

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เสาวนีย์ หาญกล้า

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤษภาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ เสาוניย์ หาญกล้า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่าตั้งยิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พฤษพิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ตรวจสอบดูแลช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุท ชำนาญ ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล และ ดร.สมชาย อรุณชัยญา ที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่องานนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้บริหารและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและความดีงามของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ และได้มอบกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำงานนิพนธ์จนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

เสาวนีย์ หาญกล้า

58950096: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: สุขภาพองค์กร/ประสิทธิผล/ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เสาวนีย์ หาญกล้า: ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION HEALTH AND THE EFFECTIVENESS OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ป.ร.ด. 101 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 192 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.80 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40-.71 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58950096: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATION HEALTH/ EFFECTIVENESS/ OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL/ TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

SOAWANEE HANKLA: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION HEALTH AND THE EFFECTIVENESS OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL Ph.D. 101 P. 2017.

The purpose of this study was to investigate the relationship between the organization health and the effectiveness of opportunity expansion schools under Trat Primary Educational Service Area Office. Based on Krejcie and Morgan Table of Sample Size (1970, pp. 607-610), the sample of the study, derived by means of stratified random sampling using school as a criterion, consisted of 192 school teachers teaching at opportunity expansion schools under Trat Primary Educational Service Area Office, in the academic year of 2015. A 5-level rating scale questionnaire with the discriminating power of items between .23-.80 and with the reliability at .94 was used for data collection on the organization health; while a 5-level scale A 5-level rating scale questionnaire with the discriminating power of items between .40-.71 and with the reliability at .93 was used for data collection on the effectiveness of opportunity expansion schools. Mean, Standard Deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient were statistical devices employed for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. The organization health of opportunity expansion schools under Trat Primary Educational Service Area Office, both as a whole and in each particular aspect, was rated at a high level.
2. The effectiveness of opportunity expansion schools under Trat Primary Educational Service Area Office, both as a whole and in each particular aspect, was also rated at a high level.
3. The relationship between the organization health and the effectiveness of opportunity expansion schools under Trat Primary Educational Service Area Office, as a whole, was found positively related at a very high level with the significance level of .01.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
คำถามการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
สภาพทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด .....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ .....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน .....	22
ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา .....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
สรุปผลการวิจัย .....	62
อภิปรายผล .....	66
ข้อเสนอแนะ .....	74
บรรณานุกรม .....	77
ภาคผนวก .....	83
ภาคผนวก ก .....	84
ภาคผนวก ข .....	88
ภาคผนวก ค .....	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	101

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจำนวนครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด .....	40
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด โดยรวมและรายด้าน .....	48
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน .....	49
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน .....	50
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร โรงเรียน .....	51
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร .....	52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด ด้านการอยู่ร่วมกันของครู .....	53
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ .....	54
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราราด โดยรวมและรายด้าน .....	55



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	56
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	
11	57
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก .....	
12	58
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม .....	
13	59
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	
14	60
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม .....	
15	97
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ โรงเรียน.....	
16	98
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน .....	
17	99
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ สุขภาพองค์การของ โรงเรียน.....	
18	100
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของ โรงเรียน .....	

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 2) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3) การศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนา ประเทศ เพราะการศึกษาช่วยพัฒนากำลังคนอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญรุ่งเรือง การให้การศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ จะช่วยให้คนสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปปฏิบัติงาน หรือประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พจนีย์ ประชุมวงศ์, 2555, หน้า 2)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชนในการจัดการศึกษา การที่โรงเรียนจะดำรงอยู่และแสดง บทบาทการจัดการศึกษาได้ขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์กร กล่าวคือ ต้องพิจารณากิจกรรมของ บุคลากรในองค์กร การจัดโครงสร้างงานที่เป็นระบบ ทำให้องค์กรน่าอยู่ นำทำงานสามารถ คงอยู่ในท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ (Miles, 1973, pp. 435-437)

องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนัก ในเอกลักษณ์ของตน (Sense of identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริง ในสังคม (Capacity of test reality) สุขภาพองค์กรสถานศึกษาที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในสถาบัน ของตนในการพัฒนาสุขภาพองค์กรนั้น เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจ ตั้งใจ สนใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (McFarland, 1979, p. 439) สอดคล้องกับ กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง พาโชค สาภูเมือง (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอโพธาราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอโพธาราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก อมรรัตน์ เมืองทะ (2553) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการศึกษเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สรุปได้แก่ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมรักโรงเรียนฯ โรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาของโรงเรียนอย่างจริงจัง เช่น พฤติกรรมของนักเรียนในเรื่องการเรียน จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล (Hoy & Feldman, 1987)

จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยทางการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 ผลปรากฏว่า วิชาภาษาไทย อยู่ในระดับ 45.84 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อยู่ในระดับ 51.37 วิชาภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับ 33.26 วิชาคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับ 40.12 วิชาวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับ 42.72 วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา อยู่ในระดับ 53.39 วิชาศิลปะ อยู่ในระดับ 45.90 และวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี อยู่ในระดับ 57.54 ซึ่งผลเฉลี่ยดังกล่าวต่ำกว่าระดับประเทศหรือบางรายวิชาเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพองค์การของโรงเรียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดีหรือไม่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2557)

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่สัมพันธ์กันอย่างไรและมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง รวมทั้งเสริมสร้างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษาโดยรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

### คำถามการวิจัย

1. สภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับใด
3. สภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างไร

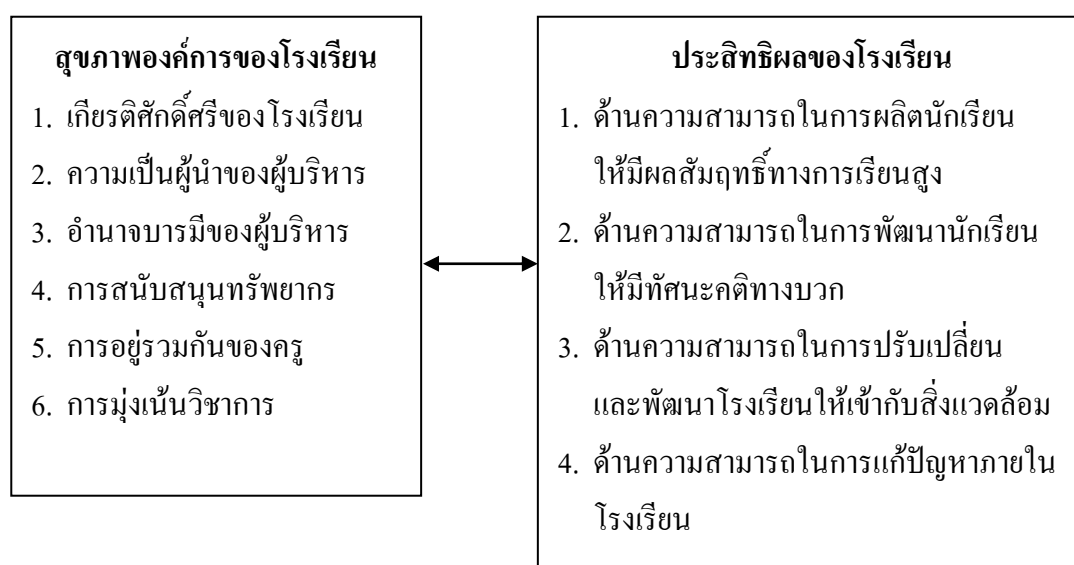
### สมมติฐานของการวิจัย

สภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิด เรื่องสุขภาพองค์การของ Hoy and Sabo (1997, pp. 142-144) ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 6 มิติ ดังนี้ 1) เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) อำนาจบารมีของผู้บริหาร 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ

และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskle, 1991, p. 398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้วนำมาสรุปเป็นกรอบความคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

3. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด เป็นองค์กรที่มีคุณภาพองค์การที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด ได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

#### 1. ด้านเนื้อหา

1.1 สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวคิดของ Hoy and Sabo (1997, pp. 142-144) ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 6 มิติ ดังนี้

- 1.1.1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน
- 1.1.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 1.1.3 อำนาจบารมีของผู้บริหาร
- 1.1.4 การสนับสนุนทรัพยากร
- 1.1.5 การอยู่ร่วมกันของครู
- 1.1.6 การมุ่งเน้นวิชาการ

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskle, 1991, p. 398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 1.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อม

- 1.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 25 โรงเรียน จำนวน 397 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด พ.ศ. 2558 จำนวน 192 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1.1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

3.1.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

3.1.3 อำนาจบารมีของผู้บริหาร

3.1.4 การสนับสนุนทรัพยากร

3.1.5 การอยู่ร่วมกันของครู

3.1.6 การมุ่งเน้นวิชาการ

3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อม

3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียน หมายถึง สถานภาพของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่สามารถดำเนินงาน ในการปฏิบัติการกิจ สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าได้ อย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 6 มิติ ดังนี้



1.1 เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยง ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิผลในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้

1.2 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

1.3 อำนาจบารมีของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป และสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

1.4 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร คือ บุคลากร การเงินและวัสดุ อุปกรณ์ ทำให้โรงเรียนมีสื่อและอุปกรณ์เพื่อดำเนินงานอย่างพอเพียง ครุมีความสามารถในการใช้สื่อเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.5 การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ระดับภาวะการณ์ปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกละที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง เคารพ ศรัทธาต่อผู้บริหาร มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ร่วมกันรวมถึงความศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ

1.6 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีการจัดการศึกษา และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี พิจารณาจากความสามารถ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ก้าวหน้าทันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ก่อนระดับชั้นประถมศึกษา ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีทั้งหมด 27 โรงเรียน

4. ครู หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอน ในตำแหน่งข้าราชการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล และติดตามการจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 7 อำเภอ ในจังหวัดตราด ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเขาสมิง อำเภอบ่อไร่ อำเภอกลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ อำเภอเกาะช้าง และอำเภอเกาะกูด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทั้งสิ้น 27 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอคลองใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอเขาสมิง จำนวน 9 โรงเรียน อำเภอบ่อไร่ จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอแหลมงอบ 1 โรงเรียน และอำเภอเกาะช้าง จำนวน 2 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดตราด มีนโยบายการบริหาร ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2559)

#### วิสัยทัศน์

บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มุ่งสู่มาตรฐานสากล โดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน

### พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึง
2. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งสู่มาตรฐานสากล
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน
4. ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย มีคุณธรรม และดำรงชีวิต

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุมทั่วถึง
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
4. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสำนึกความเป็นชาติไทย และดำรงชีวิต

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ครอบคลุม ทั่วถึง

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 สร้างเสริมการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ปลูกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย มีคุณธรรม และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปลูกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.3 เสริมสร้างการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน  
กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

### ความหมายของสุขภาพองค์การ

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organization health) เกิดจากการรวมคำสองคำ ระหว่าง “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organization) เข้าด้วยกัน ตามความหมายจากพจนานุกรม คำว่า “สุขภาพ” (Health) หมายถึง ความสุข ปราศจากโรค ความสบาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531, หน้า 825) แต่คำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก ปี ค.ศ. 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความทุพพลภาพเท่านั้น องค์การ (Organization) หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันภายใต้ โครงสร้างและการประสานงานที่กำหนด เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 17)

เมื่อนำคำว่า “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organization) มารวมกันเกิดเป็นคำใหม่ คือ คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organization health) ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Miles (1973, pp. 435-437 อ้างถึงใน ทวีวงศ์ เกตุงาม, 2556) ได้ให้ทัศนะของสุขภาพ องค์การ โดยสรุปว่า เป็นการจัดชุดระบบ เพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสม เป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ในระยะอันสั้นได้

Benis (n.d. cited in McFarland, 1979, p. 439) แสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบความเป็นจริงในสังคม (Capacity to test reality)

Hoy and Feldman (1987, p. 30) สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงาน ในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำหน้าที่สำคัญของระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การ พร้อมทั้งจะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน

Hoy and Miskel (1991, p. 234) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นกรอบ แนวคิดหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งถ้าโรงเรียนมีสุขภาพดี จะปลอดภัยจากแรงดัน

ของสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารแบบมีภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้ง พฤติกรรมมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้นำและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน สูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งทางการกระทำและความคิด อาจารย์ในโรงเรียนมีสุขภาพดี จะผูกพันกับการเรียนการสอน ทั้งตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างพอเพียง อาจารย์มีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สถานภาพของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานในการปฏิบัติภารกิจ สามารถปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้

#### **เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์กร**

สุขภาพองค์กรเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กร ที่สุขภาพดีแสดงว่า การบริหารงานองค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีกิจกรรมร่วมกัน และองค์กรมีผลผลิตในระดับดี ซึ่งมีนักวิชาการได้ระบุเกณฑ์บ่งชี้ องค์กรที่มีสุขภาพดี สรุปได้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 15-16) กล่าวว่า การที่องค์กรมีสุขภาพดีนั้น คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วย และการที่จะดำเนินการได้ ทั้งสองประเด็นนี้ก็ขึ้นอยู่กับ การบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหาร คือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพ องค์กร การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัย หน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและ การควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็น ไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารมี 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง แต่ละระดับต่างมีความเกี่ยวข้องกับทักษะทางการบริหาร บทบาททางการบริหาร และหน้าที่ ทางการบริหารที่แตกต่างกัน ดังนั้น การที่จะเป็นผู้บริหารที่สามารถจะต้องใช้ทักษะทางการบริหาร และการแสดงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการเป็นผู้บริหารของตนเอง นอกจากนั้น ผู้บริหารยังจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมภายใน ตลอดจนต้องมีจริยธรรมทางการบริหาร

อรุณ รักรธรรม (2525, หน้า 28-231 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ธรรมเกษตร, 2557, หน้า 17-19) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพดี 23 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกทั้งหลายในองค์การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถใช้พลังที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ตลอดไป ซึ่งเชื่อว่าของที่ทำมาเองด้วยฝีมือ จึงจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของอยู่ด้วยตั้งแต่แรก

2. สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปัญหา หรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นจึงมีพลังในการแก้ปัญหามากกว่าธรรมดา และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขคล่องไปได้

3. การแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นกันเอง ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก ฐานะทางสังคมหรือขอบเขตด้านลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ดี ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาจะไม่มีเหลืออยู่เลย ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้บรรดาสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นความคิดในด้านการรู้จักทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม

4. ความสามารถ ความรู้สึกรับผิดชอบ ข้อมูล ข่าวสารที่ได้รับ ปริมาณงาน เวลา ความเจตจำนงด้านวิชาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหารสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนลำดับชั้นในการบังคับบัญชานั้น หากได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ไม่มีความรู้สึกรับผิดชอบส่วนตนจากภายใน หรือความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ มีความสำคัญมากกว่าอำนาจทางด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งภายนอก คนจะอยู่ทำงานในสำนักงานหรือไม่ ไม่สำคัญ คนทำงานจะรู้สึกเหมือนกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. มีข้อนำสังเกตว่า การวางแผนที่ดี การทำงานร่วมกันที่ดี ล้วนทำกันเป็นคณะ มีความรับผิดชอบร่วมกัน

6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารงานในระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก หัวหน้าที่ดีต้องรู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ จะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผลึกกำลังกัน ซึ่งความรู้ที่อยู่ทำงานไม่ใช่คน

7. การพิจารณาปัญหาใดก็ตาม ต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคล และความต้องการของบุคคลด้วยพฤติกรรมที่ออกมาจากสัมพันธภาพนั้น จะมีส่วนเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งนี้เป็นสำคัญ

8. มีการนำหลักการร่วมมือร่วมใจเข้ามาใช้อย่างเสรี ทุกคนพร้อมที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และในทำนองเดียวกัน ผู้อื่นก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเหมือนกัน วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดำเนินไปอย่างกว้างขวาง ถึงแม้จะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคลที่ดี กลุ่มที่ดี แต่การแข่งขันดังกล่าวก็เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างแนบแน่น มิใช่มุ่งแต่เอาชนะเพียงอย่างเดียว



9. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น สมาชิกจะพนักกำลังกันอย่างรวดเร็ว เข้าแก้ไขสถานการณ์ จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวสลายตัวไปในที่สุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ รู้จักว่าภัยมาแล้วเราต้องช่วยเหลือกัน

10. ความขัดแย้งต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการ และความเจริญเติบโตของบุคคลนั้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำข้อขัดแย้งดังกล่าวมาพิจารณาแก้ไข โดยเปิดเผย ให้บังเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้น เมื่อต้องการอะไรก็จะพูดออกมา และก็หวังที่จะให้บุคคลอื่นกระทำเช่นนั้นเหมือนกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความขัดแย้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร

11. ได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ถึงเรื่องการนำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และเสาะแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการให้คำแนะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้นมองตัวเองและผู้อื่นว่าเป็นผู้มีความสามารถว่าพัฒนาแล้ว

12. มีการร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำ เป็นการตรวจสอบงานที่ปฏิบัติโดยกลุ่ม ถือว่าคนอื่นรู้ดีกว่าเรา และสามารถมองเห็นปัญหาของบุคคลอื่นได้

13. สัมพันธภาพที่มีอยู่ต่อกัน เต็มไปด้วยความซื่อสัตย์ เพราะมนุษย์เรานั้นมีความผูกพันกันอยู่ตลอดเวลา มิใช่อยู่เฉยตาย

14. บรรดาสมาชิกทั้งหลายต่างมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรแล้วแต่กรณี สมาชิกทุกคนย่อมเป็นคนมองโลกในแง่ดี ถือว่าสถานที่ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

15. สถานะการเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งแบบและบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16. มีระดับในด้านความไว้วางใจกัน ความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองสูง มีความสามารถรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรสูงมาก

17. การยอมรับในเรื่องการเสี่ยง โดยถือว่าเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งของความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเสี่ยง หรือความกล้าได้กล้าเสียเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของความกล้าหาญ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

18. ยึดหลักที่ว่า ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากความคิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น

19. ภาวะการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพนั้น นับเป็นเรื่องที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา และต้องร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขให้ดีขึ้นจนได้

20. โครงสร้างขององค์การที่ดี ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแบบแผนที่กำหนดขึ้น เพื่อช่วยเหลือให้สมาชิกขององค์การได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเพื่อที่จะเอาไว้ปกป้องคุ้มครององค์การให้มีชีวิตยั่งยืนต่อไปได้เท่านั้น หากได้เป็นขวากหนามสกัดกั้นความเจริญเติบโตของสมาชิกแต่ละคนแต่อย่างใดไม่ เพราะสมาชิกขององค์การทุกคนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

21. ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามเทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่สูงกว่ามาก เรื่องใดที่เก๋ล้ำสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด

22. องค์การเองก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา เพราะสมาชิกขององค์การทุกคนคอยให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตขององค์การ

23. การร่วมมือกันแก้ไขสภาพที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกให้หมดสิ้นไป เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคน เพราะเป็นความรับผิดชอบร่วมกันที่จะรักษาองค์การไว้

Owens (1991, p. 222) การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการ ต่อไปนี้ คือ

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication adequacy) คือ องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและภายในองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัย และแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optima power equalization) คือ การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource utilization) เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลที่มีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อยบุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัว มีความพึงพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าการสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์กรมีความเจริญ พัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความมีอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง ทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์กร การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การสร้างสรรค์ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

#### การวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียน

Hoy and Sabo (1997) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผลในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร 6 มิติ ของ Hoy and Sabo (1997, pp. 142-144) เพื่อศึกษาและวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแต่ละมิติสุขภาพองค์กร มีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional integrity) หรือความเข้มแข็งขององค์กร ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอด และสามารถที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและ

ผู้ได้ปกครองได้ Hoy and Miskel (1991, p. 398) อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าจะองค์การนั้น มีประสิทธิภาพการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยง และความพยายามสร้างเกราะกำบังจากผลกระทบจากภายนอกที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งเหล่านี้ แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์การซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Sabo (1997, p. 65) กล่าวว่า เกียรติศักดิ์ศรี คือ ความเข้มแข็งขององค์การ คือความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการกับ สิ่งแวดล้อมโดยรอบในวิถีทางที่จะได้รับความช่วยเหลือค้ำจุนจากภายนอก เช่น ชุมชนในท้องถิ่น ของตนเองเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีหรือความเข้มแข็งของโรงเรียน

สรุปได้ว่า เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยง ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์การไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิผลในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้

## 2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Collegial leadership)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อื่น จำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะ ผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารจะช่วยชี้ให้เห็นถึง พฤติกรรม ผู้นำเป็นอย่างดี (ทวิวงศ์ เกตุงาม, 2556, หน้า 31)

วัลลภา ปรีเปรม (2555, หน้า 23) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มหรือกระบวนการซึ่งผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพลด้านอื่น ๆ ของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ มีความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีที่นำไปสู่เป้าหมายตามทฤษฎี ของเฮาส์ ได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. แนะนำ คือ เป็นผู้แนะนำให้ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ
2. สนับสนุน คือ สนใจ เอาใจใส่และสนับสนุนการทำงานของผู้ตามให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย
3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม คือ แสวงหาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตาม และเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ
4. เน้นความสำเร็จของงาน คือ มุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมต่างกันเมื่อสถานการณ์ต่างกัน ถ้าผู้ปฏิบัติไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมการสั่งงาน แต่ถ้าผู้ปฏิบัติมีประสบการณ์สูง มีความสามารถ ผู้นำควรใช้พฤติกรรมการสนับสนุน มีความเป็นมิตรพบปะพูดคุยได้ง่าย ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง และควรจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญต่อภาวะงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำของโรงเรียน แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### 3. อำนาจบารมีของผู้บริหาร (Principal influence)

นิสา ภูพัฒน์วิบูลย์ (2555, หน้า 22) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพในการใช้อิทธิพลกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ หรืออิทธิพลต่อวิธีการที่จะทำให้เขารู้สึกเกี่ยวกับบางอย่างก็ตาม

French and Raven (1959 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555, หน้า 18) กล่าวว่า อำนาจและอิทธิพลมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ถ้าบุคคลมีศักยภาพต่ำในการใช้อิทธิพลทางสังคมกับผู้อื่น เพื่อให้คนอื่นเหล่านั้นทำตามก็หมายความว่า บุคคลดังกล่าวไม่ค่อยมีอำนาจเท่าใดนัก แต่ถ้าเขามีศักยภาพสูงพอที่จะทำให้ผู้อื่นทำตามก็แสดงว่าเขามีอำนาจมาก แหล่งที่มาของอำนาจมีหลายแห่ง อาทิ ความสามารถในการให้รางวัลหรือลงโทษ ความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่เป็นทางการ และเสน่ห์ส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมการกระทำของคน โดยอาศัยอิทธิพลทางการเงินหรือตำแหน่งที่จะสามารถตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคคล การให้รางวัลอาจไม่ใช่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเงินทองเสมอไป รางวัลอาจเป็นโอกาสการลาพักผ่อน

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมด้วยกำลังหรือการลงโทษ เพื่อให้ทำตามที่ต้องการ เช่น การควบคุมการกระทำของคนในองค์กร อาทิ การตัดเงินเดือน การให้หยุดงาน การมอบหมายงานที่ปฏิบัติไม่ชอบให้เขาทำ

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับตำแหน่งที่เป็นทางการของเขา จะมีการกำหนดไว้แล้วว่าเขามีอำนาจในเรื่องใด ระดับใด เช่น อาจารย์ประจำวิชา มีอำนาจในการตัดสินใจผลการเรียนรายวิชานั้น ไม่ใช่อาจารย์คนอื่น

4. อำนาจในการเป็นที่อ้างอิง หรือชื่นชอบของผู้อื่น (Referent power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับเพราะเป็นที่อ้างอิงหรือชื่นชอบของผู้อื่น เช่น ผู้บริหารระดับอาวุโสที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปว่าเก่งและยุติธรรม อาจได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาจากผู้บริหารรุ่นหลัง

5. อำนาจผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลที่ได้รับจากการที่เขามีศักยภาพด้านทักษะ และความรู้ ความสามารถในการกระทำสิ่งที่ผู้อื่นอาจจะทำให้ได้

สรุปได้ว่า อำนาจบารมีของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป และสามารถใช้อำนาจการบังคับบัญชาหน่วยงานได้

#### 4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนการศึกษา มาตรา 58 ระบุว่า ให้มีคณะกรรมการทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กร เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2. ให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่น ให้แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

Miles (1973) ได้กล่าวว่า หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากร คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความรู้สึกว่าคุณเองไม่รับภาระหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่ จะต้องคุ้มค่า และมีให้สมาชิกในองค์กรใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งปริมาณจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hoy and Sabo (1997, p. 144) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบไปด้วยการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหาร การศึกษาภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะ

ดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้  
ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม ในเวลาอันรวดเร็ว คือ

1. การลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้  
ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น
2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบ การจัดการ  
ให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น คือการลงทุนเท่าเดิม  
แต่ได้ผลดียิ่งขึ้น
3. การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็นและจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุ  
ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารของโรงเรียน สนับสนุน  
ทรัพยากรทางการบริหารคือ บุคลากร การเงินและวัสดุ อุปกรณ์ ทำให้โรงเรียนมีสื่อและอุปกรณ์  
เพื่อดำเนินงานอย่างพอเพียง ครูมีความสามารถในการใช้สื่อเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

#### 5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation)

Hoy and Sabo (1997, p. 64) กล่าวว่า เป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น ของบุคลากร  
ในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอน ต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใด  
ที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันรักใคร่ กลมเกลียวกันให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย  
ความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายถึงการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร  
องค์กรมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน  
มีความรู้สึกที่ดีต่อกันและรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

เสาวลักษณ์ ธรรมเกษร (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันของครู เป็นการบำรุงรักษา  
ภายใน ทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยอาศัยความสามัคคีหรือ  
ความกลมเกลียว ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ  
ที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน

กุหลาบ เกิดหล้า (2556, หน้า 23-24) ได้สรุปว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง  
การแสดงออกของครู อาจารย์ในสถานศึกษา มีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะ  
ดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุขและ  
รักการทำงาน ส่งผลเกิดกับนักเรียน มีส่วนช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน

สรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง ระดับภาวะการณ์ปฏิบัติงานในด้านความรู้สึก  
ที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง เคารพ สรรพทาต่อผู้บริหาร มีความมั่นคงในงานที่ทำมี

ความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตร มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมถึง  
 ความศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ

#### 6. การมุ่งเน้นวิชาการ

งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างซึ่งมีองค์ประกอบ คือหลักสูตร การสอน การจัดอุปกรณ์  
 และความอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรการวัดผล  
 ประเมินผล การนิเทศการศึกษาตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ซึ่ง เอกรินทร์  
 สังข์ทอง (2554, หน้า 8) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือสถานภาพหรือลักษณะ  
 การดำเนินงานของโรงเรียนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
 บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัด  
 กิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

ทวิวงศ์ เกตุงาม (2556, หน้า 35) การมุ่งเน้นวิชาการต้องเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน  
 ในการจัดกระบวนการ การเรียนรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง  
 ต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง โดยร่วมกันสนับสนุนการจัด  
 กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารต้องแสดงตน  
 เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและ  
 ประเมินผลการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันครูผู้สอนต้องใช้ความสามารถ  
 ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ การจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนนั้น จะต้องมีความ  
 สมดุล ความเหมาะสมกับวัยและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ  
 ทางวิชาการ ดังนั้น การมุ่งเน้นวิชาการ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบ  
 ผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่มุ่งเน้น  
 ให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์  
 ของหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล  
 ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

##### ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นิตานาถ นนท์จุมจัง (2552, หน้า 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง  
 การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัว  
 ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครู



เกิดความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Mott (1972 cited in Hoy & Miskle, 1991, p. 398) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

Hoy and Ferguson (1985, p. 131) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูอาจารย์ได้

Bennis (1971 cited in Dessler, 1986, pp. 68-69) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Campball (1977 cited in Hoy & Miskle, 1991) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษาสามารถบริหารและจัดการโรงเรียน โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) การบูรณาการ (Integration) และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบ ค่านิยม (Latency) จนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

Hoy and Miskel (1991, pp. 373, 398) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ครูมีความพอใจในงาน หรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

Morphet, Johns and Reller (1967, pp. 93-97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องทำหน้าที่ประสานงานด้านการจัดการศึกษาให้ได้ผลสูงสุด

Armstrong et al. (1989, p. 155) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่ร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการจัดการศึกษาและสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

#### เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

เป็นการพิจารณาระดับประสิทธิผล และความต้องการนำผลที่ได้จากการประเมิน เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการที่จะทำให้อัตราความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้น้อยเพียงใด (Seldin, 1988, p. 24) ซึ่งมีนักวิชาการและการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักการไว้ ดังนี้

กรณี กิรีติบุตร (2529, หน้า 185-187 อ้างถึงใน นิศานาถ นนทจุมจัง, 2552, หน้า 40-41) ได้ให้หลักการประเมินประสิทธิผลไว้ว่า สามารถประเมินผลได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model organization effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยคือ เป็นการใชเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron (1982 cited in Hoy & Miskle, 1991, p. 378) ที่เห็นว่าการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวยังมีข้อบกพร่อง เพราะเป้าหมายส่วนใหญ่เน้นที่ผู้บริหารมากกว่าครูหรือผู้ปกครองทั้งนี้บางโรงเรียนอาจมีหลายเป้าหมายทำให้เกิดความขัดแย้งได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organization effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเงินที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลักเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

Gibson (1979, p. 27) ที่ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เช่นกัน คือ

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Steers (1977, p. 5) ได้ประเมินประสิทธิผลขององค์การด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบกระบวนการ โดยเสนอว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การควรพิจารณาแนวคิดที่สัมพันธ์กัน

3 ประการ คือ

1. การบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด แนวคิดนี้ยอมรับว่าการบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และถ้าถึงแม้จะเป็นไปได้ก็อาจมีโทษต่อองค์การและการอยู่รอดขององค์การ เช่น การที่องค์การมุ่งบรรลุเป้าหมายในการผลิตให้ได้สูงสุดจนไม่เหลือทรัพยากรเพียงพอสำหรับการวิจัยและพัฒนาผลผลิตใหม่ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การระยะยาว ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลจึงเป็นไปได้ในรูปของการวิเคราะห์ว่าองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่เป็นไปได้

2. แนวคิดด้านระบบ เสนอว่า เป้าหมายไม่ใช่อยู่ในสภาพที่อยู่นิ่งอยู่กับที่แต่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา การบรรลุเป้าหมายระยะสั้นคือ ทรัพยากรใหม่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายต่อไป ความเป็นวงจรของเป้าหมายขององค์การดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์การ

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

Caplow (1964, pp. 108-111) เสนอแนวคิดว่าประสิทธิผลขององค์การ วัดได้จากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีการมีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

Parson (1960 cited in Hoy & Ferguson, 1985, pp. 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

Hoy and Miskel (1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

จากเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลดังกล่าว พบว่านักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของการประเมินไว้หลายแนวทางแตกต่างกันไป รวมถึงความแตกต่างของเกณฑ์ ที่จะใช้วัดประสิทธิผลซึ่งมีหลายองค์ประกอบ เช่น การวัดความสามารถจากการผลิต การบรรลุเป้าหมายองค์การ ความพึงพอใจ การยืดหยุ่น การปรับตัว เป็นต้น สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดในเรื่องการประเมินประสิทธิผลของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991) เนื่องจากสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์การ

#### **การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskle, 1991, p. 398) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. **ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง** หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นได้มีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณที่มากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนคุณภาพสูง ดังกล่าวนี้อาจได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskle, 1991, p. 398) จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครู อาจารย์ผู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้ว เป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

Good (1973) กล่าวว่า การกระทำให้สำเร็จในด้านความรู้หรือการพัฒนาทักษะในการเรียนพิจารณาได้จากคะแนนสอบหรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องค้นหาความรู้เพื่อตอบปัญหาทางความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียนและพร้อมที่จะนำที่ได้ไปช่วยเหลือปรับปรุงหรือป้องกันปัญหาที่มีผลต่อการเรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโอกาสต่อไป

ชวลรัตน์ ไบบัว (2555, หน้า 36-37) สรุปว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียน

ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 5 โดยระบุว่า ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 2 ข้อ คือ

1. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์/ กลุ่มวิชา/ หมวดวิชาที่สำคัญ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และวิชาเฉพาะสาขาสำหรับอาชีพศึกษา)

2. มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 36) สรุปว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ โรงเรียนสูง เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังนั้น ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎ กติกาของสังคม ที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็น

ของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกคณ และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991)

ยงยุทธ ปรีชากุล (2543) สรุปไว้ว่า ผู้ที่มีทัศนคติในทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึก และจะแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคม และปฏิบัติด้วยความสมัครใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกคณ และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีงามของสังคม

ธวัชรัตน์ ไบบัว (2555, หน้า 37) สรุปว่า ความหมายพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 36) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนทางบวกของนักเรียนเป็นความสามารถที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นคนดี ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงาน ด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียน รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียน ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัย ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรinovate และสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

อุทัยวรรณ โขชื่น (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอนเรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งามดา ธานีวรรณ (2553) สรุปว่า ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักกว้าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประหยัด และหลักพัฒนา ในการปรับเปลี่ยนควรเริ่มจากการเตรียมการเปลี่ยนแปลง การหาข้อมูล การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำแผนการเปลี่ยนเข้าสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง



ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 36) สรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหาร และครูผู้สอนในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

**4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน** หมายถึง องค์กรต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใดก็ตามระบบการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กว้างขวาง ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิด ประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ควรจะมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนผู้ร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายยอม ก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991)

กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (255, หน้า 26) สรุปว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

ธวัชรัตน์ ไบบัว (2555, หน้า 39) สรุปว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้าน การบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 36) สรุปว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพขึ้นกับโรงเรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงาน รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาองค์การหนึ่ง มีหน้าที่สำคัญในการผลิตเด็กและ เยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ โรงเรียนจะสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญ คือ ประสิทธิภาพขององค์การเพราะประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ และเป็นสิ่งที่ ผู้ปกครองจะยึดปัจจัยนี้เป็นหลักในการเลือกโรงเรียนให้กับบุตรหลานของตน

## **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา**

วรวิทย์ จินดาพล (2542, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้มนุษย์ อยู่รวมกันได้ ก็คือ การรวมกลุ่มเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และระเบียบ ที่แต่ละองค์การเป็นผู้กำหนด โดยสมาชิกจะมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับ

มอบหมาย ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์การ องค์การจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การนั้น ๆ องค์การที่มีสุขภาพที่ดี คือ องค์การที่สามารถดำเนินงานหรือกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่บุคลากรขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Barnard (1968, pp. 50-52) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่สมาชิกในองค์การสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องของการที่สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ประกอบกับองค์การเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยแบ่งงานทำตามความถนัดเฉพาะด้านและมีโครงสร้างของการบริหารงานกำหนดไว้

Hoy and Miskel (1991, p. 234) กล่าวว่า การพิจารณาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งสามารถพิจารณาได้จากสุขภาพขององค์การ (Organizational health) เนื่องจากสุขภาพขององค์การที่ดีจะทำให้้องค์การสามารถพัฒนาไปได้ดี เมื่อ้องค์การมีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า ้องค์การนั้นมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้า้องค์การใดมีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งน้อย มีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง มีความแตกต่างระหว่างบุคคลน้อย และ้องค์การเป็นระบบเปิด สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือให้้องค์การมีความมั่นคงมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ นั่น แสดงว่า สุขภาพของ้องค์การดี

ซึ่งสุขภาพของ้องค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ยบ่งชี้ประสิทธิภาพของ้องค์การ และเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายใน้องค์การ ้องค์การที่มีสุขภาพดี แสดงว่า การบริหาร้องค์การประสบความสำเร็จ ้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (Daft, 1986, pp. 104-105)

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพของ้องค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เนื่องจากจากสุขภาพของ้องค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของ้องค์การ ซึ่ง้องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหาร้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้า้องค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหาร้องค์การนั้นไม่มีประสิทธิภาพ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

สมเจตน์ นาคเสวี (2549) การรับรู้สุขภาพองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชากรของวิทยาลัยอิสลามศึกษาส่วนใหญ่เป็นชาย อายุอยู่ระหว่าง 36-50 ปี เป็นข้าราชการสายการสอน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุราชการ 1-10 ปี และส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 2) สุขภาพองค์การของวิทยาลัยอิสลามศึกษามีความสมบูรณ์ปานกลาง โดยมีผลการมุ่งเน้นวิชาการมีความสมบูรณ์สูงสุด รองลงมาคือ มติขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมิตินิเทศของผู้บริหาร มติที่มีสุขภาพสมบูรณ์ต่ำที่สุด คือ การบริหารเนื้องาน รองลงมาคือ มติการสนับสนุนทรัพยากร และมติการบริหารเนื้องาน 3) บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทางบวก และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรรัตน์ เมืองทะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในภาพรวมพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง

จังหวัดชลบุรี สรุปได้แก่ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านการสอนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมรักโรงเรียนฯ โรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาของโรงเรียนอย่างจริงจัง เช่น พฤติกรรมของนักเรียนในเรื่องการเรียน

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์ จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

วัลลภา ปรีเปรม (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ส่วนใหญ่มีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน รองลงมา การอยู่ร่วมกันของครู และการมุ่งเน้น วิชาการ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ในระดับปานกลาง 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับชั้นของครูผู้สอนมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พจนีย์ ประชุมวงศ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับแข็งแรงมาก 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ทวิวงศ์ เกตุงาม (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธรรสกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ระดับแรก คือ

ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการอยู่ร่วมกันของครู เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Homer (1985, p. 2331-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดของพาร์สัน คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความอุดมสมบูรณ์ของระดับค่านิยม พบว่า การปรับตัว การบูรณาการและการคงสภาพความสมบูรณ์ของระดับค่านิยม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Podgurski (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์กร ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครู

Buzzi (1990, p. 177) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคติกัต โดยการใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนคติกัต พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

Korkmaz (2007) จากประเทศตุรกีได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อสุขภาพองค์กร โดยเน้นการศึกษาผู้นำแบบ Transformational และ Transactional leadership ว่ารูปแบบทั้ง 2 แบบ มีผลอย่างไรต่อสุขภาพองค์กร ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์กรจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของครูต่องาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น เป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี โดยครูเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการทำงานและเกิดผลดี

แก่นักเรียนในโรงเรียนนั้น ๆ ตามมา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในการที่จะให้การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พ.ศ. 2558 จำนวน 25 โรงเรียน จำนวน 397 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พ.ศ. 2558 จำนวน 192 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจำนวนครูโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนคลองขวาง	17	8
2. โรงเรียนวัดวรุณจิตถาราม	17	8
3. โรงเรียนบ้านคลองประทุน	21	10
4. โรงเรียนวัดวัง (กิม-บุญอยู่ อุทิศ)	13	6
5. โรงเรียนชุมชนวัดท่าพริก (จริยาอุปถัมภ์)	16	8
6. โรงเรียนวัดแหลมหิน	13	6
7. โรงเรียนบ้านฉางเกลือ (รักเมืองไทย 3)	16	8
8. โรงเรียนวัดสะพานหิน	13	6
9. โรงเรียนวัดตาพลาย	12	6
10. โรงเรียนบ้านโป่ง	16	8
11. โรงเรียนวัดซ้อ	13	6
12. โรงเรียนบ้านหนองบัว	13	6
13. โรงเรียนวัดท่าโสม (คุณสารราษฎร์บำรุง)	14	7
14. โรงเรียนบ้านดอนสูง	13	6
15. โรงเรียนบ้านอ่างกะปอง	11	5
16. โรงเรียนบ้านเกษมสุข	13	6
18. โรงเรียนชุมชนวัดแสนคิ่ง	16	8
19. โรงเรียนบ้านคลองจาก	29	14
20. โรงเรียนบ้านไม้รูด (วิสิทธิ์ประชาสรรค์)	14	7
21. โรงเรียนชุมชนวัดบางกระดาน(สวนราษฎร์บำรุง)	15	7
22. โรงเรียนบ้านป้องกันตนเองด้านชุมพล	15	7
23. โรงเรียนบ้านสระใหญ่	12	6
24. โรงเรียนบ้านหนองบอน	22	11
25. โรงเรียนบ้านคลองพร้าว	28	15
26. โรงเรียนวัดสลักเพชร	15	7
รวม	397	192

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อำนาจบารมีของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร การอยู่ร่วมกันของครู และการมุ่งเน้นวิชาการ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ ได้แก่

- เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน จำนวน 7 ข้อ
- ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ข้อ
- อำนาจบารมีของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ
- การสนับสนุนทรัพยากร จำนวน 7 ข้อ
- การอยู่ร่วมกันของครู จำนวน 3 ข้อ
- การมุ่งเน้นวิชาการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 24 ข้อคำถาม

- ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 7 ข้อ
- ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน จากตำราและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนำมาประยุกต์
2. ผู้วิจัยกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัย จากข้อมูลที่ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและประสิทธิผลโรงเรียน
3. ผู้วิจัยนำแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลที่ได้ศึกษาทั้งหมด มาสร้างแบบสอบถามสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ความถูกต้อง ภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว หาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 139) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

### ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 5.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5.2 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่าย  
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
- 5.3 ดร.สมชาย อรุณธัญญา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี เขต 1

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอ  
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว นำไปทดลองใช้  
(Tryout) กับกลุ่มครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก  
รายข้อ (Item discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment  
correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มี  
ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่  $r = .20$  ขึ้นไป เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม  
ข้อมูลจริง ผลปรากฏว่า

6.1 แบบสอบถามสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.80

6.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40-.71

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา  
(Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ผลปรากฏว่า

7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้  
ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน ได้ตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เป็นจำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ความสมบูรณ์จำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 192

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับของ Likert scale (Best and Kahn, 1993, pp. 246-250) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับสภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) มีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์การมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับของ Best and Kahn (1993, pp. 246-250) กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) มีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดุสิต ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41-.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21-.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น
$X$	แทน	สุขภาพองค์การของโรงเรียน
$X_1$	แทน	เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน
$X_2$	แทน	ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
$X_3$	แทน	อำนาจบารมีของผู้บริหาร
$X_4$	แทน	การสนับสนุนทรัพยากร
$X_5$	แทน	การอยู่ร่วมกันของครู
$X_6$	แทน	การมุ่งเน้นวิชาการ
$Y$	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
$Y_1$	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
$Y_2$	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
$Y_3$	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
$Y_4$	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังปรากฏในตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพองค์การของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
โดยรวมและรายด้าน

สภาพองค์การของโรงเรียน	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	3.70	0.77	มาก	6
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	3.90	0.72	มาก	2
3. ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร	3.89	0.76	มาก	4
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.89	0.70	มาก	3
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	3.88	0.79	มาก	5
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	3.90	0.61	มาก	1
รวม	3.85	0.59	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ ส่วนที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน

ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนของท่านมีความอ่อนไหวกับความกดดัน หรืออิทธิพลภายนอก	3.65	0.97	มาก	5
2. ข้อเรียกร้องของชุมชนเป็นที่ยอมรับแม้ไม่สอดคล้องกับ แผนงานของโรงเรียน	3.68	1.07	มาก	3
3. ครูได้รับความชื่นชมจากชุมชน	3.93	0.90	มาก	1
4. ประชาชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการ บริหารโรงเรียน	3.58	1.08	มาก	7
5. โรงเรียนยอมรับความต้องการที่มีเหตุผลน้อยของชุมชน	3.64	1.05	มาก	6
6. ข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คนไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้	3.77	0.99	มาก	2
7. ครูได้รับการคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผล ของชุมชนและผู้ปกครอง	3.66	1.03	มาก	4
รวม	3.70	0.77	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความชื่นชมจากชุมชน ข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คนไม่สามารถเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนได้ และข้อเรียกร้องของชุมชนเป็นที่ยอมรับแม้ไม่สอดคล้องกับแผนงาน

ของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประชาชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน	3.98	0.83	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างมีเหตุผล	3.79	0.96	มาก	6
3. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.73	0.97	มาก	7
4. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครู	3.94	0.91	มาก	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรและเข้าพบได้ง่าย	4.05	0.92	มาก	1
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.87	0.96	มาก	5
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.97	0.88	มาก	3
รวม	3.90	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรและเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน และผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านอำนาจการมีของผู้บริหาร โรงเรียน

ด้านอำนาจการมีของผู้บริหารโรงเรียน	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ของผู้ได้บังคับบัญชา	3.93	0.95	มาก	1
2. ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาระดับสูง	3.92	0.88	มาก	2
3. ผู้บริหาร โรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้	3.85	0.95	มาก	5
4. ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น	3.86	0.91	มาก	4
5. โครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.87	0.90	มาก	3
รวม	3.89	0.76	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านอำนาจการมีของผู้บริหาร โรงเรียน  
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหาร โรงเรียน  
ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง และ โครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ ของผู้บริหาร  
โรงเรียนได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา  
ชั้นต้นได้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร

ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับครู	3.92	0.87	มาก	2
2. โรงเรียนจัดหาครูมาสอนได้ครบตามจำนวนชั้นเรียน	3.97	0.88	มาก	1
3. โรงเรียนจัดหาครูสอนโดยตรงวิชาที่ถนัด	3.91	0.76	มาก	3
4. โรงเรียนจัดหาวัสดุและอุปกรณ์พิเศษเพิ่มเติม ให้เมื่อบุคลากรต้องการใช้	3.91	0.96	มาก	4
5. ครูได้รับการบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ กับความต้องการ	3.82	0.87	มาก	7
6. ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการเรียน การสอน	3.83	0.94	มาก	6
7. โรงเรียนได้รับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมจากหน่วยเหนือ	3.85	0.85	มาก	5
รวม	3.89	0.70	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
โรงเรียนจัดหาครูมาสอนได้ครบตามจำนวนชั้นเรียน ผู้บริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับครู  
และโรงเรียนจัดหาครูสอนโดยตรงวิชาที่ถนัด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
ครูได้รับการบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน	3.83	1.00	มาก	3
2. ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น	3.85	0.87	มาก	2
3. ครูมีความผูกพันกับนักเรียน	3.94	0.89	มาก	1
รวม	3.88	0.79	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีค่าเฉลี่ย  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความผูกพัน  
กับนักเรียน ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	<i>n</i> = 192		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.87	มาก	2
2. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ ต่อนักเรียน	3.90	0.78	มาก	3
3. โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการอยู่เสมอ	3.86	0.81	มาก	5
4. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมการแข่งขัน วิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.83	มาก	1
5. ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้สารสนเทศ ที่หลากหลาย	3.89	0.79	มาก	4
รวม	3.90	0.61	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม  
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน  
ส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการพัฒนาครู  
อย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอต่อนักเรียน ตามลำดับ  
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการอยู่เสมอ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน  
ดังปรากฏในตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.80	0.63	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	3.86	0.65	มาก	2
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.85	0.68	มาก	3
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	3.95	0.65	มาก	1
รวม	3.86	0.60	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถ  
ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก  
และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์ มาตรฐานของโรงเรียน	3.62	0.85	มาก	6
2. นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ ของหลักสูตร	3.94	0.86	มาก	1
3. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถสอบเข้าเรียนต่อ ในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มจากปีที่ผ่านมา	3.79	0.85	มาก	4
4. นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการ กับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนภายนอก	3.86	0.85	มาก	2
5. นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจความถนัดและความสามารถ	3.75	0.82	มาก	5
6. นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการ กับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนภายนอก	3.85	0.77	มาก	3
รวม	3.80	0.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน  
ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์  
ของหลักสูตร นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงานของภาครัฐ  
และเอกชนภายนอก และนักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงาน  
ของภาครัฐและเอกชนภายนอก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน	3.88	0.84	มาก	3
2. นักเรียนในโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.83	0.83	มาก	6
3. นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน	3.91	0.80	มาก	1
4. นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม เหมาะสมกับวัย	3.85	0.89	มาก	5
5. นักเรียนมีความสุขกับการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	3.89	0.83	มาก	2
6. โรงเรียนจัดกิจกรรมชุมชนชมรมกลุ่มสนใจ อย่างเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน	3.87	0.83	มาก	4
7. นักเรียนให้ความสนใจต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้	3.78	0.84	มาก	7
รวม	3.86	0.65	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน  
ให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน  
นักเรียนมีความสุขกับการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเอง  
ในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนให้ความสนใจต่อการศึกษา  
จากแหล่งเรียนรู้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.88	มาก	2
2. ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ ขึ้น เพื่อใช้ ในการเรียนการสอน	3.82	0.82	มาก	4
3. ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูล ในการวางแผน	3.81	0.92	มาก	6
4. การนำเทคโนโลยีใหม่ใหม่เช่นคอมพิวเตอร์หรือวิดีโอ หรือโทรทัศน์มาใช้ในการเรียนการสอน	3.92	0.83	มาก	1
5. การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น	3.86	0.79	มาก	3
6. การได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน	3.81	0.84	มาก	5
รวม	3.85	0.68	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ  
พัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำเทคโนโลยีใหม่ใหม่เช่นคอมพิวเตอร์หรือ  
วิดีโอหรือโทรทัศน์มาใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ  
และการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตามลำดับ  
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน	3.92	0.83	มาก	3
2. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน	4.01	0.81	มาก	1
3. ผู้บริหารและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน	3.96	0.81	มาก	2
4. ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	3.92	0.84	มาก	4
5. ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการบังคับบัญชาครูในโรงเรียน	3.91	0.80	มาก	5
รวม	3.95	0.65	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหารและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการบังคับบัญชาครูในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ดังปรากฏในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สุขภาพองค์การ ของโรงเรียน	ประสิทธิผลของโรงเรียน									
	$Y_1$	$p$	$Y_2$	$p$	$Y_3$	$p$	$Y_4$	$p$	$Y$	$p$
$X_1$	.48**	.00	.46**	.00	.42**	.00	.38**	.00	.47**	.00
$X_2$	.66**	.00	.63**	.00	.67**	.00	.78**	.00	.73**	.00
$X_3$	.71**	.00	.69**	.00	.73**	.00	.74**	.00	.78**	.00
$X_4$	.76**	.00	.72**	.00	.76**	.00	.76**	.00	.81**	.00
$X_5$	.68**	.00	.64**	.00	.61**	.00	.66**	.00	.70**	.00
$X_6$	.77**	.00	.70**	.00	.73**	.00	.73**	.00	.79**	.00
$X$	.82**	.00	.78**	.00	.79**	.00	.82**	.00	.87**	.00

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .87 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

สุขภาพองค์การด้านเกียรติศักดิ์ศรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก  
อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .47

สุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก  
อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .73

สุขภาพองค์การด้านอำนาจามิของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .78

สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .81

สุขภาพองค์การด้านการอยู่รวมกันของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .70

สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .79

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พ.ศ. 2558 จำนวน 192 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.80 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40-.71 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ



โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความชื่นชมจากชุมชน ข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้ และข้อเรียกร้องของชุมชนเป็นที่ยอมรับ แม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน ตามลำดับ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรและเข้าพบได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน และผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง และโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับ

1.4 ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดหาครูมาสอนได้ครบตามจำนวนชั้นเรียน ผู้บริหารจัดทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับครู และโรงเรียนจัดหาครูสอนโดยตรงวิชาที่ถนัด ตามลำดับ

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความผูกพันกับนักเรียน ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ตามลำดับ

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก

ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอแก่นักเรียน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนภายนอก และนักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนภายนอก ตามลำดับ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนมีความสุขกับการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำเทคโนโลยีใหม่ใหม่เช่นคอมพิวเตอร์หรือวิดีโอหรือโทรทัศน์มาใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอและการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหา ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหารและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .87 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 สุขภาพองค์การด้านเกียรติศักดิ์ศรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .47

3.2 สุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .73

3.3 สุขภาพองค์การด้านอำนาจบารมีของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .78

3.4 สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .81

3.5 สุขภาพองค์การด้านการอยู่ร่วมกันของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .70

3.6 สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .79

## อภิปรายผล

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นโรงเรียนที่มีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทำให้เกิด ความหลากหลายในการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหาร ผู้บริหารเกิดทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ในการยกระดับ ด้านงานวิชาการ ให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาในการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ให้กับนักเรียน และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาโรงเรียนให้ เป็นไปอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการดูแลเอาใจใส่ ครูให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีย์ ประทุมวงศ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา ปรีเปรม (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิวงศ์ เกตุงาม (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพ องค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานของ โรงเรียนในปัจจุบัน เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา โดยในแต่ละโรงเรียนจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นมา เพื่อกำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานของโรงเรียน ดำเนินงานไปอย่างเป็นระบบ ตามนโยบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การบริหารงาน แบบนี้ทำให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อโรงเรียน จัดกิจกรรมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยเหตุนี้ ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการบนพื้นฐาน

ความแน่นอนของชุมชนได้อย่างเป็นระบบ เมื่อเกิดเหตุการณ์ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับครูที่ไม่ชอบธรรมไร้เหตุผล ครูก็จะได้รับการคุ้มครองจากชุมชนด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ พงษ์ดี (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีย์ ประชุมวงศ์ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรณกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ ร่วมกันกับคณะครู เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน การเข้าพบปะพูดคุยด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวก และรวดเร็ว จนทำให้ผู้ร่วมงานได้รับความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความตึงเครียดที่จะเข้าพบ ปรีกษา เกี่ยวกับดำเนินงานต่าง ๆ จนทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิวงศ์ เกตุงาม (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ธรรมเกษร (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรณกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจการมีของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านอำนาจการมีของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถเป็นที่พึ่งพา และมีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเปิดเผยและสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญของงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดมาตรฐานระเบียบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือและเคารพศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีจนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา ปรีเปรม (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิวงศ์ เกตุงาม (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรศกร ดิษฐสุวรรณ (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการมีของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารงานโรงเรียนอย่างเพียงพอ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ชุมชน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ในการจัดหาซื้อวัสดุและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน และบริหารงานงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียน

การสอนด้วยตนเอง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของครูให้เต็มศักยภาพ สามารถนำมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ พงษ์ดี (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญช์ ประชุมวงศ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร อยู่ในระดับแข็งแรงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ธรรมเกษร (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญ เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของครูในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง ให้ความรักเอาใจใส่และการดูแลความเป็นอยู่ ทำให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภา ปรีเปรม (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมมีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา มงคลเจริญสุข (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุหลาบ เกิดหล้า (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย

พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญ ในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในโรงเรียนของตนเองให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนา นักเรียน ด้านวิชาการ ทักษะด้านดนตรีและกีฬา ทักษะในการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยี รวมทั้ง พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ครูมีความรักเอาใจใส่นักเรียนในการจัดการเรียน การสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ งานวิจัยของวัลลภา ปรีเปรม (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมมีสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกุหลาบ เกิดหล้า (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพ องค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ธรรมเกษร (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การ ของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถบริหารและจัดการรูปแบบการทำงานของครูในโรงเรียน ให้มีการดำเนินงานตาม นโยบายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นสถานศึกษา ที่เข้มแข็ง เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน และทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคน มีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศรียา



อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะอังกพิงประสงค์ตามหลักสูตร และพัฒนานักเรียนให้มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยการจัดการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สอนให้นักเรียนเป็นดี เรียนอย่างมีความสุข ผ่านการบูรณาการหลักสูตรในทุกรายวิชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) กล่าวว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เรียนจะได้รับความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม โดยจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชวัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถนำความรู้และความสามารถมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เมืองทะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จึงต้องมีการพัฒนานักเรียนและส่งเสริมให้ครูเร่งพัฒนาตนเอง รวมไปถึงพัฒนาคุณภาพด้านการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ที่ดี ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนได้มาตรฐาน ประกอบกับผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า โดยส่งเสริมให้กำลังใจแก่คณะครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดีภายในโรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เมืองทะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของของชวัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับกลยุธมิตรกับครูทุกคน ให้ความสำคัญและมีความยุติธรรมกับครูทุกคน นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูไปปฏิบัติอย่างมีเหตุผล กล่าวยกย่องชมเชยเมื่อครูทำงานประสบความสำเร็จ ในโอกาสอันควร ช่วยเหลือเกื้อกูลครูทั้งในการทำงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผลที่ดีสืบเนื่องตามมา สอดคล้องกับ Hoy, Tarter and Kottkamp (1991) กล่าวว่า โรงเรียนใดมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ ย่อมหมายถึงมีการประสานสัมพันธ์กัน แสดงออกถึงความต้องการที่จะให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ปราศจากแรงกดดันภายนอกและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีเทคนิคและเป้าหมายในการบริหารที่ชัดเจน จัดระบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูล วางแผนและดำเนินการตามแผนอย่างมีระบบ มีความรอบคอบเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. เกิดทัศนคติที่ดีของโรงเรียน ผู้บริหารควรชักจูงให้ประชากรที่มีอิทธิพลให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีกิจกรรมสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษากับกลุ่มประชากรที่มีอิทธิพลให้สนับสนุนโรงเรียนมากขึ้น โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาช่วยปกป้องครูให้ไม่ได้รับความกดดันจากชุมชนในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เอาใจใส่ครู โดยการปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของครูโดยไม่ตำหนิติเตียน และชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องให้กับครู
3. อำนาจบารมีของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากชุมชนมากขึ้น
4. การสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารควรมีงบประมาณในการจัดซื้อสื่ออุปกรณ์ให้เพียงพอและสนับสนุนการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนที่มี ใด้อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการและสะดวกมากขึ้น
5. การอยู่ร่วมกันของครู ครูควรให้ความช่วยเหลือผู้บริหารในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและจริงใจและครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือ มีความรักความสามัคคีซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ พบปะพูดคุยกันในบางโอกาส
6. การมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารควรมีนโยบายการสนับสนุนงานด้านวิชาการให้ชัดเจน เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจัดการเรียนการสอนให้ความรักความเมตตาต่อศิษย์ เอาใจใส่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนให้ความสนใจต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากครู และช่วยเหลือเป็นพิเศษในด้านต่าง ๆ
7. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของทางโรงเรียน อันจะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาไปอยู่ในระดับที่สูงขึ้น
8. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมนักเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน
9. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลงโดยทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานอย่างหลากหลายรูปแบบในทุก ๆ ด้าน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยโรงเรียนจะได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน
10. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนควรร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน
2. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

## บรรณานุกรม

- กรณีการ์ เฟื่องประยูร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา ชูรอด. (2555). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุหลาบ เกิดหล้า. (2556). สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทนา มงคลเจริญสุข. (2555). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวิวงศ์ เกตุงาม. (2556). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชรรัตน์ ไบบัว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรศกร ดิษฐ์สุวรรณ. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตานาด นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตา ภูพัฒน์วิบูลย์. (2555). สุขภาพองค์การของ โรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ, 11(1), 49-54.
- พจนีย์ ประชุมวงศ์. (2555). สุขภาพองค์การของ โรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พาโชค สาภูเมือง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ศิวเวทพิกุล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ยงยุทธ์ ปรีชากุล. (2543). ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วรวิทย์ จินดาพล. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วัชรินทร์ พันธุ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภา ปรีเปรม. (2555). *การศึกษาคุณภาพองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์ องค์การทางการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพงษ์ พงษ์ดี. (2553). *การศึกษาคุณภาพองค์การของ โรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2557). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สมุท ขำนาถ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์ระยอง.
- สรียา อยู่เย็น. (2556). *ประสิทธิผลของ โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเจตน์ นาคเสวี. (2549). *การรับรู้คุณภาพองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2557). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา  
ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ป.6 และ ม.3 ปีการศึกษา 2556-2557. ตราด: กลุ่มนิเทศ  
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบ  
การประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุรศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ศิริกันันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ ธรรมเกษร. (2557). สุขภาพองค์กรของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหา  
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ โสมะพัทธ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ เมืองทะ. (2553). ประสิทธิภาพของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของ  
โรงเรียนใน สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหา  
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2525). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัยวรรณ โชชน์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษา จังหวัดภาคตะวันออก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2554). ภาวะผู้นำเชิงพุทธวัฒนธรรมของผู้อำนวยการ โรงเรียนของรัฐ  
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Armstrong, J. W. et al. (1989). High-temperature, forced-air quarantine treatment for papayas  
infested with tephritid fruit flies(Diptera: Tephritidae). *Journal of Economic  
Entomology*, 82, 1667-1674.

- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Barnard, C. L. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Buzzi, M. J. (1990). The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principals' instructional leadership in elementary school in the state of Connecticut. *Dissertation Abstracts International*, 11(12), 3697-A.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organizational*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (1986). *Organizational theory and design* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2<sup>nd</sup> ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Gibson, J. L. (1979). *Organizational behavior structure process behavior* Dallas, Texas: Business.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Korkmaz, M. (2007). *The effects of leadership styles on organizational health*. Educational Research Quarterly, Gazi University.
- Horner, J. A. (1985). School effectiveness: A conceptual framework, measures and results from a study of New Jersey secondary school. *Dissertation Abstracts International*, 45(8), 2331-A.
- Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20, 30-37.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121-122.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory-research-practice* (4<sup>th</sup> ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Sabo, J. D. (1997). *Quality middle school: Open and healthy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/ Healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Corwin Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(10), 608-610.

- McFarland, M. (1979). *Management: Foundation & practices* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McMillan.
- Miles, M. B. (1973). *Planned change and organizational health: Figure and ground in educational administration and the behavioral science: A system perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Morphet, E. L., Johns, R. L., & Reller, T. (1967). *Educational administration* (2<sup>nd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Owens, R. G. (1991). *Organization behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Podgurski, T. P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 769-A.
- Seldin, P. (1988). *Evaluation and developing administration performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0257

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเสาวนีย์ หาญกล้า รหัส 58950096

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0258

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเสาวนีย์ หาญกล้า รหัส 58950096

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0259

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวเสาวนีย์ หาญกล้า รหัส 58950096**

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับสภาพองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริง ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

#### 2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี การตอบแบบสอบถามจะไม่ถูกหรือผิด

และไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือมีผลเสียหายต่อโรงเรียนแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้มาผู้วิจัยจะนำไปศึกษาเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ในฐานะที่ท่านเป็นหนึ่งในคณะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ข้อมูลของท่านจึงมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาให้ข้อมูล หากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลข 084-705-6866 หรือ E-mail: [kuy41567@hotmail.com](mailto:kuy41567@hotmail.com)

เสาวนีย์ หาญกล้า

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูร

## ตอนที่ 1

## แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านประเมินระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนของท่านว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามสภาพที่เป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง องค์การมีสุขภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน</b>						
1	โรงเรียนของท่านมีความอ่อนไหวกับความกดดันหรืออิทธิพลภายนอก					
2	ชื่อเรียกร่องของชุมชนเป็นที่ยอมรับแม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน					
3	ครูได้รับความชื่นชมจากชุมชน					
4	ประชาชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน					
5	โรงเรียนยอมรับความต้องการที่มีเหตุผลน้อยของชุมชน					

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ข้อเรียกร้องจากผู้ปกครองเพียงไม่กี่คนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้					
7	ครูได้รับการคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง					
<b>ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน</b>						
8	ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือกับครูเกี่ยวกับปัญหาในชั้นเรียน					
9	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของครูอย่างมีเหตุผล					
10	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
11	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครู					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรและเข้าพบได้ง่าย					
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน					
<b>อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน</b>						
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
16	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง					
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้นได้					
18	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาขั้นต้น					
19	โครงการและกิจกรรมใหม่ๆของผู้บริหารโรงเรียนได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาขั้นต้น					

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>การสนับสนุนทางทรัพยากร</b>						
20	ผู้บริหารจัดทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับครู					
21	โรงเรียนจัดหาครูมาสอนได้ครบตามจำนวนชั้นเรียน					
22	โรงเรียนจัดหาครูสอนโดยตรงวิชาที่ถนัด					
23	โรงเรียนจัดหาวัสดุและอุปกรณ์พิเศษเพิ่มเติมให้เมื่อบุคลากรต้องการใช้					
24	ครูได้รับการบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ					
25	ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน					
26	โรงเรียนได้รับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมจากหน่วยเหนือ					
<b>การอยู่ร่วมกันของครู</b>						
27	ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน					
28	ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น					
29	ครูมีความผูกพันกับนักเรียน					
<b>การมุ่งเน้นวิชาการ</b>						
30	โรงเรียนมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ					
31	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอต่อนักเรียน					
32	โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการอยู่เสมอ					
33	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
34	ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้สารสนเทศที่หลากหลาย					

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านประเมินระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของท่านว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามสภาพที่เป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>						
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน					
2	นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร					
3	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มจากปีที่ผ่านมา					
4	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนภายนอก					
5	นักเรียนได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามความต้องการความสนใจ ความถนัดและความสามารถ					

ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	โรงเรียนจัดสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียนได้ศึกษาและมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน					
<b>ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</b>						
7	นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน					
8	นักเรียนในโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
9	นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
10	นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย					
11	นักเรียนมีความสุขกับการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้					
12	โรงเรียนจัดกิจกรรมชุมชนชมรมกลุ่มสนใจอย่างเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน					
13	นักเรียนให้ความสนใจต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้					
<b>ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม</b>						
14	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
15	ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
16	ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน					
17	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่นคอมพิวเตอร์หรือวิดีโอหรือโทรทัศน์มาใช้ในการเรียนการสอน					
18	การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
19	การได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน					



ข้อ	ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</b>						
20	ผู้บริหารและคณะครุร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน					
21	ผู้บริหารและคณะครุร่วมกันแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน					
22	ผู้บริหารและคณะครุมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน					
23	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการบังคับบัญชาครูในโรงเรียน					

ขอขอบคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

#### ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
 สุขภาพองค์การของโรงเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.80	18	.39
2	.60	19	.65
3	.67	20	.58
4	.71	21	.62
5	.34	22	.46
6	.45	23	.66
7	.78	24	.47
8	.68	25	.71
9	.63	26	.37
10	.23	27	.54
11	.70	28	.32
12	.55	29	.53
13	.58	30	.41
14	.56	31	.45
15	.65	32	.56
16	.64	33	.38
17	.54	34	.66

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .94

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.57	13	.57
2	.69	14	.62
3	.41	15	.67
4	.61	16	.71
5	.65	17	.61
6	.60	18	.59
7	.44	19	.60
8	.82	20	.51
9	.62	21	.58
10	.68	22	.70
11	.48	23	.49
12	.62	24	.40

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .93

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเสาวนีย์ หาญกล้า
วัน เดือน ปีเกิด	29 สิงหาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	142 หมู่ 1 ตำบลวังตะเคียน อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโป่ง ตำบลวังตะเคียน อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	การศึกษาระดับบัณฑิต (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา