



การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน*

COMPONENTS ANALYSIS IN ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE PRINCIPLES
OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT



ราเชนทร์ ตีบแก้ว, ธิดาวลัย อุ่นกอง, วิทยา จันทรศิลา, นัณณ กันมา
Rachen Tibkaew, Thidawan Unkong, Vithaya Jansila, Namfon Gunma
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
Corresponding Author E-mail: Tumcomsc74@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน 2. ศึกษาองค์ประกอบ และสร้างแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการวิจัยผานวิธี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ กำหนดความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรของ Yamane และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็น และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNImodified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และการจัดการองค์การ มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ และด้านการพัฒนาบุคลากรและความ เป็นอยู่ที่ดี ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเสมอภาค ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์การรวม ตามลำดับ

*Received January 4, 2025; Revised February 1, 2025; Accepted February 2, 2025

2. องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ 2. ภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3. การพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี 4. การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม 3. ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 4. ด้านความเสมอภาค 5. ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน 6. ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ; สุขภาพองค์การ; การพัฒนาที่ยั่งยืน; แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research study aimed to investigate the essential needs for organizational health development in educational institutions based on the concept of sustainable development. Additionally, it sought to identify key components and develop a strategic approach for enhancing organizational health within educational settings, aligning with sustainable development principles. The study employed a mixed-methods research approach, utilizing both quantitative and qualitative data collection methods. The sample consisted of 400 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling, with a 95% confidence level, calculated using Yamane's formula. Additionally, qualitative data were collected from five experts, selected through purposive sampling. The research instruments included a needs assessment questionnaire and interview guidelines. Data analysis was conducted using descriptive statistics, such as mean and percentage, along with priority needs index modification (PNImodified) and content analysis.

Research Findings The study revealed the following key findings 1. Essential Needs for Organizational Health Development The most critical aspect of organizational health development was leadership and organizational management, followed by organizational environment and atmosphere, resource management and organizational development, and personnel development and well-being, respectively. Regarding sustainable development, the highest priority was given to community engagement and connectivity, followed by equity, cultural diversity integration, sustainable management, environmental



sustainability, and holistic health promotion. 2. Components of Organizational Health Development in Educational Institutions The study identified four key components essential for developing organizational health in schools under the sustainable development framework: 1. Leadership and organizational management 2. Organizational environment and atmosphere 3. Personnel development and well-being 4. Resource management and organizational development 3. Guidelines for Enhancing Organizational Health in Educational Institutions Six key guidelines were proposed to strengthen organizational health within schools while adhering to sustainable development principles 1. Sustainable environmental management 2. Holistic health promotion 3. Community engagement and connectivity 4. Equity 5. Sustainable resource management 6. Cultural diversity integration.

Keywords: Component Analysis; Organizational Health; Sustainable Development; Development Approach

บทนำ

การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการให้การศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและเท่าเทียม (UNESCO, 2015) ซึ่งมีความสอดคล้องในระดับสูงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทย และสอดคล้องกับร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย 17 เป้าหมาย เน้นความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 ระบุถึงเรื่อง การศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ensure Inclusive and Equitable Quality Education and Promote Lifelong Learning Opportunities for All) ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กชายและเด็กหญิงในทุกระดับ จัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษา และการเข้าถึงการศึกษาของผู้พิการ ชนพื้นเมือง และกลุ่มเปราะบาง ส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนผู้ที่มีทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน และการเป็นผู้ประกอบการ เน้นให้ทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Compact Network Thailand, 2022)

ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาสุขภาพองค์การไม่ดี ซึ่งมักจะขาดการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งในด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายได้ (หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์, 2562) นอกจากนี้ยัง

พบว่าปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่เป็นธรรมซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การขาดการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรศักดิ์ เจริญผล, 2558) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพองค์การในสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดการสิ่งแวดล้อม และความเท่าเทียมในโอกาสการพัฒนา อย่างไรก็ตามการวิจัยในบริบทของประเทศไทยยังไม่เพียงพอที่จะสร้างความเข้าใจในองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเชิงปฏิบัติการ (Thapa et al., 2013)

แนวคิดด้านการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา (Organizational Health) โดย Hoy & Feldman (1987) ได้นำเสนอกรอบทฤษฎีที่เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของทรัพยากร การบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังใช้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ (World Commission on Environment and Development (WCED), 1987) ทฤษฎีเหล่านี้ถูกนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างและกระบวนการที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสุขภาพองค์การการศึกษาของไทยเกิดภาพลักษณ์ของสุขภาพองค์การในทางลบ และบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน (Unsustainable Development) จึงควรหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และสร้างแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 386,029 คน



2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) กำหนดความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรของ Taro Yamane

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมิน แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened Questionnaire)

3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาในการ ทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.2 ผู้วิจัยประสานงานเพื่อส่งแบบประเมินสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้แนบ QR Code ไปในแบบประเมิน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการตอบแบบประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านระบบออนไลน์

4.1.3 ผู้วิจัยตรวจสอบผลการตอบแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์

4.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์

4.2.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อบันทึกหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือช่องทางออนไลน์อื่นที่มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และสร้างแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และร้อยละ (Percent)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากน้อยไปหามาก โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNImodified = (I-D)/D$$

เมื่อ PNImodified หมายถึง ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

ในการประเมินใช้ค่าดัชนี PNImodified ที่มีค่า 0.20 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใช้การเรียง



ดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูง ที่ต้องได้รับการพัฒนา มากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็น และหาค่าความถี่ (Frequency)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็น นำไปเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการประเมินความต้องการจำเป็น จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 400 คน มีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสุขภาพองค์การ ในภาพรวม

รายการ	I	D	PNImodified	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ	4.093	2.765	0.480*	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	4.070	2.793	0.457*	2
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี	4.039	2.841	0.422*	4
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ	4.062	2.823	0.439*	3
ภาพรวม	4.066	2.806	0.449	

หมายเหตุ * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสุขภาพองค์การ ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.449 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.480 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.457 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.439 และด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.422 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ในภาพรวม

รายการ	I	D	PNImodified	ลำดับ
1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	4.089	2.753	0.486*	5
2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กร	4.045	2.734	0.479*	6
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน	4.123	2.685	0.535*	1

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนในภาพรวม (ต่อ)

รายการ	I	D	PNImodified	ลำดับ
4. ด้านความเสมอภาค	4.139	2.708	0.529*	2
5. ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน	4.100	2.755	0.488*	4
6. ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.153	2.772	0.498*	3
ภาพรวม	4.106	2.743	0.497	

จากตาราง พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.497 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน ซึ่งมีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.535 รองลงมาคือ ด้านความเสมอภาค มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.529 ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.498 ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.488 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.486 และด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม มีค่า PNImodified อยู่ที่ 0.479 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษองค์ประกอบ และสร้างแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร 2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี 4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 2. การส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม 3. การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 4. ความเสมอภาค 5. การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน 6. การบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นหาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสุขภาพองค์กร ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.422 ถึง 0.480 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร และด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการบริหารที่มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความ



มันคงให้แก่สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ศรีสว่าง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร และการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith & Davis (2017) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแปรสภาพและสุขภาพองค์การในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาพองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson & Lee (2018) ได้ศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันต่อสุขภาพองค์การในภาคการผลิต ผลการวิจัยระบุว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ในภาพรวมพบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNI modified อยู่ระหว่าง 0.535 ถึง 0.479 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ความเสมอภาค รองลงมาคือการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน และการส่งเสริมสุขภาพองค์รวมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเสมอภาคเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมความเป็นธรรมด้านการศึกษาและการเข้าถึงทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มชาติพันธุ์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรศักดิ์ วัฒนจันทร์ (2564) พบว่า มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างเด็กในพื้นที่ชนบทและเมืองอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ และเสนอให้พัฒนานโยบายสนับสนุนการศึกษาที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุทุมพร ศรีประเสริฐ (2563) พบว่า ความเหลื่อมล้ำทางสังคมยังคงเป็นปัญหาในหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านรายได้และการเข้าถึงบริการสาธารณะ พร้อมเสนอให้ปรับปรุงนโยบายที่มุ่งเน้นการกระจายทรัพยากรที่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี เชี่ยวชาญ (2565) พบว่า มีความก้าวหน้าด้านความเสมอภาคทางเพศในระบบการศึกษาไทย แต่ยังมีอุปสรรคในบางด้าน เช่น ทัศนคติทางสังคม และการเลือกปฏิบัติทางเพศในบางพื้นที่ ซึ่งต้องการการแก้ไขเชิงโครงสร้าง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Smith (2020) ที่ศึกษาความไม่เสมอภาคทางการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาและเสนอแนวทางลดความเหลื่อมล้ำ พบว่า ความไม่เสมอภาคทางการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาเกิดจากการกระจุกตัวของทรัพยากรในเขตเมือง และเสนอให้มี

การกระจายทรัพยากรเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในชนบท สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lee & Johnson (2018) พบว่า ความเสมอภาคเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยช่วยลดความขัดแย้งในสังคมและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Brown (2019) พบว่า นโยบายที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำ เช่น การกระจายรายได้และการส่งเสริมการเข้าถึงบริการพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในประเทศพัฒนาแล้ว

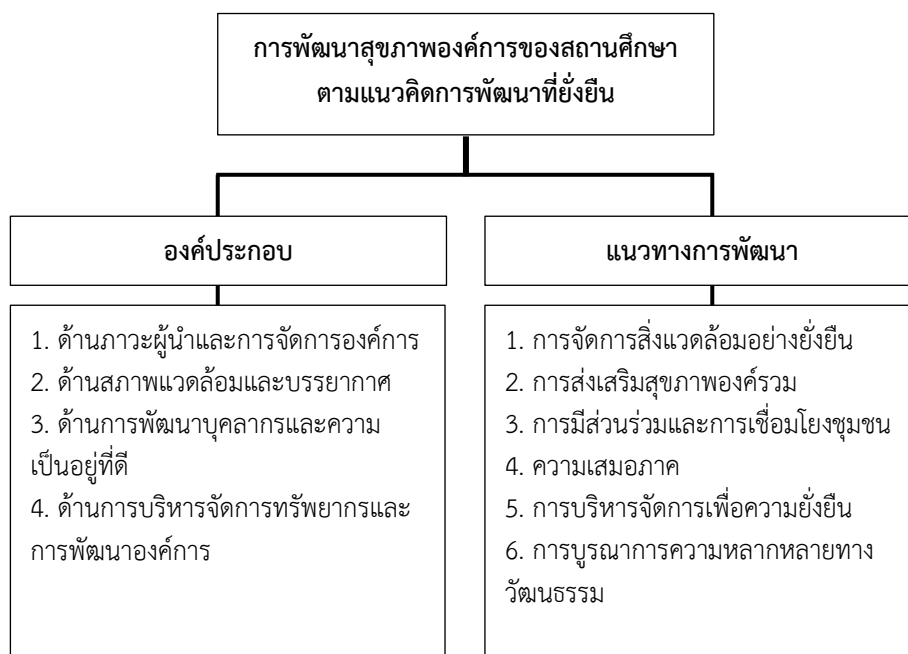
2. ผลการศึกษาองค์ประกอบ และสร้างแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ 2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี 4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ เสริมสร้างความสุขของบุคลากรรวมถึงการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดีจะส่งผลให้เกิดความผูกพัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนช่วยสร้างความมั่นคงและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 2. การส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม 3. การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 4. ความเสมอภาค 5. การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน 6. การบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนาในการจัดการสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวมจะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ในระยะยาว ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชน ความเสมอภาค การบูรณาการวัฒนธรรม การสร้างความร่วมมือและลดความเหลื่อมล้ำ จะสามารถสนับสนุนการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาวได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนัตติยา จาตุรนต์ (2558) พบว่า องค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 55 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 3 ตัวบ่งชี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Sørensen & Trezona (2022) ซึ่งงานวิจัยนี้พัฒนามาตรฐานสำหรับโรงเรียนที่มีความรู้ด้านสุขภาพ เช่น การให้ข้อมูลที่เข้าใจง่าย การสนับสนุนความรู้ด้านสุขภาพ และการพัฒนานโยบายสุขภาพที่



เหมาะสม ซึ่งพบว่า โรงเรียนที่มีความรู้ด้านสุขภาพสามารถส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Albassami & Shukla (2019) ได้วิจัยและนำเสนอโมเดลสำหรับประเมินประสิทธิผลขององค์การในมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาทั้งด้านทรัพยากรบุคคล โครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถวางกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและสุขภาพขององค์การได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ 2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี และ 4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ

และมีแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 2. การส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม 3. การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 4. ความเสมอภาค 5. การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน และ 6. การบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาได้ ในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสุขภาพองค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งการนำองค์ความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ จะสามารถช่วยยกระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยบูรณาการแนวคิดการพัฒนายั่งยืนในทุกมิติของการจัดการศึกษา
2. ควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เน้นการสนับสนุนทรัพยากรและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย SDGs ในสถานศึกษา
3. ควรสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ เอกชน และชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สถานศึกษาควรดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และนักเรียนในการพัฒนาสุขภาพองค์การ
2. ควรส่งเสริมการใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา เช่น การลดขยะ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในแนวคิดสุขภาพองค์การและการพัฒนายั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อค้นหาความแตกต่างและปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละบริบท
2. ควรพัฒนารอบแนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษาแนวทางการบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนความยั่งยืนในระยะยาว



เอกสารอ้างอิง

- ธนัตติยา จาตุรนต์ (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษาศึกษา*, 18(3), 67-82.
- นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารเศรษฐศาสตร์สาร*, 17(1), 39-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรศักดิ์ วัฒนจันทร์. (2564). การศึกษาความเท่าเทียมทางการศึกษาของเด็กในพื้นที่ชนบทและเมือง. *วารสารการศึกษาก้าวหน้า*, 13(2), 1-20.
- สุภาวดี เชี่ยวชาญ. (2565). ความเสมอภาคทางเพศในระบบการศึกษาไทย: ความก้าวหน้าและความท้าทาย. *วารสารวิจัยสังคม*, 15(3), 75-90.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). สุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล. สืบค้น 20 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/hCIJB>
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู. สืบค้น 20 กันยายน 2567, จาก http://grad.vru.ac.th/VRU_Thesis/thesis/file_pdf/full_58 B54650 110.pdf
- อภิชาติ ศรีสว่าง. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการบริหารและการจัดการ*, 4(2), 1-15.
- อุทุมพร ศรีประเสริฐ. (2563). การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทย: การศึกษานโยบายและผลกระทบ. *วารสารนโยบายสาธารณะ*, 12(1), 45-60.
- Albassami, A. M. & Shukla, A. (2019). Models of Organizational Effectiveness for Higher Educational Institutions. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 102-120.
- Brown, K. L. (2019). Reducing Inequalities Through Policy Interventions. *International Journal of Policy Studies*, 14(1), 45-60.
- Global Compact Network Thailand. (2022). *Investment map towards the Sustainable Development Goals of Thailand in 2022*. Retrieved September 2, 2024, from <https://www.globalcompact-th.com/Thailand-SDG-Investor-Map>
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Educational and Psychological Research*, 9(3), 225-245.



- Johnson, R. B. & Lee, M. S. (2018). The Impact of Leadership Styles on Organizational Health: A Study in the Manufacturing Sector. *International Journal of Business Management*, 13(4), 102-115.
- Lee, M. S. & Johnson, R. B. (2018). The Role of Equality in Sustainable Development. *Global Development Review*, 35(2), 102-118.
- Smith, J. A. & Davis, K. L. (2017). Transformational Leadership and Organizational Health: A Study in Non-Profit Organizations. *Journal of Leadership Studies*, 11(2), 45-60.
- Smith, J. A. (2020). Equality in Education: Bridging the Urban-Rural Divide. *Journal of Educational Policy Studies*, 27(3), 215-230.
- Sørensen, K. & Trezona, A. (2022). Organizational Health Literacy in Schools: Concept Development for Health-Literate Schools. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 1-12.
- Thapa, A. et al. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357-395.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon declaration and framework for action*. Paris, France: UNESCO Publishing.
- World Commission on Environment and Development (WCED). (1987). *Our common future*. UK: Oxford University Press.

