

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

A Healthy Organization Development Model of the Modelling School through the Application of ICT in Learning Activities

สายทิพย์ วสุธรกุลและรองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร การสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กร และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ประชากร ได้แก่ โรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ จำนวน 2,502 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน 468 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหา ได้แก่ งบประมาณและทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารขาดการนิเทศกำกับติดตาม ครูมีทัศนคติที่เป็นลบต่อการสร้างและการใช้ ICT ขาดการทำงานเป็นทีม สุขภาพองค์กรของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีนวัตกรรมใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์กรมากที่สุด ด้านทรัพยากรขององค์กรส่งผลต่อสุขภาพองค์กรน้อยที่สุด รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านทรัพยากรขององค์กร และด้านแรงจูงใจ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กรใน 2 มิติ คือ มิติด้านสถาบันและชุมชนและมิติด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าสถิติ $F=89.865$ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 (Sig. = .000*) ผลการประเมินรูปแบบในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สุขภาพองค์กร, โรงเรียนต้นแบบ ICT, ICT

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study recent conditions and problems of healthy organization, (2) identify factors affecting organizational health problems construct the model for healthy organizational development and the assessment modeling school through the application of ICT for learning activities. The population were 2,502 modeling schools 468 samples were chosen from 59 modeling schools. The instruments for this research were the structure interview and the questionnaires. The statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that the budget and resource were not sufficient. School administrators did not regularly follow up. Teachers had negative attitude toward using ICT and colleague did not in work team. A healthy organization of school overall, was found at the high level,

influence of the executive was at the highest level, the new innovativeness was at the low level. The factors affected healthy organization overall were at the high level. The administrative behavior affected healthy organization at the highest level and organizational resources affected to healthy organization at the lowest level. A healthy organization development model of the modeling school through the application of ICT in learning activities consisted of 4 aspects, the organizational environment, the administrative behavior, organizational resources and the motivation. All the components related to healthy organization consisted of two dimensions: community and personnel.

Keywords: healthy organization model, ICT modeling schools, ICT, learning activities

ความนำ

โครงการโรงเรียนต้นแบบการใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ริเริ่มในปี 2546 และได้มอบหมายให้สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาให้ดำเนินการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ ICT เป็นเครื่องมือตามแนวคิด Constructivism โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เป็นคณิศร คนเก่ง มีความสุข สำหรับเป็นต้นแบบแก่โรงเรียนอื่น ๆ ในเบื้องต้นมีโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการโรงเรียนต้นแบบ ICT จำนวน 12 โรงเรียน และปี พ.ศ. 2550 กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาโรงเรียนที่มีพื้นฐานการใช้ ICT และผ่านการประเมินเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝันที่มีคุณภาพ 16 โรงเรียนไปศึกษาดูงานโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อนำแนวคิดการพัฒนาศูนย์ผู้นำ ICT โรงเรียนในฝันสู่ความเป็นเลิศมาพัฒนา และได้ขยายผลโรงเรียนต้นแบบในฝันเป็นผู้นำด้านการใช้ ICT ในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบจาก 16 โรงเรียน เป็น 26 โรงเรียน และได้ใช้ชื่อโรงเรียนแกนนำด้าน ICT ทั้ง 26 โรงเรียนว่า “โรงเรียน แกนนำ 26 ICT Lab School Leadership Centre” หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “โรงเรียนแกนนำ 26 ICT โรงเรียนในฝัน” ต่อมาโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและได้มีการรวมกลุ่มโรงเรียนผู้นำ ICT โรงเรียนในฝัน เป็น

“โรงเรียนผู้นำ 46 ICT โรงเรียนในฝันและโรงเรียน

เครือข่าย” ครอบคลุมทุกภูมิภาคในประเทศไทย

จากการดำเนินงานโรงเรียนผู้นำ ICT

โรงเรียนในฝันได้มีงานวิจัยของ ปราวีณา

สุวรรณฉัฐโชติ (2546, หน้า 196) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและแผนการเตรียมรับของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2545-2554 พบว่า แนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนยังมุ่งเน้น

การจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์มากกว่า การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ การพัฒนาครูเน้นการฝึกอบรม การทำผลงานทางวิชาการ และการวิจัยชั้นเรียนซึ่งอาจมิได้ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนแก่นักเรียนตามปัญหาและความเป็นจริงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ นาดยา ปลัณธนานนท์ (2547) ที่ได้เสนอความเห็นว่ารูปแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนในโรงเรียน ICT ยังไม่มีความชัดเจน รูปแบบหลักสูตรและการเรียน การสอนในโรงเรียน ICT ยังเป็นการบริหารหลักสูตรแบบเดิมทั้งที่สถานศึกษาต้องการเป็นโรงเรียนแกนนำด้าน ICT และงานวิจัยของ ทิพย์วิภา เทศวิศาล (2552, หน้า 319-320) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานว่า สถานศึกษาได้รับการ

สนับสนุนให้เป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อเป็นตัวอย่างในการดำเนินงานแก่โรงเรียนอื่น แต่ในด้านการสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ทุกสถานศึกษาเห็นว่าส่วนกลางสนับสนุนน้อยมาก ไม่เพียงพอกับการดำเนินงานตามนโยบาย และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 9) ได้สรุปปัญหาด้านเทคโนโลยีว่า มีปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและล้าสมัย

จากสภาพการณ์ที่กล่าวมาเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจว่าโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ จะพัฒนาตนเองไปสู่ ความยั่งยืนได้เพียงใดและยังจะต้องนำร่องเป็นต้นแบบจัดการเรียนรู้ด้วย ICT เพื่อพัฒนาการศึกษาของเด็กไทยสู่ระดับสากลเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนเครือข่ายระดับพื้นที่ บุคลากรในโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและครูซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเพราะครูคือผู้วางรากฐานทางการศึกษาแก่เยาวชนให้มีความรู้ความสามารถรู้จักดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสังคมและสภาพเศรษฐกิจและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามแม้ว่าครูจะมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพเพียงใดก็ตามหากผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลประสานสัมพันธ์ให้เกิดความพอใจในการทำงาน โรงเรียนนั้นก็จะมีอ่อนแอและเกิดปัญหาตามมาอีกหลายด้าน ดังนั้นในการดำเนินกิจการโรงเรียน “คน” จึงนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งเพราะคนเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะผลิตงานออกมา และในการดำเนินกิจการ โรงเรียนด้านการบริหารนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหาร (จันทนา

ศิริวัฒน์, 2548, หน้า 1) การที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นองค์การถ้าเปรียบเหมือนเป็นบุคคลนั้นจะต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์เพราะสุขภาพองค์การจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้บ่งว่าองค์การนั้นมีความสามารถพร้อมเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงและจะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคนั้น ๆ ไปได้จนประสบความสำเร็จได้หรือไม่ (Blair & Meadows, 1996, p. 9) ดังนั้น การที่องค์การจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นองค์การจะต้องทำให้ประสบความสำเร็จในความจำเป็นขั้นพื้นฐานและการอยู่รอดขององค์การ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสุขภาพดี (Hoy & Feldman, 1987) ซึ่ง Miles (1972, p. 435) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ก็คือองค์การที่ไม่เพียงแต่จะดำรงกิจการอยู่ได้ในสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่แต่เป็นองค์การที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาออกไปไม่หยุดยั้งซึ่งการที่องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมรวมถึงสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสมรวมถึง ความขัดแย้งในองค์การ ได้รับการแก้ไข ประสบผลสำเร็จในระบบการเงินผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ พึงพอใจในวัฒนธรรมองค์การ การปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง (Cooper & Cartwright, 1994, p. 462) นอกจากนั้น องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้นจะต้องเป็นองค์การที่มีสมาชิกทำงานเป็นทีม จงรักภักดี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเพียงพอจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับจากสภาพปัญหาดังกล่าว

ข้างต้นชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาพรวม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย และควรเริ่มต้นปรับปรุงสภาพองค์กรเป็นเป้าหมายแรกเพราะแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กรเป็นความสามารถหลักขององค์กรในการที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของระบบ ทำให้องค์กรสามารถดำรงและอยู่รอดได้และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจากปัญหาที่พบจากงานวิจัยดังกล่าว ประกอบกับแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสุขภาพองค์กร โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม และทำให้มีงานวิจัยที่เป็นข้อมูลสนับสนุนการสร้างเครือข่ายและส่งเสริมโรงเรียนในฝันรุ่นหลังให้ร่วมใช้ ICT พัฒนาองค์กรอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

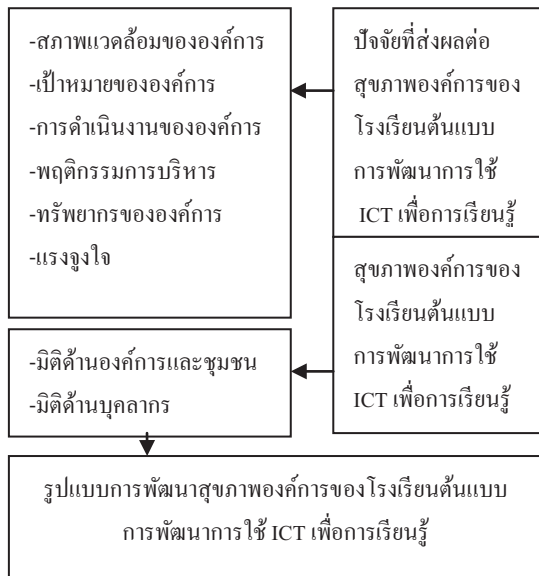
5. เพื่อศึกษาผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
2. หน้าที่และภารกิจการบริหารจัดการของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
3. สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
4. สุขภาพองค์กร
 - 4.1 มิติด้านองค์กรและชุมชน
 - 4.2 มิติด้านบุคลากร
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร
 - 5.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร
 - 5.2 ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กร
 - 5.3 ปัจจัยด้านการดำเนินงาน
 - 5.4 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร
 - 5.5 ปัจจัยด้านทรัพยากร
 - 5.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน
รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ (1) กำหนด
กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา
จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ศึกษาสภาพ
ปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้
ICT เพื่อการเรียนรู้ (3) ศึกษาระดับสภาพองค์กรและ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบ
การพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ โดยใช้
แบบสอบถาม (4) สร้างรูปแบบการพัฒนาสภาพ
องค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT
เพื่อการเรียนรู้ โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1, 2
และ 3 มาร่วมกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสภาพ
องค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT
เพื่อการเรียนรู้ และนำร่างรูปแบบมาตรวจสอบ ความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิและ
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน (5) ประเมินรูปแบบ โดยการ
ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
จำนวน 15 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่
บุคลากรจากโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT
เพื่อการเรียนรู้ จำนวน 2,502 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ
โรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 4,776 คน
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้
ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ตัวอย่าง
จำนวน 468 คน และผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของครู
ผู้ดูแลระบบ ICT จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันปัญหาของ
โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
2. แบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาสภาพ
องค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อ
การเรียนรู้ จำนวน 144 ข้อ ได้ ค่าความเชื่อมั่น
(Cronbach's Alpha) เท่ากับ 91.76
3. แบบสอบถามความเหมาะสมและ ความ
เป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาสภาพองค์กร
ของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการ
เรียนรู้ จำนวน 24 ข้อ
4. แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบ
การพัฒนาสภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบ
การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือ
2. นัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ครูผู้ดูแลระบบ ICT เพื่อศึกษาสภาพ/ปัญหา รูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และแก้ไขให้เหมาะสม นำไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำผลการศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
4. นำแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ที่ได้ไปปรับปรุงแล้วแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมส่งคืน
5. จัดทำรูปแบบฉบับร่างโดยนำผลการศึกษาที่ได้จากการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ มากร่างองค์ประกอบ
6. การตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงรูปแบบโดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
7. การประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้สถิติเชิงอ้างอิง

ผลการวิจัย

1. ปัจจุบันสภาพและปัญหาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ปัญหาที่พบคือ (1) งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอและต่อเนื่อง (2) จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและล้าสมัย (3) การทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิผล (4) การพัฒนาคนด้าน ICT ของครูมีอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ประสบความสำเร็จเมื่อเทียบกับผลงานที่ปรากฏ (5) ครูมีการบูรณาการ ICT แต่ไม่เน้นการใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียนรู้ (6) บุคลากรยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือตามแนวคิด Constructivism ที่ชัดเจน
2. จากการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการมีนวัตกรรมใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.63
3. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03
4. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นเอกสารประกอบด้วยข้อความ แผนภาพ อธิบายรูปแบบแนวการพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เป็นการอธิบายให้เห็นที่มา แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบ เงื่อนไข และข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบและสาระสำคัญของ รูปแบบ เป็นการอธิบายองค์ประกอบและรายละเอียด เพื่อให้มีความเข้าใจและนำไปใช้ได้ชัดเจน

ส่วนที่ 3 หลักการและแนวทางการนำรูปแบบ ไปใช้

5. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อ รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นอยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม

การอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้โดยภาพรวมคือ งบประมาณสนับสนุนพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศไม่เพียงพอและต่อเนื่อง จำนวนคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและล้าสมัย ความร่วมมือจากครูในการทำงานเป็นทีมยังไม่มี ประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองด้าน ICT ไม่ค่อย ประสบความสำเร็จเมื่อเทียบกับผลงานที่ปรากฏ รวมไปถึงการบูรณาการด้าน ICT ที่ยังไม่สอดคล้องการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivism ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท นันทชัย (2549, หน้า 47) และ ราตรี ดวงไชย (2550, หน้า 72-73) ได้ทำการศึกษาและสรุปได้ว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนนั้นมีหลาย

ประการ เช่น ครูแต่ละคนนอกจากต้องทำหน้าที่สอน คนละหลายวิชาและยังทำงานหลายอย่างนอกจากงาน สอน ทำให้ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ครูที่มีอายุ เกินกว่า 50 ปี ไม่มีความพร้อมในการใช้งานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีอุปสรรคทางด้านสายตา งบประมาณที่จะนำมาจัดซื้อ จัดจ้าง และการซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารไม่เพียงพอ วัสดุ-อุปกรณ์ในการจัดการสอน ด้านเทคโนโลยีมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับจำนวน นักเรียน ขาดวัสดุ-อุปกรณ์ในการพัฒนางานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วัสดุ-อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพต่ำ เสียหาย การใช้วัสดุ- อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังไม่เป็นระบบ ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารไม่ได้ดูแลวัสดุ-อุปกรณ์ อย่างเต็มที่และสถานที่ในการจัดเก็บวัสดุ-อุปกรณ์ไม่ เหมาะสม ทั้งนี้จากสภาพปรากฏ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะระดมทุนจากชุมชนเพื่อเป็นแก้ไขปัญหา งบประมาณและทรัพยากรขององค์การ และควรมีการจัดสรรงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอนของครูมิให้ งานที่ครูคนใดคนหนึ่งมากเกินไป สนับสนุนการทำงานเป็นทีม อาจจะเป็นทีมย่อยก่อน เช่น ทีมงานตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการให้ขวัญและกำลังใจ ในความสำเร็จของทีมงาน ยกย่องเพื่อให้ทีมรู้สึก ภูมิใจในความสำเร็จของทีม และจะส่งผลให้ทีมเกิด ประสิทธิภาพของในที่สุด ในขณะที่เดียวกันผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความสามารถและทักษะ ของครูทั้งรุ่นเก่าและใหม่เพื่อให้ทันกับ ความ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อ การเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มี

ความเหมาะสม สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ประกอบด้วยองค์ประกอบของปัจจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ และมีมิติสุขภาพองค์การ จำนวน 2 มิติ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment) เป็น การร่วมกันของ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดจากภายนอกและภายใน โรงเรียนทั้งทางด้านการเมือง เทคโนโลยี ความร่วมมือของชุมชน สอดคล้องกับ บรรจง เชื้อนแก้ว (2552, บทคัดย่อ) ที่วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่ามี 3 ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จในการบริหาร ICT ของ สถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ ICT ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ICT และ โครงสร้างองค์การ บริหาร ICT ของสถาบัน และอภิญญา สุดา (2547) ที่ ให้กล่าวไว้ว่าทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับการ วางแผน ICT ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักการ บริหารที่นักวิชาการด้านการบริหารต่างก็กำหนดให้ การวางแผนเป็นหน้าที่การบริหารลำดับแรกๆ ที่ผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญโดยการวางแผนเป็นงานหลักที่ โรงเรียนจำเป็นต้องปฏิบัติก่อนที่จะมีการดำเนินการ ใด ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ การดำเนินการนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ และยุทธกิจ สัตยาวุธ (2550, บทคัดย่อ) ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ มี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ก่อให้เกิด สัมพันธภาพดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ หน่วยงานเอกชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และให้การสนับสนุนงบประมาณ สอดคล้องกับ สุวรินทร์ นาควัชรางกูร (2551, หน้า 44) ที่พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนสามารถจัดการ องค์การได้อย่างราบรื่น ปราศจากแรงกดดันทางสังคม

ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง ทั้งสวัสดิการและวัสดุ อุปกรณ์

องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการบริหาร (Behavior management) เน้นไปที่ผู้บริหารเป็นผู้ นำ การเปลี่ยนแปลง โดยการกระจายอำนาจ มอบอำนาจ และมุ่ง ประสานสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วม ใน การบริหาร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจสอดคล้องกับ อติกันต์ ปิ่นสุข (2550) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำกับการสร้าง องค์การที่มีสุขภาพดีว่า ภาวะผู้นำในเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรพ มี บทบาทสำคัญใน การสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี และ บทบาทที่ผู้บริหารต้องการให้มีในผู้นำทุกระดับของ องค์การคือ บทบาทนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะ ช่วย ส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือและ ความเข้าใจที่ ดีแก่สมาชิกสอดคล้องกับ อนงค์ แสงแก้ว (2548, หน้า 113) ที่กล่าวถึงพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะ ใช้วิธีการตัดสินใจเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ (1) ผู้บริหาร มอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง (2) ผู้บริหารชี้ ข้อมจำกัดแล้วให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจภายใน ขอบเขตนั้น (3) ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำ หรือความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาแล้วนำมา พิจารณาตัดสินใจเอง (4) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วแจ้งให้ ทราบ (5) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความเห็นจาก ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงการ ตัดสินใจใหม่เมื่อได้ข้อมูลที่ดีกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) พบว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรม การ ตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันทางบวก และนำเทคนิควิธี ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำ ทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับครู ในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 3 ทรัพยากรขององค์กร (Organizations Resource) เป็นการ จัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐาน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ อาคารสถานที่ และบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ โดยพิจารณาในด้านคุณภาพ ความเพียงพอ และความเหมาะสม สอดคล้องกับ วชิราพร อัจฉริยโกศล และคณะ (2547) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านไอซีที โดยโรงเรียนควรมี

- (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนพัฒนา แผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนอย่างชัดเจน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ซึ่งไม่ควรจำกัดอยู่กับการเรียนคอมพิวเตอร์เท่านั้น
- (2) การพัฒนาบุคลากร จัดพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นความรู้และทักษะในการใช้ไอซีทีเพื่อเป็นเครื่องมือในการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการ ICT กับกลุ่มสาระวิชาให้ครูและนักเรียนศึกษาฝึกทักษะทั้งด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอในการใช้แหล่งข้อมูล
- (3) การบริหารจัดการงานด้าน ICT ในโรงเรียนที่ชัดเจน มีกลุ่มบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง รวมถึง การอำนวยความสะดวกให้แก่ครูด้านต่าง ๆ เช่น ช่างเทคนิคในการดูแลและซ่อมบำรุง
- (4) การจัดตั้งกองทุนเพื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินและการบริหารงานเนื่องจากฮาร์ดแวร์ทางเทคโนโลยีมีอายุการใช้งานค่อนข้างจำกัด มีพัฒนาการที่รวดเร็ว ดังนั้นจำเป็นต้องมีงบประมาณรองรับที่เพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดซื้อ จัดหา แลกเปลี่ยนฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากรที่ชำนาญและลิขสิทธิ์ของฮาร์ดแวร์ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินการ
- (5) ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบูรณาการเทคโนโลยีกับกิจกรรม

การเรียนการสอนกลุ่มสาระอื่น ๆ การใช้นวัตกรรม การศึกษาใหม่ ๆ อย่างเช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน e-Learning เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ต้องให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาและออกแบบการสอนให้ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้ (6) การจัดงบประมาณสนับสนุน ความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ชุมชนในการระดม ทรัพยากรและลดขั้นตอนการใช้ทรัพยากร (7) การใช้เทคโนโลยีที่มุ่งสู่การพัฒนาเด็กนักเรียนอย่างแท้จริง ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร วิธี การเรียน การสอน การประเมิน และการวิจัย

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจ (motivation) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารกระตุ้นหรือทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของโรงเรียน โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ความสามารถ ผู้บริหารให้ การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และมีวัสดุอุปกรณ์ครบครัน ส่งเสริมครูได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์ (2554, หน้า 61) ที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเนื่องจากการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกหน่วย เพื่อการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการจูงใจภายในและภายนอก สอดคล้องกับกิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียน ได้รับการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ มีอาคารเรียนทันสมัย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เมื่อครูผู้สอนทำงานประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย ให้ความ
ยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้
ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

มิติด้านสถาบันและชุมชน (community and
institutions) เป็นการปรับตัวของโรงเรียนเข้ากับ
สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียน
กับโรงเรียน โรงเรียนกับชุมชน โดยรอบ มีการมุ่งเน้น
ทางด้านวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร การ
ติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ วิเชียร คอนวิชา (2550) ที่
พบว่า การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนักเรียน ได้เข้าร่วม
กิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิด
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับ โดยคำนึงถึง
การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากชุมชน ผู้บริหารยัง
ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็น
กันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาสื่อ
และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับ
นำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนและประโยชน์เพื่อ
การสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Podgurski (1990,
pp. 92-93) ได้กล่าวว่าการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นการเน้น
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งเป้าหมายได้สูงซึ่งนักเรียน
ต้องขยันและเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความกระตือรือร้นที่
จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกันใน การเรียน สอดคล้องกับ Hoy & Sabo
(1978, p. 144) กล่าวว่า โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานใน
การปฏิบัติงานการเรียนการสอน ครู-นักเรียนมีความ
พยายามอย่างมากเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง และ
ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนทรัพยากร ให้
สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ใน การ
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ครูจัดหาสื่ออย่างเพียงพอใน
การเรียนการสอน ครูมีการใช้สื่อใน การเรียนการสอน
หากโรงเรียนมีการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอผู้บริหาร
จัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ
บรรเจิด อุณมณีนันต์ (2552, หน้า 305) ที่กล่าวว่า

สื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน
องค์การไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียน
จะต้องมีการประสานงานได้ดี ต้อง มีการจัดทำช่องทาง
ในการแลกเปลี่ยน และรับรู้ข้อมูลทั้งรูปแบบที่เป็น
ทางการ และไม่เป็นทางการ ด้วยการสื่อสารแบบ
เปิดเผย การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและปฏิบัติงาน
การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา
และการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูรับทราบ
ข้อมูลที่ต้องการ เพียงพอ สามารถใช้ข้อมูลในการ
ปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง

มิติด้านบุคลากร (personnel) เป็นการให้
ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรใน
โรงเรียน ความสมดุลในการใช้ชีวิตกับการทำงานที่ส่งผล
ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญ
กำลังใจมากขึ้น สอดคล้องกับ จรัสศรี เพ็ชรคง (2552,
หน้า 292) ที่พบว่า อาจารย์ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน
ที่เหมาะสมกับผลงานมีการจัดระบบการให้รางวัลสิ่ง
ตอบแทนที่เหมาะสม มีการส่งเสริมสวัสดิการ มีการจัด
ภาระงานที่เหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ มีระบบการยืดหยุ่นเวลาในการมา
ปฏิบัติงานของอาจารย์สามารถแบ่งเวลาให้กับ การ
ทำงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศการ
ทำงานที่ไม่เคร่งเครียดเป็นกันเอง มีสิ่งแวดล้อมที่ถูก
สุขลักษณะส่งเสริม การทำงาน มีการจัดสรรเวลาให้
อาจารย์ในการไปศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง
เหมาะสม การที่อาจารย์สามารถสังเคราะห์ความรู้และ
ทักษะที่ได้รับจากการอบรมพัฒนาเพื่อสร้างความรู้
ใหม่หรือนวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง
มูลค่าเพิ่มให้กับทุนมนุษย์ ขององค์การ สอดคล้องกับ
Katzenbach (1997, p. 104) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (top management
team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจาก
ความสามารถที่จะบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ มี
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือผู้บริหารมีความ

ยึดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเจิด อุ่นฉัตรรัตน์ (2552, หน้า 304-305) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมการทำงาน การสร้างค่านิยมร่วมโดย การเชื่อมโยงค่านิยมของครูและโรงเรียนเข้าด้วยกัน การให้ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานของตนเอง และ การบริหารโรงเรียน การ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้าง สัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างครูและทีมงาน

3.จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา สุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารมีความ คิดเห็นในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความ คิดเห็นว่าด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้น คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบดังที่ Keeves (1988, p. 560) Willer (1988, p. 52) และสมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความจริง (validity) ของรูปแบบ ที่แสดงถึง แนวความคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่จะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งในการสร้าง รูปแบบผู้วิจัย ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน จากนั้นผู้วิจัยให้ความสำคัญในการตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คะแนนมาตรฐานสำหรับ การ ประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศ สหรัฐอเมริกาซึ่งได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับ การประเมินผล ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้าน การมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความ เหมาะสม และด้านความถูกต้อง (นิวัตร นาคะเวช, 2554, หน้า 68-69) โดยผู้เชี่ยวชาญต่างมีความคิดเห็น

สอดคล้องกันว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่ มี ความเหมาะสมทุกประการ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญใน การขับเคลื่อน รูปแบบสู่การปฏิบัติ ดังนั้นใน การนำรูปแบบไปใช้ ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในด้านการ ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการให้ ความสำคัญกับบุคลากร และเป็นแบบอย่างในการ เปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องวางแผนมุ่งสู่การเป็นโรงเรียน ICT โดยกระจายอำนาจ มอบอำนาจ และมุ่งประสาน สร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมใน การ บริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี

2. ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องศึกษารายละเอียดของรูปแบบ ให้ ความสำคัญในการจัดตั้งทีม และพัฒนาทีมใน การร่วมมือกันทำงาน ให้โอกาสทุกคนใน การเรียนรู้ งานใหม่ ให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ก่อน ดำเนินการใช้รูปแบบต้อง ประชุมชี้แจงให้ครูและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบตรงกัน ได้แสดง ความ คิดเห็นที่มีต่อรูปแบบอย่างอิสระ

3. ในการบริหารจัดการตามรูปแบบนี้ ควรให้ ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำคู่มือ การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้เอง ทั้งนี้เพราะ แต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น คู่มือ การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อ การเรียนรู้ ของแต่ละ สถานศึกษาจะไม่เหมือนกัน ภายในคู่มืออาจ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายของ สถานศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมเป้าหมายของครู

แต่ละคน วัฒนธรรมสถานศึกษา มีการวิเคราะห์	ประเมินผล การดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษา
SWOT จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน โครงสร้างและ	เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้เป็น
ระบบงาน ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น กิจกรรมการ	แนวทางในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วิษัยเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครู โรงเรียนอนุบาลร่มไม้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์วิภา เทศวิศาล. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(1), 54-66.
- นาคยา ปิลันธนาพันธ์. (2547). *การออกแบบหลักสูตร ICT และการสอน e-Collaborative Learning*. ค้น จาก <http://www.ku.ac.th/e-magazine/august47/it/ecolla.html>
- นิวัตร นาคะเวส. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนในฝัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- บรรจง เชื้อนแก้ว. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์. (2552). *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ปราวีณา สุวรรณัฐโชติ. (2546). *การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและแผนการเตรียมรับของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2554*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยุทธกิจ สัตยาธู. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหาร และการดำเนินงานเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพื้นที่ ชายฝั่งทะเลอันดามัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี ดวงไชย (2550) ความพร้อมการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วชิราพร อัจฉริยโกศล และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการจัดการศึกษาไทยกับ มาตรฐานการจัดการศึกษาที่ควรจะเป็นใน โครงการวิจัยบูรณาการ เรื่องการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาสู่ยุค เศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร คอนวิชา. (2550). การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สนิท นันทชัย. (2549). แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2537). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการ ศึกษาดุฎบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550). รายงานการวิจัยประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนในฝัน. กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุวรินทร์ นาควัชรางกูร. (2551). สุขภาพองค์การโรงเรียนของอำเภอพนสนิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- อดิกันต์ ปิ่นสุข. (2550). บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษาบริษัทไทยคาร์บอนเบสส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์กร), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนงค์ แสงแก้ว. (2548). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญญา สุดา. (2547). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนใน โครงการ โรงเรียนต้นแบบการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Blair, G., & Meadows, S. (1996). *A real-life guide to organizational change*. Aldershot: Gower.

Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.

- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K. & J. D. Sabo. (1978). *Quality middle schools: Open and healthy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. New York: Row Peterson.
- Katzenbach, J. R. (1997). The myth of the top management team. *Harvard Business Review*, 11, 104.
- Keeves, P. J. (1988). *Education research. methodology. methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Miles B. M. (1972). *Planned change and organizational health: Figure and ground*. Boston: Allyn and Bacon.
- Podgurski, T. P. (1991). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary schools. Doctoral dissertation, Rutgers The State University of New Jersey-New Brunswick. *Dissertation Abstract International*, 52(03), 769A.
- Willer, D. (1988). *Scientific sociology: Theory and method*. University of South Florida: Englewood Cliffs.

