



The Guidelines for Development of the Organizational Health of Schools Under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2

Sompong Raksuttee¹ and Pongphop Phoojomjit²

^{1,2} Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: pong_raksuttee@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9522-3140>

²E-mail: pongphop.p@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-2791-0057>

Received 13/01/2024

Revised 16/01/2024

Accepted 30/01/2024

Abstract

Background and Aims: The organizational health of schools was conditions of operations according to the mission of schools. schools can survive and develop continuously, problem-solving, smooth internal administrative processes, and no stress. Therefore, this research aims to study the current state, the desirable state, and the priority needs and study the guidelines for the development of the organizational health of schools under the Kalasin primary educational service area office 2.

Methodology: The research is divided into 2 phases: Phase 1 studies the current state, desirable state, and priority needs of development and the organizational health of schools, A sample group of 278 school administrators and teachers, was randomly selected using a stratified sampling method. The research instrument is a questionnaire with a 5-level with a confidence value of 0.81 and data analysis by mean and standard deviation. phase 2 study of the guidelines for the development of the organizational health of schools. The target group comprises 3 best practice schools and 9 experts for assessment of the development guideline. The research instrument was a semi-structured interview form and assessment form the suitability and feasibility of development guidelines.

Results: The current state overall was moderate level, and the desirable state overall was at the highest level. The priority needs ranked from high to low level were teacher friendliness, colleague leadership, morale, communication, and resource utilization respectively. The development guideline of organizational health of schools under the Kalasin primary educational service area office 2 was a method for developing using a manual consisting of 1) principles and reasons 2) objectives, 3) content 4) development methods 5) measurement and evaluation. The development guidelines are divided into 6 learning units: 1) resource utilization, 2) teacher friendliness, 3) communication, 4) morale 5) colleague leadership. The



results of the evaluation of the suitability and feasibility of development guidelines overall were at the highest level.

Conclusion: Organizational health Organizational health is important for schools, administrators, teachers, educational personnel, and students. Because of the quality and efficiency in schools organization on the organizational health. Organizational health consists of factors, resource utilization, teacher friendliness, communication, morale, and colleague leadership.

Keywords: Guidelines for Development; Organizational Health; Schools



แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

สมปอง รักสุทธิ¹ และ ปองภพ ภูจอมจิต²

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์การวิจัย: สุขภาพองค์การของสถานศึกษา คือ สภาวะของการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถคงอยู่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย : การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 278 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินแนวทาง เครื่องมือเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

ผลการวิจัย (1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเป็นมิตรของครู ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการใช้ทรัพยากร ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 คือ วิธีการปฏิบัติการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยใช้คู่มือประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาการพัฒนาประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากร 2) ความเป็นมิตรของครู 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ขวัญกำลังใจ และ 5) ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผล: สุขภาพองค์การ ถือว่ามีความสำคัญสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เนื่องจากองค์การที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การเป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; สุขภาพองค์การ; สถานศึกษา

บทนำ

สถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีระดับคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเน้นเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้สถานศึกษายังต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่ชัดเจนมั่นคง และสามารถหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่มีคุณค่า มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรที่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้ สถานศึกษาเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์กร ด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้ มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบ (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562) ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาคงอยู่ได้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องร่วมมือกันในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คุณภาพของการจัดการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาโดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีระบบและมีระเบียบแบบแผน (กษมา ช่วยยิ้ม, 2563) ส่งผลให้เกิดคุณภาพของผู้เรียน รวมถึงเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดทั้งนี้ในสภาพการณ์ดังกล่าวมาข้างต้น แนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กรจึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมและสำคัญสำหรับสถานศึกษาในปัจจุบัน นั้นเพราะสุขภาพองค์กรว่านั่นเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว (Hoy and Feldman, 1996) การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษา ระเบียบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

แนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กร (Organizational Health) เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย Matthew Miles (1972 ; cited in Hoy and Miskel, 2001) ซึ่ง Hoy and Miskel (2001) ได้อธิบายสุขภาพองค์กร (organization health) ของสถานศึกษาว่าเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของสถานศึกษา และอธิบายว่าสถานศึกษาที่มีสุขภาพดี (Healthy school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เน้นพฤติกรรมมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสนับสนุนครู ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด ครูในสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์กรดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนเรียนอย่างหนักและมีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอน มีพอเพียง ครูมีความจริงใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในสถาบันของตน คำว่า “สุขภาพองค์กร” (Organizational Health) จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาองค์กรในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง Miles (1973) ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของ

ความพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้นต้องเริ่มมาจากการศึกษา สุขภาพองค์การเน้นเป้าหมายเบื้องต้น ทั้งนี้ Miles ได้ระบุถึงความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การในระยะแรกเริ่มของการศึกษาค้นคว้าว่าเป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในองค์การ และหาแนวทางปรับปรุงองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน น่าศึกษา น่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ การศึกษาค้นคว้าดังกล่าว Miles ได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ (Health Organization) ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งโดยสรุปการศึกษาสุขภาพองค์การในทัศนะของ Miles เป็นการจัดชุดของระบบ เพื่อให้้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิภาพขององค์การในระยะเวลานานได้

ทั้งนี้หากเชื่อมโยงถึงแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพองค์การของสถานศึกษาแล้วนั้น Miles (1973) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษามีบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชน โรงเรียนจะดำรงอยู่และแสดงบทบาทการจัดการศึกษาได้ขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การ กล่าวคือ ต้องพิจารณากิจกรรมของบุคลากรในองค์การ การจัดโครงสร้างงานที่เป็นระบบ ทำให้องค์การน่าอยู่ น่าทำงาน สามารถคงอยู่ในท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel, (1991) ที่กล่าวว่าปัญหาขององค์การที่ประสบความล้มเหลว ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารองค์การ ส่วนหนึ่งเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่ไม่เอื้อต่อบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของ ผู้บริหาร คือ การสร้างสุขภาพองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ดังผลการศึกษาของธรร สุนทรายุทธ (2551) ที่สรุปความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นเงื่อนไขของความเจริญงอกงามขององค์การ และเป็นสิ่งพัฒนาสิ่งกีดขวางพลวัตรสุขภาพองค์การ และกอบกุล วิเศษฐสรศักดิ์ (2558) ที่กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ดี หากวิเคราะห์พบว่าองค์การแต่ละแห่งประกอบด้วย หลาย ๆ ส่วนประกอบกันขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดทรัพยากร การสื่อสารในองค์การ เป็นต้น ถ้าแต่ละส่วนทำงานได้สมบูรณ์ ประสานสัมพันธ์กันดี ก็จะทำให้ภารกิจของหน่วยงานเป็นไปด้วยดี แต่ถ้าแต่ละส่วนมีความบกพร่องก็จะทำให้การทำงานไม่สัมพันธ์กัน ทำให้งานองค์การนั้นย่อมประสบปัญหาได้ และ Hoy and Feldman (1987) ที่สรุปสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์การ

องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 931 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และ ครู จำนวน 822 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในไพศาล วรคำ, 2559) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครู จำนวน 233 คน ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. เนื้อหาการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้ทรัพยากร 2) ด้านความเป็นมิตรของครู 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านขวัญกำลังใจ 5) ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1.1 สถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สำคัญสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 2 ครู จำนวน 2 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ซึ่งมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้ทรัพยากร 2) ด้านความเป็นมิตรของครู 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านขวัญกำลังใจ 5) ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน

เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในการวิจัยระยะที่ 1

การทบทวนวรรณกรรม

สุขภาพองค์กร (Organizational Health) เป็นการรวมคำสองคำระหว่าง “สุขภาพ” (health) กับ “องค์กร” (organizational) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาความหมายของทั้งสองคำนี้ สุขภาพ (health) ตามความหมายในพจนานุกรม กล่าวว่า สุขภาพ คือ ความสุขปราศจากโรค ความสบาย และคำจำกัดความในรัฐธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก ปี 1984 (The World Health Organization : WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่แต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น องค์กร (Organization) หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานใดงานหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กร ดำเนินปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะขององค์กรยังเป็นระบบเปิดที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าสู่การผลิต หรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์

Miles (1973; เรวัตร์ ะบุรงค์, 2558: 21) กล่าวถึงเรื่องสุขภาพองค์กรไว้ว่า เป็นการศึกษาขององค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์กร ด้วยการอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างมีความหมายเกี่ยวกับความพยายามหาแนวทางที่จะปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงานและน่าเรียนรู้หรืออย่างน้อยที่สุดในวันหนึ่ง ๆ ได้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบ

Hersey and Blanchard (1993) กล่าวว่าสุขภาพองค์กร (organizational health) หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตองค์กรจะมีการเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่

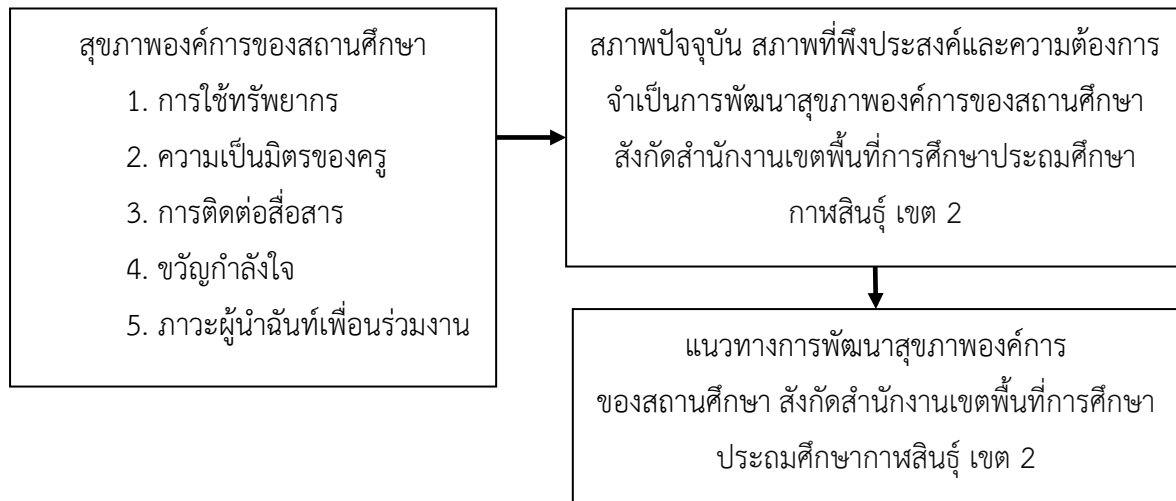
ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่นอาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (input) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่นระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (output) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (structural subsystem) ระบบเทคโนโลยี (technology subsystem) ระบบงาน (task subsystem) และระบบคน (people subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในมีหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน

Hoy and Sabo (1997). ได้ให้ทรรศนะเพิ่มเติมว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง ภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมายยึดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การที่ทำให้้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จากการศึกษาความหมายสุขภาพองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะคงอยู่และปรับตัวท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสรุปได้องค์ประกอบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้ทรัพยากร 2) ด้านความเป็นมิตรของครู 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านขวัญกำลังใจ 5) ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน แสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงเป็นภาพประกอบดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 931 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และ ครู จำนวน 822 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครู จำนวน 233 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์เครือข่ายฯ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม
ยางตลาด 1	14	166	180	5	26	31
ยางตลาด 2	12	156	168	5	26	31
ยางตลาด 3	10	133	143	5	25	30
ห้วยเม็ก 1	17	93	110	5	28	33
ห้วยเม็ก 2	8	118	126	5	25	30
ท่าคันโท	10	151	161	5	25	30
หนองกุงศรี 1	16	112	178	5	28	33

ศูนย์เครือข่ายฯ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม
หนองกุ้งศรี 2	11	151	162	5	25	30
ฮ่องชัย	11	101	112	5	25	30
รวม	109	822	987	45	233	278

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณ ค่า (Rating scale)

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์จาก แบบสอบถามที่รวบรวมกลับคืน รวมจำนวน 266 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.68 จากแบบสอบถามทั้งหมด 278 ชุด โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และศูนย์เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การวิจัยในระยะที่ 2 กำหนดการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ สถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง โดยการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา พร้อมทั้งสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในสถานศึกษาละ 3 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้วิจัยยกร่างแนวทางจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการวิจัยระยะที่ 1 รวมกับผลศึกษาแนวทางการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สุขภาพองค์กร ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านการใช้ทรัพยากร	3.34	.66	ปานกลาง	4.57	.51	มากที่สุด	.37	5
ด้านความเป็นมิตรของครู	3.37	.55	ปานกลาง	4.68	.48	มากที่สุด	.39	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.35	.65	ปานกลาง	4.60	.50	มากที่สุด	.37	4
ด้านขวัญกำลังใจ	3.36	.58	ปานกลาง	4.60	.51	มากที่สุด	.37	3
ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน	3.37	.60	ปานกลาง	4.62	.50	มากที่สุด	.37	2
เฉลี่ยโดยรวม	3.36	.61	ปานกลาง	4.61	.50	มากที่สุด	.37	-

สภาพปัจจุบันการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นมิตรของครู ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$; S.D. = .66) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเป็นมิตรของครู ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการใช้ทรัพยากร ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา โดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ .37 เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเป็นมิตรของครู ($PNI_{modified} = .39$)

ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ($PNI_{modified} = .37$) ด้านขวัญกำลังใจ ($PNI_{modified} = .37$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($PNI_{modified} = .37$) และด้านการใช้ทรัพยากร ($PNI_{modified} = .37$) ตามลำดับ

จากสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นไปเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดถึงต่ำสุดตามลำดับดังนี้ 1) ความเป็นมิตรของครู 2) ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 3) ขวัญกำลังใจ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการใช้ทรัพยากร ส่วนในการกำหนดเนื้อหาการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ กำหนดข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับ ของแต่ละด้านไปสร้างเป็นแนวทางการพัฒนา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สรุปได้แนวทางการพัฒนา คือ วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดี โดยการใช้คู่มือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล โดยแบ่งเป็นหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การใช้ทรัพยากร หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความเป็นมิตรของครู หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การติดต่อสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ขวัญกำลังใจ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน โดยมีสรุปผลการประเมินแนวทางดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการและเหตุผล						
1.1 การบรรยายหลักการและความสำคัญของชุดกิจกรรม	4.00	.50	มาก	4.56	.52	มากที่สุด
1.2 มีความชัดเจนแสดงถึงจุดเน้นของชุดกิจกรรม	4.22	.44	มาก	4.66	.50	มากที่สุด
1.3 การใช้ภาษาและการเรียงลำดับมีความต่อเนื่องเข้าใจง่าย	4.11	.60	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.11	.51	มาก	4.66	.48	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ	4.00	.71	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
2.2 ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง	4.33	.50	มาก	4.67	.50	มากที่สุด
2.3 สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้รับการพัฒนา	4.22	.66	มาก	4.78	.44	มากที่สุด



รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เฉลี่ย	4.18	.62	มาก	4.74	.46	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 ด้านการใช้ทรัพยากร	4.22	.67	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
3.2 ด้านความเป็นมิตรของครู	4.22	.44	มาก	4.67	.50	มากที่สุด
3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.11	.33	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
3.4 ด้านขวัญกำลังใจ	4.44	.53	มาก	4.89	.33	มากที่สุด
3.5 ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน	4.33	.50	มาก	4.89	.33	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.26	.49	มาก	4.80	.41	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา						
4.1 วิธีการพัฒนา	4.00	.50	มาก	4.88	.33	มากที่สุด
4.2 กิจกรรมมีความหลากหลาย	4.22	.44	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
4.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.22	.67	มาก	4.67	.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.15	.54	มาก	4.77	.42	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 วิธีการวัดผลครอบคลุมด้านความรู้ทักษะ เจตคติ	4.00	.70	มาก	4.77	.44	มากที่สุด
5.2 วิธีการประเมินมีความเหมาะสม	4.11	.60	มาก	4.67	.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.01	.65	มาก	4.72	.47	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.14	.56	มาก	4.74	.45	มากที่สุด

แสดงผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงถึงต่ำสุด ดังนี้ เนื้อหา วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา หลักการและเหตุผล และการวัดและประเมินผล ตามลำดับ ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงถึงต่ำสุด ดังนี้ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผล และหลักการและเหตุผล ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สภาพปัจจุบันการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ฉันทเพื่อนร่วมงานทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำมากขึ้น มีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน บุคคลในสถานศึกษารับรู้ เข้าใจ และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้นทั้งสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ได้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลในสถานศึกษารวมทั้งมีการกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Podgurski (1990) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในการพัฒนามิตติตัวชี้วัดสุขภาพขององค์การที่เหมาะสมกับโรงเรียนประถม โดยด้านภาวะผู้นำเพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) นั้น ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนของครูให้การสนับสนุนครู รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดี และปฏิบัติต่อครูด้วยความห่วงใยเท่าเทียมกันทุกคน และเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยเช่นกัน และนัยนา สุนะเสน (2564) ที่สรุปความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือและแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงานโดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งที่งานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูล หรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการให้ทำต่อไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้ทรัพยากร อาจเนื่องมาจากสถานศึกษายังให้ความสำคัญในด้านนี้น้อย หรืออาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึงยังขาดแคลนครูและบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ดังนั้นการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถใช้อย่างเกิดประโยชน์อย่างได้อย่างเต็มที่ (จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559) จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องตระหนัก

สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นมิตรของครู ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน หรืออาจเกิดจากสภาพปัจจุบันที่สังคม การเมือง เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงมากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงมุ่งไปที่การอยู่รอดและทำงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและพัฒนาดตนเองเป็นหลัก สอดคล้องกับจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ที่กล่าวสรุปว่า ความเป็นมิตรของครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนา เพื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี สมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ยึดมั่นต่อค่านิยมขององค์การ

ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความเป็นมิตรของครู ซึ่งถือว่าเป็นด้านที่ต้องมีการพัฒนาเป็นอันดับแรก อาจเนื่องมาจากความเป็นมิตรของครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพราะครูคือกลไกที่สำคัญที่จะทำให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น หากครูไม่มีความสามัคคี มีความขัดแย้งกันสูง

หรือไม่มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านลบโดยรวมของสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ที่พบว่าด้านความเป็นมิตรของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั่นแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาควรมีการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านความเป็นมิตรของครูเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตรต่อกัน ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน ซึ่งความเป็นมิตรของครูนี้มีนักวิชาการ อาทิ Podgurski (1990) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อโรงเรียน และนักเรียน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วย ความกระตือรือร้น ดังนั้น สถานศึกษาโดยผู้บริหารจะบริหารงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น ความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงหรือขยันในการปฏิบัติงาน (Hoy and Sabo, 1997) และบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความสนใจและตระหนักถึงบทบาทของผู้อื่น ยอมรับในความมีศักดิ์ศรี และเกียรติยศของบุคคลโดยไม่มีเงื่อนไข และอยู่ร่วมกันได้อย่างดี เป็นความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มด้วยความรักใคร่ปรองดองกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับเหตุผลที่แตกต่างกัน เชื้อพ้องซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน (อัญชิษฐา ตนฏ, 2559) นอกจากนี้สรุปผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัชชัย จิตรนันท์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านมิติความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และณัฐธินัน โปธิพวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การอยู่ร่วมกันของครู

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปได้แนวทางการพัฒนา คือ วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดี โดยการใช้คู่มือเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล เนื่องจากวิธีการพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่างมีขั้นตอน มีรูปแบบรายละเอียดที่ชัดเจนจึงจะเกิดประสิทธิภาพในการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการใช้คู่มือนี้สอดคล้องกับเรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554) ที่กล่าวว่าคู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใด เรื่องหนึ่งมีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วนๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำกำหนด และประสิทธิ์ อุ่นหนองกุ้ง (2559) ที่ได้อธิบายความหมายของคู่มือว่าเป็นเอกสารหรือตำรา ที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือศึกษาทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามได้ คนมีภาพประกอบ และแผนภูมิต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ อำนวยความสะดวก เป็นแนวทางให้ผู้ใช้ศึกษา

เกิด ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเองอย่างถูกต้อง รายละเอียดของแนวทางที่ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ถือได้ว่าสอดคล้องกับพัชรพร สันติวิจิตรกุล (2553) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคู่มือสรุปได้ว่าการจัดทำคู่มือ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ วิธีการใช้คู่มือหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหา สารระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมแหล่งข้อมูลอ้างอิงเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและแบบฝึกหัด หรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยให้นักฝึกฝนเพื่อประโยชน์ในการช่วยให้การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายทั้งยังช่วยให้การประหยัดทรัพยากรประหยัดเวลาและบุคลากร ตลอดจนผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย นันทมนัส รอดทัศนาศ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการและเวลา ดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการ วัดผลและประเมินผล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้เขียนถึงองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 8 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ (Objectives) 2) ขอบเขต (Scope) 3) คำจำกัดความ (Definition) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) 5) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) เป็นการอธิบายขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด ว่า ใคร? ทำอะไร? ที่ไหน? เมื่อใด? โดย สามารถจัดทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การใช้ข้อความอธิบาย หรือการใช้ตารางอธิบาย หรือการใช้แผนภูมิหรือการใช้ Flow Chart 5) เอกสารอ้างอิง (Reference Document) 7) แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) 8) เอกสาร บันทึก (Record) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือ เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการนำแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไปใช้ โดยได้กำหนดเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 รายละเอียด กระบวนการพัฒนาและเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหา และกระบวนการพัฒนา และ ส่วนที่ 3 การวัดและ ประเมินผล ประกอบด้วย แบบสำรวจความพึงพอใจการจัดกิจกรรม แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินผลงาน และแบบสัมภาษณ์ จึงอาจเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้มีสรุปผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นการจัดทำคู่มือพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา และได้แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีข้อเสนอแนะผลจากการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งจะเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดได้นำองค์ประกอบ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากร 2) ความเป็นมิตรของครู 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ขวัญกำลังใจ 5) ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน ไปใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

1.2 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความเป็นมิตรของครู ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงาน ระหว่างผู้บริหารกับครู และครูกับครู รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากร 2) ความเป็นมิตรของครู 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ขวัญกำลังใจ 5) ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์กรของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ไชยเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กอบกุล วิเศษฐ์สรศักดิ์. (2558). *สุขภาพองค์กรกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา :พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ณัฐธินันท์ โพธิ์พวง. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด .
- ธัชชัย จิตรนันท์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 33 (1), 96-105.
- นันทมนัส รอดทัศนาศ. (2554). การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นัยนา สุนะเสน. (2564). สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ อุณหองกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรพร สันติวิจิตรกุล. (2553). การพัฒนาคู่มือวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ 1 (ดอนสักมดุงวิทย). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- เรวัตร งามบุรงค์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครนายก.
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2554). เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน. ขอนแก่น : สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2566). รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2566. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). แผนปฏิรูปประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.



- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชิษฐา ตันภู. (2559). *สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd edition. New York: Harper. And Row.
- Hersey, P., & Blanchard. K.H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing. Human Resources*. 6th edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hoy, K.W., & Miskel, G.C. (2005). *Education Administration Theory Research and Practice*. 7th edition, Singapore: McGraw-Hall.Inc.
- Hoy, W. K., & Feldman, J.A. (1987). *Effective Supervision: Theory into Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., & Feldman, J.A. (1996). Organizational health: The concept and its measure, *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. 3rd edition. New York: Random House
- Hoy, W.K., & Sabo, D. (1997). *Quality Middle Schools: Open and Healthy*. California: Corwin Press, Inc.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Miles, M.B. (1973). *Planned Change and Organization Health: Figure and Ground*. *Education Administration and Behavioral Science: A Systems Perspective*. Boston: Allyn & Bacon.
- Podgurski, T.P. (1990). *School effectiveness as relates to group consensus and organizational health of elementary schools*. *Dissertation abstracts international*, (September), 52(03), 769-A.

