

กลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก
STRATEGIES FOR ORGANIZATION HEALTH DEVELOPMENT OF SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION AREA IN TAK

สุวิชาภรณ์ กฤตยาภิรณ
SUWICHAPORN KRITTAYAKIAN
สมชัย วงษ์นายะ
SOMCHAI WONGNAYA
เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม
CHAROENWIT SOMPHONGTHAMA
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
KAMPHEANG PHET RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดกำแพงเพชร
KAMPHEANG PHET PROVINCE

รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2563/ปรับแก้ไข : 13 มิถุนายน 2563/ตอบรับบทความ : 16 มิถุนายน 2563
Received : 25 May 2020/Revised : 13 June 2020/Accepted : 16 June 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก 2) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก 3) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 506 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and. Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ประเมินกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในด้านที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านระบบการดำเนินงานขององค์กรและด้านเทคโนโลยี

ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 4 เป้าประสงค์ 4 ประเด็นกลยุทธ์ 9 กลยุทธ์

ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ระดับมากและมากที่สุด
คำสำคัญ : กลยุทธ์, สุขภาพองค์การ, การพัฒนา

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To study the organization's status and the contributing health factors of the educational institutes according to the Office of Primary Education Area in Tak; 2) To improve the developmental strategy of the organizational health of the educational institutes; and 3) To assess the strategy for the development of the organizational health of the educational institutes. The target group of the research was a total of 506 people. The sample size was determined by the Krejcie and Morgan formula and was selected using stratified random sampling. The instrument used in the study was a questionnaire. Data were analyzed by using the descriptive statistics of mean and standard deviation. This research was divided into the steps of administering a questionnaire, conducting workshops, feasibility studies and estimates using the collective data from 17 knowledgeable experts about the organization's health and development strategy.

The four major research findings were: 1) The most important component of the organizational health of educational institutes was resources encouragement; 2) The factors related to the development of the organization health of educational institutes were the operational system and technology; 3) The results of developing the strategy consisted of a vision, 4 missions, 4 goals, 4 strategic issues, 9 strategies; and 4) The result of assessing the strategy for the development of the organizational health of educational institutes under the Office of Primary Education Area in Tak found that suitability, feasibility and usefulness were the most important factors.

Keywords : Strategy, Organization health, Development

บทนำ

ปัจจุบันเห็นได้ว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี การดำรงชีวิตในสังคม รวมไปถึงวัฒนธรรมในองค์กรก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (Mesintri, 2013, p. 52) บุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพองค์การที่ดี

สุขภาพองค์การ เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย Miles (1973, p. 212) นักวิเคราะห์องค์การ ซึ่งได้นิยามสุขภาพองค์การว่า เป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน องค์การที่มีความสำคัญทางการศึกษา คือ โรงเรียน การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนั้น มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังกำหนดไว้ในกรอบแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 (Ministry of Education, 2009, p. 9) การที่สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และขาดภาวะสมดุล ส่งผลให้ปัจจุบันประเทศไทยเกิดวิกฤตในหลาย ๆ ด้าน ปัญหาในด้านของการศึกษา พบว่า คุณภาพของประชากรไทยที่ต่ำลง สาเหตุหนึ่งมาจาก

การศึกษาของไทยที่ขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน และที่สำคัญก็คือ ในด้านของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคน การพัฒนาองค์การโดยเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ การดำเนินงานของสถานศึกษาจะส่งผลต่อสุขภาพองค์การที่ดีได้นั้นต้องมีความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระบบการทำงานที่ดี มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อบรรยากาศขององค์การ เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน (Phumpan, 2010, p. 3) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา พบว่ามี 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทางทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) การมุ่งเน้นวิชาการ (Eadsiripan, 2009, pp. 103-111) นอกจากนี้ กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะตังกูร (Sornprasit & Chinatangkul, 2010, pp. 327-328) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และ 8) การวางแผน จากข้อค้นพบในงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนในบริบทสังคมไทย ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลด้วย

จากการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Tak Primary Educational Service Area Office 1, 2015, pp. 57-59) พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก มีปัญหาด้านสุขภาพของครูและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน 2) บุคลากรมีความรู้ ทักษะการทำงานไม่ครอบคลุม 3) ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอก 4) โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนขาดผู้บริหาร 5) บุคลากรบางส่วนมีภาระงานมากเกินไป 6) โรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ 7) ความแตกต่างของสถานศึกษาในเรื่องความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษา 8) ข้าราชการครูส่วนมากมีปัญหาหนี้สิน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น การพัฒนาสุขภาพองค์การ ถือเป็นหนทางสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพขององค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก เพื่อพัฒนาให้การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีศักยภาพ ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มีความพอใจและมั่นใจในคุณภาพของผลผลิต นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก

ประโยชน์การวิจัย

1. ทำให้ได้กลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก
2. สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ให้เหมาะสมและมีคุณภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการศึกษา เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสุขภาพองค์การและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์

กรณีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากร จำนวน 3,148 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 286 คน และครูผู้สอน 2,862 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 506 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 165 คน ครูผู้สอน จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 70) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้ 1) จำแนกประชากร ออกเป็นชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอและขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้น 2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนตามสัดส่วนประชากร 3) ทำการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนในแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนผู้บริหาร ในข้อ 2 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เมื่อได้โรงเรียนใดจะใช้ผู้บริหารในโรงเรียนนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครูผู้สอน สุ่มตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรณีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 15 คน ซึ่งมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในสายงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารของสถานศึกษาและครูผู้สอน รวบรวมข้อมูลโดยแยกจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็น 2 กลุ่ม ใช้เทคนิค SWOT Analysis วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2.2 การจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนากลยุทธ์ รวบรวมข้อมูลโดยการประชุม เชิงปฏิบัติการ โดยใช้ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2.1 เป็นข้อมูลหลักประกอบการพิจารณา จุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค วิเคราะห์น้ำหนักคะแนนเพื่อกำหนดตำแหน่งกลยุทธ์ ยกร่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการร่วมกัน ระดมสมองโดยใช้ผลคะแนนการประเมินค่าน้ำหนัก มากำหนดกลยุทธ์ โดยใช้ SWOT Matrix ในการจับคู่เพื่อสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุป

2.3 การตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ อิงผู้เชี่ยวชาญ ผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์การหรือผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ จำนวน 9 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและข้อสรุป จากที่ประชุม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสุขภาพองค์การและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก

1.1 ผลจากการศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสุขภาพองค์การ
1. ด้านความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา	3.48	0.68	ปานกลาง
2. ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย	3.24	0.53	ปานกลาง
3. ด้านการมุ่งเน้นด้านวิชาการ	3.24	0.60	ปานกลาง
4. ด้านความเป็นอิสระ	3.12	0.64	ปานกลาง
5. ด้านขวัญกำลังใจ	3.33	0.50	ปานกลาง
6. ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.36	0.62	ปานกลาง
7. ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	3.21	0.60	ปานกลาง
8. ด้านความกลมเกลียว	3.35	0.65	ปานกลาง
9. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.50	0.59	ปานกลาง
ภาพรวม	3.31	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X}=3.50$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ($\bar{X}=3.12$)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 ผลจากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก โดยใช้แบบสอบถาม

ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.35	0.58	ปานกลาง
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.31	0.56	ปานกลาง
3. ด้านทักษะของบุคลากร	3.27	0.53	ปานกลาง
4. ด้านระบบการดำเนินงานขององค์การ	3.61	0.51	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการ	3.10	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านระบบการดำเนินงานขององค์การ ($\bar{X}=3.61$) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X}=3.35$) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}=3.31$) ด้านทักษะของบุคลากร ($\bar{X}=3.27$) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.10$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก โดยใช้แบบสอบถาม

ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านนโยบาย การเมืองและกฎหมาย	3.21	0.57	ปานกลาง
2. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.19	0.74	ปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยี	3.51	0.70	มาก
4. ด้านเศรษฐกิจ	2.88	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.51$) รองลงมา ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบาย การเมืองและกฎหมาย ($\bar{X}=3.21$) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\bar{X}=3.19$) และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=2.88$) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ปัจจัยภายใน ด้านจุดแข็ง พบว่า สถานศึกษามีลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน ด้านจุดอ่อน พบว่า สถานศึกษาขาดการเผยแพร่ผลงานต่อองค์กรอื่น ๆ ปัจจัยภายนอกด้านโอกาส พบว่า เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการดำเนินการของสถานศึกษามีความเหมาะสม และมีความทันสมัย ด้านอุปสรรค พบว่า สภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัวที่จะนำมาใช้ในการสนับสนุนการศึกษา ของนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก มีดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก มุ่งสร้าง สุขภาพองค์กรที่ตีรองรับกับการเปลี่ยนแปลงยุคโรงเรียน 4.0

2.2 พันธกิจ จำนวน 4 พันธกิจ ได้แก่ 1) บริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นสุขภาพองค์กรที่ดี 2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา 3) สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย ในการพัฒนาสถานศึกษา และ 4) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

2.3 เป้าประสงค์ จำนวน 4 เป้าประสงค์ ได้แก่ 1) สถานศึกษาสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี ได้ครบ ทุกองค์ประกอบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) บุคลากรในสถานศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ 3) สถานศึกษาและเครือข่ายร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ประเด็นกลยุทธ์ จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารสถานศึกษา ตามองค์ประกอบของสุขภาพองค์กรที่ดี 2) การเพิ่มขีดสมรรถนะการบริหารและการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารและครู 3) การยกระดับความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาตามองค์ประกอบของสุขภาพองค์กร ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและเครือข่าย และ 4) การพัฒนาการจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อสุขภาพองค์กร

2.5 กลยุทธ์ จำนวน 9 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เสริมสร้างระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนา สุขภาพองค์กรที่ดีของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง 4) ยกระดับขีดความสามารถครูและบุคลากรให้สามารถ สร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา 5) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทุกระดับ 6) ปรับปรุงเครือข่าย และสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นระบบ 7) ระดมทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามความต้องการจำเป็นอย่างเพียงพอเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา 8) พัฒนา ความสามารถของบุคลากรในการสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน และ 9) เร่งรัดให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ ในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกลยุทธ์

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วิสัยทัศน์ : สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก มุ่งสร้างคุณภาพองค์การที่ตรงรับกับการเปลี่ยนแปลงยุคโรงเรียน 4.0	4.44	0.65	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด	4.56	0.65	มากที่สุด
พันธกิจ :									
1. บริหารจัดการสถานศึกษามุ่งเน้นคุณภาพองค์การที่ดี	4.36	0.64	มาก	4.52	0.59	มากที่สุด	4.52	0.59	มากที่สุด
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสถานศึกษา	4.36	0.70	มาก	4.56	0.58	มากที่สุด	4.56	0.58	มากที่สุด
3. สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.32	0.69	มาก	4.48	0.65	มาก	4.48	0.65	มาก
4. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา	4.32	0.63	มาก	4.48	0.65	มาก	4.48	0.65	มาก
เป้าประสงค์ :									
1. สถานศึกษาสร้างคุณภาพองค์การที่ดีได้ครบทุกองค์ประกอบมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.20	0.91	มาก	4.44	0.92	มาก	4.44	0.92	มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	4.36	0.70	มาก	4.48	0.59	มาก	4.48	0.59	มาก
3. สถานศึกษาและเครือข่ายร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.83	มาก	4.48	0.65	มาก	4.48	0.65	มาก
4. สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	4.20	0.91	มาก	4.56	0.58	มากที่สุด	4.56	0.58	มากที่สุด
ประเด็นกลยุทธ์ :									
1. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบของสภาพ องค์การที่ดี	4.60	0.65	มากที่สุด	4.28	0.74	มาก	4.60	0.65	มากที่สุด
2. การเพิ่มขีดสมรรถนะการบริหารและการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลลัพธ์ของผู้บริหารและครู	4.48	0.71	มาก	4.28	0.74	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด
3. การยกระดับความร่วมมือ ในการพัฒนาสถานศึกษาตามองค์ประกอบของสภาพ องค์การระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและเครือข่าย	4.44	0.65	มาก	4.32	0.69	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด
4. การพัฒนาการจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่เอื้อ ต่อคุณภาพองค์การ	4.40	0.65	มาก	4.24	0.72	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด
กลยุทธ์ :									
1. เสริมสร้างระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรเพื่อยกระดับ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.48	0.59	มาก	4.28	0.74	มาก	4.52	0.65	มากที่สุด
2. ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพองค์การที่ดีของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ	4.48	0.65	มาก	4.28	0.61	มาก	4.64	0.57	มากที่สุด
3. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง	4.44	0.65	มาก	4.32	0.63	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด
4. ยกย่องเชิดชูความสามารถครูและบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพองค์การของสถานศึกษา	4.36	0.81	มาก	4.12	0.60	มาก	4.60	0.65	มากที่สุด
5. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ทุกระดับ	4.40	0.74	มาก	4.29	0.61	มาก	4.45	0.67	มาก
6. ปรับปรุงเครือข่ายและสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียให้เป็นระบบ	4.52	0.59	มากที่สุด	4.12	0.73	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด
7. ระดมทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามความต้องการจำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา	4.48	0.65	มาก	4.16	0.75	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด
8. พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน	4.48	0.65	มาก	4.16	0.75	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด
9. เร่งรัดให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพองค์การของสถานศึกษา	4.36	0.70	มาก	4.32	0.63	มาก	4.44	0.65	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็นกลยุทธ์ การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบของสภาพองค์การที่ดี ($\bar{X}=4.60$) ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

มุ่งสร้างสภาพองค์การที่ตีรองรับกับการเปลี่ยนแปลงยุคโรงเรียน 4.0 พันธกิจ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา และเป้าประสงค์ สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.56$) ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กลยุทธ์ คือ ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาสภาพองค์การที่ดีของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.64$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญดังนี้

การศึกษาสภาพองค์การและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก มีดังนี้

1. สภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกได้ 9 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ด้านความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านการมุ่งเน้นด้านวิชาการ ด้านความเป็นอิสระ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ด้านความกลมเกลียว และด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยที่สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในด้านการสนับสนุนทรัพยากร และสามารถใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทรัพยากรถือเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวก และช่วยในการขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพรเทพ รัตนติสร้อย (Rattanatisoi, 2013, p. 46) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนหรือหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะว่าทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นปัจจัยภายในและภายนอกที่สนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้การทำงาน ทั้งในด้านภายในและภายนอกบรรลุ ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับ ยุภาภรณ์ สุทธิโคตร (Sutticod, 2012, p. 13) กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนานักเรียน คือ บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ปัจจัยภายในด้านจุดแข็ง คือ สถานศึกษามีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และด้านจุดอ่อน คือ สถานศึกษาขาดการเผยแพร่ผลงานต่อองค์การอื่น ๆ สำหรับปัจจัยภายนอกด้านโอกาส คือ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการดำเนินการของสถานศึกษามีความเหมาะสม และมีความทันสมัย และด้านอุปสรรค คือ สภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัวที่จะนำมาใช้ในการสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของไพชนนต์ ศรีม่วง (Srimoung, 2012, p. 66) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมว่า สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้างและระบบการดำเนินงานที่มีความคล่องตัวสูง สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดการใช้หลักการมีส่วนร่วม ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ระบบการสื่อสาร อินเทอร์เน็ตมีความพร้อมในการสนับสนุนการบริหาร ด้านเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นบางท้องที่ ยังไม่สามารถช่วยเหลือค่าใช้จ่าย สนับสนุนการบริหารของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับตำบล ชุมชนท้องถิ่น ครึ่งเรือนมีสภาพเศรษฐกิจที่ยังไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับราคาพืชผลทางการเกษตร ทำให้บางปีไม่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้

การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก มีดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบของสภาพองค์การที่ดี มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาสภาพองค์การที่ดีของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาสถานศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์การผ่านการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนา กลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้เขาเหล่านั้น ได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมาย ของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโพยฮันต ศรีมวง (Srimoung, 2013, p. 352) พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องพัฒนาให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาได้รู้และเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแลช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มขีดสมรรถนะการบริหารและการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารและครู มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศมรรถนะผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับขีดความสามารถครูและบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาสภาพองค์การของสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างสมรรถนะควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จิรัชชาติ เชื้อภักดี (Chuapakdee, 2007, p. 15) กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญดีแล้ว จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาตามองค์ประกอบของสภาพองค์การระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และเครือข่าย มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงเครือข่ายและสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นระบบ กลยุทธ์ที่ 7 ระดมทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นการระดมทรัพยากรจากเครือข่าย หรือความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้น ถือเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรนภา พรหมมา (Promma, 2013, p. 2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์โดยความร่วมมือขององค์กรท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี” ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมในโครงการโดยสรุป พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากและมากที่สุดทุกรายการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาการจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อสภาพองค์การ มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 9 เร่งรัดให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเสริมสร้างสภาพองค์การของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญ

ต่อวิถีชีวิตและสังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงและโอกาสให้แก่องค์กร ระบบสารสนเทศ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ การประสานงานและการควบคุม สอดคล้องกับแนวคิดของพวงรัตน์ ศรีม่วง (Srimoung, 2013, p. 362) ที่กล่าวว่า ข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญกับผู้บริหาร ซึ่งใช้ในการบริหารงานและการสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อเหตุการณ์

การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Guskey (2000, pp. 56-57) ในขณะเดียวกัน ผลการประเมินตามเกณฑ์ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดนี้เนื่องมาจากกระบวนการพัฒนากลยุทธ์มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (Puckapaswivat, 2010, p. 56) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการยอมรับได้ในระดับมากและมากที่สุด โดยที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ประเด็นกลยุทธ์ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด และมาตรการมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดและกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตากเขต 1 และเขต 2 ควรศึกษาปัญหาควบคู่ไปกับการศึกษาสภาพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค
2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ควรดำเนินการจัดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมศึกษานโยบาย วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อทดลองและประเมินการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูงและชายแดน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- Chuapakdee, J. (2007). *Factors influencing Medical Personnel of Uttaradit Community Hospital*. Thesis, Master of Liberal Arts Program in Local Research and Development Graduation School, Uttaradit Rajabhat University, Uttaradit. (In Thai)
- Eadsiripan, K. (2009). *The improvement of Educational Organization indicator*. Trang Educational Service Area Office Division 2. Thesis, Master of Educational Program in Administration Program Graduate school, Thaksin University, Songkra. (In Thai)
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development*. California : A sage.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mesintri, S. (2013). *Thai Adjustment to the World Changes*. Bangkok : Bangkokbiznews. (In Thai)
- Miles, M. B. (1973). *Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground*. Boston : Allyn and Bacon.
- Ministry of Education. (2009). *Second Century of Educational evolution*. Bangkok : Press of Agricultural Cooperative Federation of Thailand. Limited.
- Phumpan, K. (2010). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment*. Independent Research, Master of Business Administration Program in Maha Sarakham Rajabhat University, Maha Sarakham. (In Thai)
- Promma, C. (2013). *Research Report on the Development of Educational Management with the cooperation of the Education Network to Develop Local Principles Supporting Creative Economy with Uttaradit Local Organization*. Uttaradit : Uttaradit Rajabhat University. (In Thai)
- Puckapaswivat, S. (2010). *Strategical Management* (20nd ed.). Bangkok : Amarin. (In Thai)
- Rattanasoi, P. (2013). *The Participation in Educational Resource Accumulation for Foundation Education, Nong Kai Primary Educational Service Area Office 1*. Thesis, Master of Education Program in Educational Administration, Maha Sarakham Rajabhat University, Maha Sarakham. (In Thai)
- Sornprasit, K., & Chinatangkul, S. (2010). Organizational Evaluating Tool Development of Elementary School. *Silpakorn Educational Research*, 2(1), 33-43. (In Thai)
- Srimoung, P. (2012). *The Development of Human Resource Management Strategy of Schools Under Secondary Educational Service Area Zone 41*. Thesis, Doctor of Philosophy Program in Administration and Development Strategy, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet. (In Thai)
- Srimoung, P. (2013). *Strategy Development for the Management according To Public Sector Management Quality Award of subdistrict administrative organisation in Kamphaeng Phet Province*. Thesis, Doctor of Philosophy Program in Administration and Development Strategy, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet. (In Thai)
- Sutticod, Y. (2012). *Educational resource mobilization focused on personnel and equipment of schools in seka district under the office of nongkhai elementary educational service area 3*. Thesis, Master of Education Program in Educational Administration, Nakorn Phanom University, Nakorn Phanom. (In Thai)
- Tak Primary Educational Service Area Office 1. (2015). *Primary Educational Development*. Tak : Primary Educational Service Area Office 1. (In Thai)

ผู้เขียนบทความ

นางสาวสุวิชาวรรณ กฤตยาเกียรติ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
เลขที่ 69 หมู่ที่ 1 ตำบลนครชุม อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร 62000

E-mail : Suwitcha_wan@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย วงษ์นายะ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยบูรพา