

การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

A Study of Organizational Health for Princess Chulabhorn

Science High Schools

เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว (Ekkaluck Utamakaew)^{1*}

จิตาวัลย์ อุ๋นกอง (Thidawan Unkong)**

(Received: March 4, 2024; Revised: May 7, 2024; Accepted: May 14, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังนี้ 1) สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ ควรสื่อสารให้สมาชิกเข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การ ควรมีกิจกรรมการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลและควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ABSTRACT

The purposes of this research to study were 1) the organizational health for Princess Chulabhorn Science High Schools 2) the guidelines for developing the organizational health of Princess Chulabhorn Science High Schools. The 310 samples, which consisted of administrators, teachers, and academic staff, were selected using proportional stratified sampling. The data collection was analyzed by a questionnaire with 0.98 reliability and a semi-structured interview. The results of the study were as follows: 1) the organizational health of Princess Chulabhorn Science High Schools as a whole was at a high level. 2) The guidelines for developing the organizational health of Princess Chulabhorn Science High Schools should incorporate the principle of participatory planning in allocating human resources, materials, equipment, facilities, and budget. Communication for members to understand the ideology and goals. Activities to boost morale are necessary. Administrators require good governance and academic leadership.

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

Keywords: Organizational Health, Princess Chulabhorn Science High Schools

¹Corresponding author: utamakaewekk@gmail.com

*นิสิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

*Student, Master of Education Program in Educational Administration, School of Education, University of Phayao

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

**Assistant Professor, School of Education, University of Phayao

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดการทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ [1] สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มองถึงปัญหาในปัจจุบันว่า ประเทศติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมและพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาลายประการ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา [2]

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 ได้อนุมัติโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนที่ให้โอกาสกับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในภูมิภาค และเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพสูงทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นอกจากนี้ยังเป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศ (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาในด้านการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

ด้วยภารกิจของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้กลยุทธ์ พันธกิจ โครงการ การบริหารทรัพยากร ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเน้นหนักไปที่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ขณะที่โครงสร้างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนยังมีลักษณะเช่นเดียวกันกับโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก การได้รับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ไม่ทั่วถึง และการกำหนดภาระงานของครูที่ไม่เท่าเทียม ทั้งนี้องค์การจะมีสุขภาพที่ดีต้องสามารถหาชีวิตที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน [3] องค์กรที่มีสุขภาพที่ดีต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป ลดความตึงเครียดของบุคลากร บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าการสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และก้าวหน้า [4]

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการตรวจสอบสุขภาพองค์กรของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามอุดมการณ์และเป้าหมายของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยสามารถปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสภาพการณ์ที่ซับซ้อนอย่างเหมาะสม นำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

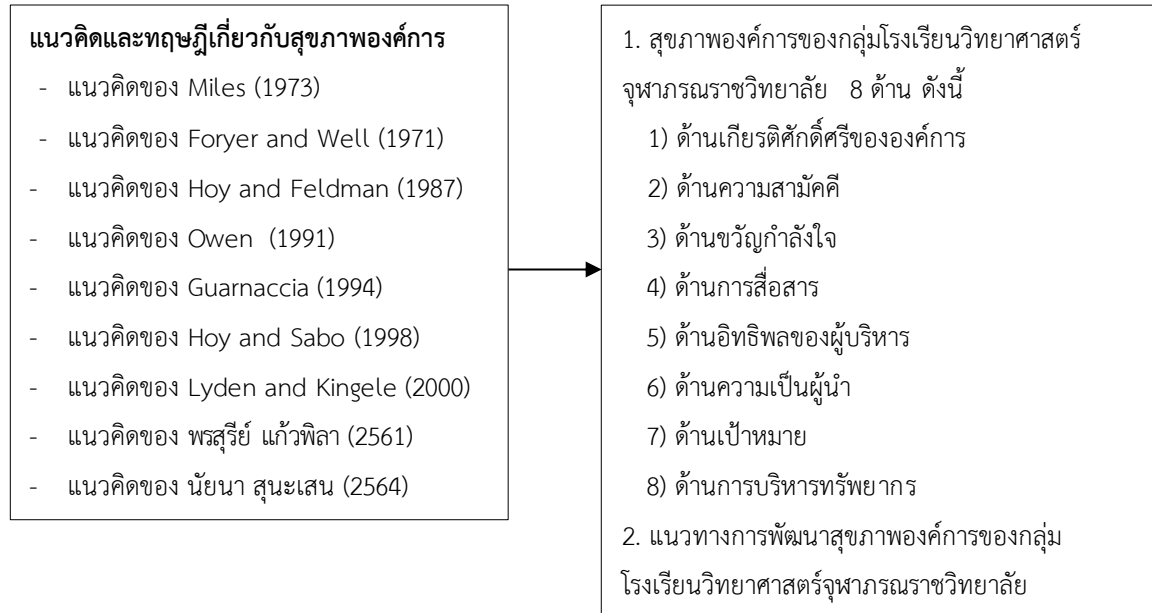
1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

วิธีการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

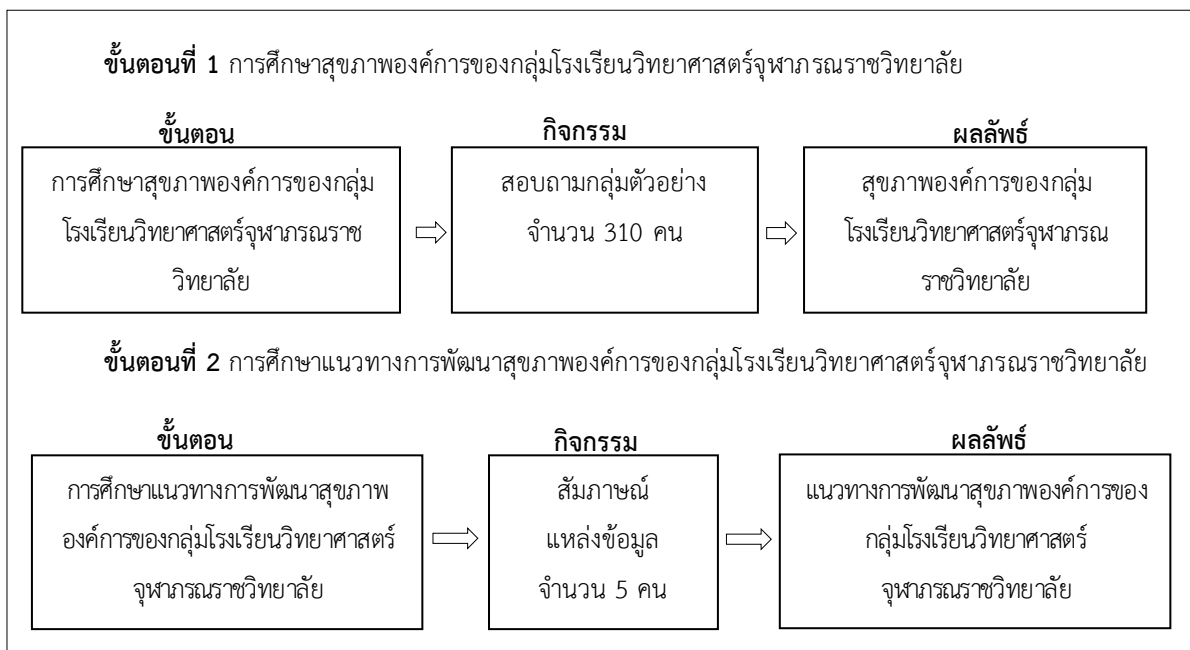
จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 55 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,468 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,523 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน [5] โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 8 ด้าน ดังนี้ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์กร ด้านความสามัคคี ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการสื่อสาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย และด้านการบริหารทรัพยากร

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความประโยคต่าง ๆ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามศัพท์ พบว่า มีค่า IOC 0.67 จำนวน 2 ข้อ และ IOC 1.00 จำนวน 47 ข้อ
4. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98
6. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่มีข้อความที่ตอบสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และตำแหน่ง วิเคราะห์หาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ [6] โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 0.00-1.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

3. อาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คน มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป

4. ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

5. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้าน เรียงลำดับคะแนนสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จากนั้นนำผลวิจัยด้านที่มีระดับคะแนนต่ำสุด 3 ลำดับ เป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน และกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยนัด วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ในเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

สุขภาพองค์การ	n = 310		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.20	0.52	มาก	2
2. ด้านความสามัคคี	4.14	0.68	มาก	4
3. ด้านขวัญกำลังใจ	4.06	0.74	มาก	7
4. ด้านการสื่อสาร	4.14	0.62	มาก	3
5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.09	0.67	มาก	5
6. ด้านความเป็นผู้นำ	4.08	0.79	มาก	6
7. ด้านเป้าหมาย	4.26	0.62	มาก	1
8. ด้านการบริหารทรัพยากร	4.04	0.73	มาก	8
รวม	4.13	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเป้าหมาย มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.62) รองลงมา ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.52) ด้านการสื่อสาร มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.62) และด้านความสามัคคี มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.68) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.79) ด้านขวัญกำลังใจ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.74) และด้านการบริหารทรัพยากร มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

สุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก

1.2 ด้านความสามัคคี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.3 ด้านขวัญกำลังใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุน ให้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม และชัดเจน

1.4 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ

1.5 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้

1.6 ด้านความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.7 ด้านเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

1.8 ด้านการบริหารทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พบว่า

2.1 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ด้านการบริหารทรัพยากร ดังนี้ 1) ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ ได้แก่การมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน โครงการ การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน การบำรุง

ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ให้มีความพร้อม และเพียงพอต่อการใช้งาน การพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ในการร่วมกันอย่างเป็นระบบ คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น 2) ควรมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากรเข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้การสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง ทั้ง Top-Down จากนโยบายที่เราต้องปฏิบัติสู่ผู้ปฏิบัติ และการสื่อสาร Bottom-Up จากผู้ปฏิบัติงานสะท้อนสู่ผู้บริหาร 3) ควรมีแพลตฟอร์มหรือการเก็บข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ในการวางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ร่วมกัน นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลได้

2.2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านขวัญ กำลังใจ ดังนี้ 1) การพิจารณาขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม โปร่งใส 2) ควรมีการยกย่อง เชิดชู ครูและบุคลากร ที่ทำความดี เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน 3) ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ความรักความสามัคคีในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ ตลอดจนพัฒนาชุดความคิด (Mindset) ตนเอง

2.3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร 2) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น มีสุนทรียภาพ ไม่สร้างความกดดันในองค์กร สร้างองค์กรเท่าเทียม 3) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ตรงกับอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นอกจากนี้ยังสามารถถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรได้ 4) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) ผู้บริหารต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมตลอดจนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ดังนี้ 1) ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนรวดเร็ว เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ควรยึด Impact หรือผลกระทบ ความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและผู้ปกครอง และ 3) ควรมีการนำผลการวิจัยมาต่อยอดพัฒนาองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม มีระดับสุขภาพองค์การเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของโรงเรียนได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี (พระอิสริยยศ ณ ขณะนั้น) พระราชทานพระอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนในอำเภอพานทอง การที่คณะกรรมการโรงเรียนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมากที่สุด [7] เช่นเดียวกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ที่ด้านเกียรติศักดิ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก [8]

2. ด้านความสามัคคี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในองค์กรมีความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นวิชาการ มีเหตุผล และเป็นกลาง เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการสร้างความไว้วางใจ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ องค์การขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน มีกิจกรรมที่จัดทำร่วมกันอย่างหลากหลาย เช่นเดียวกับการศึกษาสุขภาพองค์การของ

โรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่พบว่า ครูมีความผูกพันกับนักเรียน ครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน [9] ครูได้รับความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ครูสนใจที่จะทำงานร่วมกันพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน [10]

3. ด้านขวัญกำลังใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการอบรม และพัฒนาสมรรถนะครูทุกมิติ นอกจากนี้ยังส่งเสริมทั้งครูและนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล พบว่า ครู และบุคลากร มีขวัญในการปฏิบัติงานมาก ครู และบุคลากรของโรงเรียนมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน [11] ครูมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน [10]

4. ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นการสื่อสารที่ทันสมัยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, e-office และเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี ดิจิทัลมีอิทธิพลอย่างมากทั้งภาคเศรษฐกิจ ภาคสังคม รวมถึงภาคการศึกษาทั่วโลกที่มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น การสื่อสารในองค์กรปัจจุบันจึงเป็นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย สอดคล้องกับการศึกษาการบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และครู เห็นความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุน [10]

5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจาก มีตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการครบ มีระบบการทำงานชัดเจนตามโครงสร้างโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะ มีการจัดสรรงบประมาณเป็นระบบร่วมกัน และเป็นหน่วยเบิกงบประมาณ ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับโรงเรียนในอำเภอสอยดาว มีการบริหารงานตามขอบเขตอำนาจที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารผ่านการอบรม พัฒนาทักษะในการบริหาร เป็นที่เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา [9] ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการทำงานให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และมีอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงาน [8]

6. ด้านความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกผู้บริหาร มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย และสำนักบริหารความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษากำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้บริหารที่จะย้ายเข้า โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์ตรงตามอุดมการณ์ และเป้าหมายของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ ที่มีทิศทางเดียวกับองค์กร เช่นเดียวกันนี้ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมสร้างความร่วมมือคณะครู และปฏิบัติร่วมกันกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตรเป็นกันเอง เข้าพบได้ง่าย เมื่อมีปัญหาผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ โดยไม่นิ่งดูดาย [7]

7. ด้านเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีเป้าหมายเฉพาะในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์

วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี องค์การจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ครู และบุคลากรสามารถปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง องค์การสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย [12]

8. ด้านการบริหารทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีการวิเคราะห์ SWOT ร่วมกัน เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนา แผนพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยทั้งระยะยาว และระยะสั้นเร่งด่วน มีการจัดสรรงบประมาณจาก ส่วนกลางที่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์การในทุกมิติ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรโรงเรียนในอำเภอสอยดาวที่มีการ บริหารทรัพยากรเพียงพอแก่การใช้ในห้องเรียน ครูได้รับทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับการเรียนการสอน [9] โรงเรียนมีการ วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด [10]

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย พบ แนวทางหลักได้แก่ ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และ งบประมาณ ควรมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในองค์กร สร้างให้ครูและบุคลากรเข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน การพิจารณาขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม โปร่งใส ควรมีการยกย่อง เชิดชู ครูและบุคลากรที่ทำความดีเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร และ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการ พัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาการสอน สม่าเสมอต่อเนื่อง ควรพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ให้เป็นปัจจุบันอยู่ [13] และ ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) ด้านสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การปรับตัว และแก้ไขปัญหาด้านความต้องการของชุมชน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน ด้านผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืน รับฟัง ข้อเสนอแนะ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความพร้อมทางด้านวิชาการ อยู่เสมอ จัดเวที PLC ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สุขภาพองค์กรของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ในการนำผลวิจัยนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์กรให้แข็งแรงยิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การไม่อ่อนไหวตามแรงกดดันจากภายนอก โรงเรียนควรใช้ชื่อเสียง และคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนเพื่อลดแรงกดดันจากภายนอก มีการ วางแผนจัดการความเสี่ยง เพิ่มความยืดหยุ่นในองค์การ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
2. ด้านความสามัคคี พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการสนับสนุน ซึ่งกันและกัน กลุ่มโรงเรียนควรเร่งสร้างค่านิยมหลักของกลุ่มในการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายทั้ง คุณวุฒิ และวัยวุฒิ ไม่แบ่งแยกกันเป็นกลุ่มก้อน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการทำงานเต็มไปด้วยความเคารพ และการยอมรับความ แตกต่างของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนมีการส่งเสริมและสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนกัน

3. ด้านขวัญกำลังใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม และชัดเจน ดังนั้นควมมีการกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ระบบการวัดประเมินเพื่อนำไปสู่การให้รางวัลที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม พร้อมกันนี้อาจต้องการให้รางวัลที่หลากหลาย ตอบสนองความสำเร็จของสมาชิกในองค์กรอย่างครอบคลุมและรอบด้าน
4. ด้านการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ ดังนั้นองค์การควรมีการกำหนดนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง การรักษาความลับทางราชการ มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้แก่ เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มออนไลน์ และโมบายแอปพลิเคชัน เป็นต้น
5. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในการกิจ และเป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเพิ่มการสร้าง ความเข้าใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน ยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัย ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ และแรงจูงใจ
6. ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกภายในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความเท่าเทียมในองค์กรให้เกิดขึ้นด้วยการสนับสนุนและให้คำแนะนำสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นมิตร หลีกเลี่ยงการใช้การลงโทษ ว่ากล่าว ตักเตือน พัฒนาระบบการคิดเชิงบวกทั้งตัวผู้บริหารเองและองค์กร
7. ด้านเป้าหมาย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ดังนั้นควรเร่งสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย สื่อสารให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายกับวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และโปร่งใส มีการประเมินผลค่าเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ
8. ด้านการบริหารทรัพยากร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในองค์กรทำงานกันอย่างแข็งขัน โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว ดังนั้นองค์การควรมีการแบ่งงานในองค์กรอย่างเหมาะสม ใช้รูปแบบการรับผิดชอบแบบหนึ่งคนหนึ่งงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ลดภาระให้สมาชิก สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการมีสมรรถนะในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการใช้เทคนิคการบริหารเวลา ทักษะลดความเครียด และสร้างความสุขให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย โดยใช้เทคนิควิจัยอื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย เพื่อหาปัจจัยที่นำไปสู่แนวทางการพัฒนาสุขภาพที่ดีขององค์การต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอบกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่

ได้นำมาอ้างอิง ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Board. National Strategy 2018 – 2037. 2th ed. Bangkok: The Secretariat of the National Strategy Committee and Office of the National Economic and Social Development Board; 2019. Thai.
2. Office of the Education Council. The National Scheme of Education B.E. 2017-2036. Bangkok: Prikwarnggraphic; 2017. Thai.
3. Miles M. Planned Change and Organizational Health: Figure and ground. In Educational administration and the behavioral science: A systems perspective. Boston: Allyn and Bacon; 1973.
4. Owens R. Organizational Behavior in Education. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall; 1991.
5. Krejcie RV, Morgan DW. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 1970; 30(3): 607-610.
6. Boonchom S. Principles of Preliminary Research. 9th ed. Bangkok: Suwiriyasart; 2011. Thai.
7. Sarunya A. Organizational Health of Schools in Phantong District Chonburi Province Under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. [M.Ed. thesis]. Chonburi: Burapha University; 2017. Thai.
8. Niyana S. Organizational Health of Child Development Center of Local Administrative Organizations in Chae Hom, Lampang. [M.Ed. thesis]. Phayao: Phayao University; 2021. Thai.
9. Somrudee C. Organizational Health of School in Soidoa District Under Chanthaburi Primary Education Service Area 2. [M.Ed. thesis]. Chonburi: Burapha University; 2017. Thai.
10. Phronsuree K. Management organizational in schools of Mae Fah Luang District under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service area 3. [M.Ed. thesis]. Phayao: Phayao University; 2018. Thai.
11. Surasak C. Organizational health of Prathamnaksuankulab Mahamongkhon School. [M.Ed. thesis]. Nakhon Pathom: Silpakorn University; 2015. Thai.
12. Lyden J, Klingele W. Supervising Organizational Health. Supervision Journal. 2000; 61(12): 3-6.
13. Phutthirada T. Organization health of schools in Kochan District, Chonburi Province under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. [M.Ed. thesis]. Chonburi: Burapha University; 2017. Thai.
14. Warat S. A study of organizational health at Rajaprajanugroh 15 (Wiangkan Saenpuwitayaprasat) School. [M.Ed. thesis]. Phayao: Phayao University; 2020. Thai.