07	304.80	623.752	.527	.970
c08	304.87	610.602	.744	.970
c09	304.97	618.240	.670	.970
Total				8.73
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านผู้นำทางวิชาการ) $8.73 / 9 = 0.97$				



ด้าน d = ด้านการกำหนดเป้าหมาย

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d01	304.77	626.737	.349	.971
d02	304.77	616.254	.657	.970
d03	304.77	612.806	.708	.970
d04	304.77	618.599	.580	.970
d05	304.70	619.252	.609	.970
d06	304.87	625.706	.471	.970
d07	304.73	614.754	.774	.970
d08	304.90	614.093	.777	.970
Total				7.761
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านการกำหนดเป้าหมาย) $7.761 / 8 = 0.97$				

ด้าน e = ด้านมุ่งเน้นวิชาการ

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e01	304.70	622.355	.564	.970
e02	304.63	623.826	.506	.970
e03	304.83	621.316	.503	.970
e04	304.90	625.266	.436	.970
e05	304.70	619.666	.672	.970
e06	304.73	616.478	.712	.970
e07	304.80	618.372	.659	.970
Total				6.79
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านมุ่งเน้นวิชาการ) $6.79 / 7 = 0.97$				

ด้าน f = ด้านบุรณภาพสถาบัน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f01	305.03	625.275	.396	.971
f02	304.80	624.855	.482	.970
f03	304.77	619.978	.490	.970
f04	304.93	620.271	.576	.970
f05	304.93	619.789	.593	.970
f06	304.83	616.557	.663	.970
Total				5.821
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านบุรณภาพสถาบัน)			5.821 / 6 = 0.97	

ด้าน g = ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g01	304.77	620.668	.567	.970
g02	304.83	614.626	.729	.970
g03	305.27	614.616	.544	.970
g04	305.03	618.585	.459	.971
g05	304.87	622.326	.436	.971
g06	304.93	618.547	.492	.970
g07	305.03	627.826	.306	.971
g08	304.80	614.579	.660	.970
Total				7.763
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน)			7.763 / 8 = 0.97	

ด้าน h = ด้านการติดต่อสื่อสาร

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
h01	304.80	616.441	.730	.970
h02	304.87	615.292	.719	.970
h03	305.03	612.930	.757	.970
h04	305.03	615.482	.744	.970
h05	305.67	598.161	.555	.971
h06	305.10	613.128	.680	.970
h07	305.03	617.275	.616	.970
Total				6.791
Reliability Cronbach's Alpha (ด้านการติดต่อสื่อสาร) $6.791 / 7 = 0.97$				



ภาคผนวก ฉ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 499

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๗ ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ

ด้วย นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง
“สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ”

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากผู้รับใบอนุญาต
ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน ทุกท่าน ในระหว่างวันที่ 4-6
มกราคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา ดังกล่าว และสำหรับรายละเอียดนักศึกษาจะประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-9706088, 086-7069807



ศธ 0522.16 (บ)/ 493

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ กระบี่

ด้วย นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง
“สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัฒภูมิ”

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากผู้รับใบอนุญาต
ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน ทุกท่านในระหว่างวันที่ 9 - 10
มกราคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา ดังกล่าว และสำหรับรายละเอียดนักศึกษาจะประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

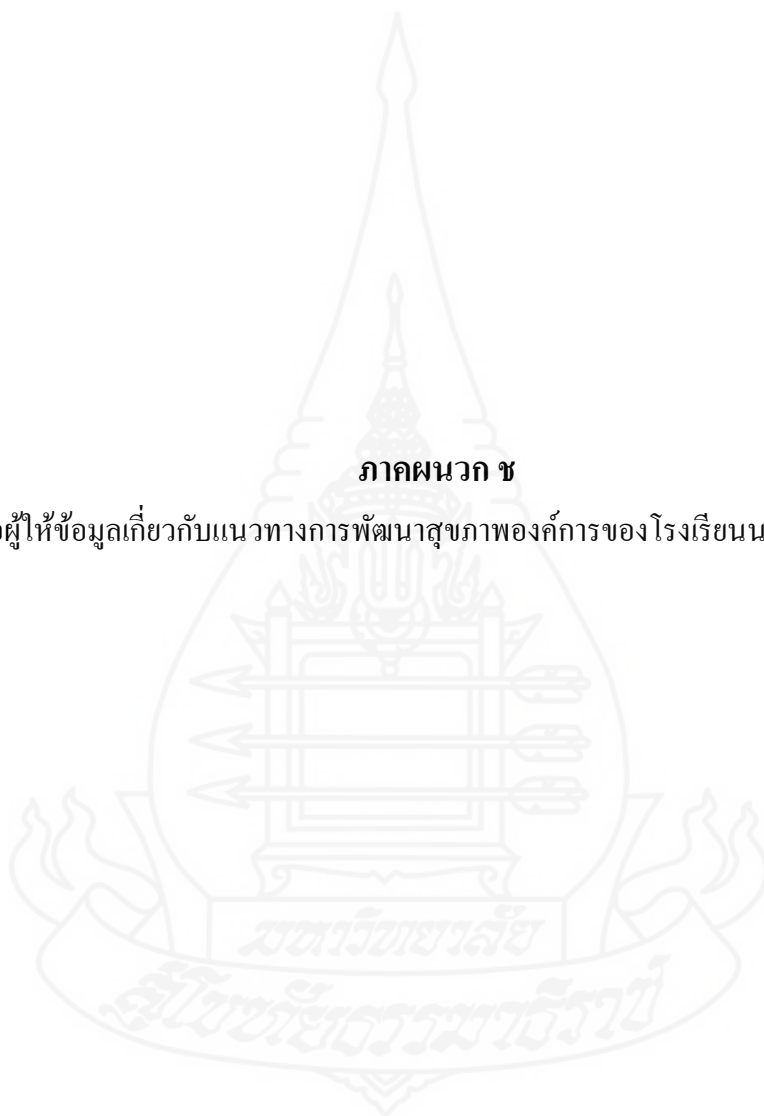
โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-9706088, 086-7069807

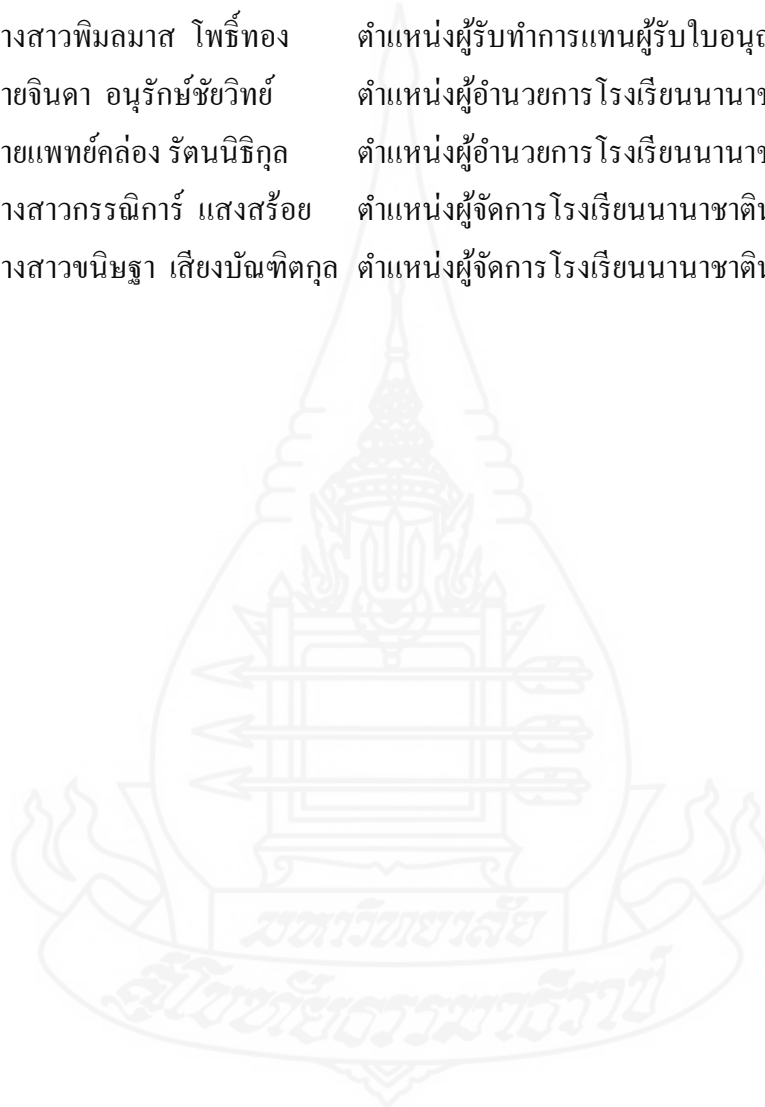
ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติอินวดีตุมิ



รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
สุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวัดกุฎี

1. นางสาวพิมลมาศ โพธิ์ทอง ตำแหน่งผู้รับทำการแทนผู้รับใบอนุญาต
2. นายจินดา อนุรักษชัยวิทย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวัดกุฎีกระบี่
3. นายแพทย์คล่อง รัตนนิธิกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติวัดกุฎีลำปาง
4. นางสาวกรรณิการ์ แสงสร้อย ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติวัดกุฎีกระบี่
5. นางสาวชนิษฐา เสียงบัณฑิตกุล ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติวัดกุฎีลำปาง



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพิมพ์ ศรีภัทรประภา
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน 2516
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนานาชาติวินด์ทูนกระบี่ ตำบลอ่าวนาง อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	ผู้ประสานงานโรงเรียน

