

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
Factors Affecting Organization Health in Schools
under Tak Primary Educational Service Area Office 1

นรากร มั่นแก้ว¹ และ ยุภาติ ปณะราช^{2*}
Narakorn Mankaew¹ and Yupadee Panarach^{2*}

Received: October 1, 2022; Revised: December 12, 2022; Accepted: December 17, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน 4) สร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 ท่าน จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์กรของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนทุกตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สามารถทำนายสุขภาพองค์กรของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการตั้งเป้าหมายสู่การปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการชื่นชม ยกย่องเชิดชูเกียรติด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม ครูและบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสม ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้ในเชิงวิชาการด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ และกระจายอำนาจบริหารอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร, สุขภาพองค์กรของโรงเรียน, แนวทางการพัฒนาปัจจัย

ABSTRACT

The research was to 1) study the organization health of schools, 2) study factors affecting the organization health of schools, 3) study relationship between factors affecting the organization health of schools, and the organization health of schools, 4) create regression equations, predicting the organization health of schools and, 5) find the factor developing guidelines. 297 samples were collected by using multistage random sampling method. The research consisted of 17 experts by using purposive sampling method. The instruments were questionnaire, and semi-structure interview. The data were analyzed by using Mean, Standard Deviation, Pearson Correlations Coefficient, Multiple Regression, and content analysis. The research found that 1) the organization health of schools was high. 2) The factors affecting the organization health of schools were at the high level. 3) The factors affecting the organization health of schools and the organization health of schools were positively related at .01 significance level. 4) The factors could predict the organization health of schools at .05 significance level. 5) The guidelines for factors development were found that administrator and personnel should coordinate for common practice. Administrator should honor personnel in various and appropriate ways, and they should be provided with resource support. Administrators should have provided knowledge training in various academic fields, listen to opinions, focus on personnel's participation, and clearly define decentralization.

Keywords: organization health, factors affecting, factor developing guidelines

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, E-mail: narakornmk@gmail.com

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร,
E-mail: yupadee.kpru@gmail.com (*Corresponding author)

¹Student Master of Educational Program in Education Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University,
E-mail: narakornmk@gmail.com

²Advisor Master of Educational Program in Education Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University,
E-mail: yupadee.kpru@gmail.com (*Corresponding author)

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 14 ได้กำหนดให้ความสุขเป็นหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 78) ในขณะเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีนโยบายขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและได้มีการกล่าวถึงการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษา โดยเน้นการปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ทิศทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา หรือหน่วยงานรัฐควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความสุขที่ยั่งยืนในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเพื่อเป็นการวางรากฐานให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (กรมสุขภาพจิต, 2564, หน้า 44) สุขภาพองค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบสังคมและสภาพแวดล้อมขององค์กร อันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า สุขภาพองค์กรที่ดีตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ประการ หรือเรียกว่า MapHR (Management, Atmosphere & Environment, Process, Health, Result) ได้แก่ 1) การจัดการ 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 3) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร 4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ และ 5) ผลลัพธ์ขององค์กร

การมีสุขภาพองค์กรที่ดีจะสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร อันเป็นผลทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความยั่งยืนขององค์กร (ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ, 2560, หน้า 26-39) ดังนั้น องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจ ทรัพยากรในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น โดยความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรในลักษณะความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งจะสร้างความสุขในการทำงาน เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ทุกหน่วยงานต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่ม เสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง ผลที่ตามมาคือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความสุขในการทำงาน รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันครูและบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการสอนและงานอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้ง มีแนวโน้มที่จะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงกับสุขภาพขององค์กรที่กำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ, 2560, หน้า 26-39) นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในภาพรวม การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษานั้น ๆ ต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง เช่น การปรับตัวไม่ทัน การเกิดภาวะเครียด

ขาดกำลังใจ ท้อแท้กับการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดสุขภาพองค์กร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของประเพณีและวัฒนธรรมของคนในองค์กรผ่านกิจกรรมหลากหลายประเภท โดยมุ่งหวังสร้างความสุข สร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากร เป็นการวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรสู่วิถีแห่งความสุขอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2564, หน้า 30)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในนโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยจัดทำโครงการต่าง ๆ อาทิ การนิเทศติดตามสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างและพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ ตลอดจน มีกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และนโยบายของหน่วยเหนือ นอกจากนี้ รายงานผลการสำรวจร้อยละของครูที่มีความสุขมีแนวโน้มการลดลงของความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2564) จากรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ต่อความสำคัญของระบบการบริหารจัดการขององค์กรของสถานศึกษา และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอย่างแท้จริง

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากสถานศึกษามีสุขภาพองค์กรที่ดีจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น และเพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนาและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนกำหนดนโยบายทางการศึกษา และพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ดังนั้น สถานศึกษาจะมีสุขภาพองค์กรที่ดีควรคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยและสังเคราะห์แนวความคิด โดยพิจารณาเลือกงานวิจัยในช่วง พ.ศ. 2551-2564 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่มีการจัดการศึกษาภายใต้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งสะท้อนให้เห็นกระบวนการทำงานที่อยู่ภายใต้แนวปฏิบัติที่มีความคล้ายคลึงกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร และปัจจัยส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน กับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 1,252 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 17 ท่าน ที่ได้จากการเลือกอย่างเจาะจง (purposive sampling) โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) ในการหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยนำผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) โดยการสแกนคิวอาร์โค้ด และผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามผ่านช่องทางการติดต่อต่าง ๆ และบางส่วนผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ได้ โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน ด้วยตนเอง สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือสัมภาษณ์ออนไลน์ด้วยช่องทางต่าง ๆ อาทิ ไลน์ ไลน์คอลเพื่อเล่นซ์ แล้วเขียนสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การศึกษาาระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เถกเถกการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2560, หน้า 43)
3. การศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2560, หน้า 43)
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Multiple Correlation) เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 125)
5. สร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Regression Analysis
6. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 ท่าน แล้วจึงสังเคราะห์และสรุปแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และจัดลำดับ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวม

สุขภาพองค์กรของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน
ด้านการจัดการ	4.38	0.48	มาก
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม	4.31	0.52	มาก
ด้านกระบวนการสร้างสุขในองค์กร	4.18	0.48	มาก
ด้านสุขภาพกายสุขภาพใจ	4.35	0.54	มาก
ด้านผลลัพธ์ขององค์กร	4.16	0.48	มาก
รวม	4.27	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์กรของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสุขภาพกายสุขภาพใจ และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ขององค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	4.49	0.54	มาก
ด้านขวัญและกำลังใจ	4.48	0.49	มาก
ด้านทรัพยากรในการทำงาน	4.25	0.61	มาก
ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ	4.42	0.53	มาก
ด้านความยุติธรรมในองค์กร	4.29	0.60	มาก
รวม	4.38	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (X ₁)	-	0.78**	0.58**	0.62**	0.60**	0.63**
ด้านขวัญและกำลังใจ (X ₂)		-	0.60**	0.70**	0.67**	0.68**
ด้านทรัพยากรในการทำงาน (X ₃)			-	0.78**	0.79**	0.66**
ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (X ₄)				-	0.83**	0.67**
ด้านความยุติธรรมในองค์กร (X ₅)					-	0.59**
สุขภาพองค์กรของโรงเรียน (Y)						-

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (X₄) กับด้านความยุติธรรมในองค์กร (X₅) รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรในการทำงาน (X₃) กับด้านความยุติธรรมในองค์กร (X₅) และด้านทรัพยากรในการทำงาน (X₃) กับด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (X₄) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (X₁) กับด้านขวัญและกำลังใจ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 0.79 และ 0.78 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (X₁) และด้านทรัพยากรในการทำงาน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์ด้วย Stepwise Regression Analysis

	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
ค่าคงที่	31.85	4.74		6.72	.000
ด้านขวัญและกำลังใจ (X ₂)	1.28	0.29	0.29	4.35	.000
ด้านทรัพยากรในการทำงาน (X ₃)	1.40	0.28	0.34	5.06	.000
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (X ₁)	0.66	0.24	0.17	2.72	.007
ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (X ₄)	0.86	0.27	0.25	3.25	.001
ด้านความยุติธรรมในองค์กร (X ₅)	-0.64	0.27	-0.18	-2.42	.016
	R = 0.764,	R² = 0.584,	F = 5.846,	Sig. = .000	

P < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านทรัพยากรในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และด้านความยุติธรรมในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F = 5.846 และ Sig. = .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.764 สามารถทำนายได้ ร้อยละ 58.40 เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 31.85 + 1.28X_2 + 1.40X_3 + 0.66X_1 + 0.86X_4 - 0.64X_5$$

$$\hat{Z} = 0.29X_2 + 0.34X_3 + 0.17X_1 + 0.25X_4 - 0.18X_5$$

ผลการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน โดยพิจารณาจากแนวทางที่มีความถี่ 3 อันดับแรก ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนมีเมตตาต่อกัน เห็นอกเห็นใจกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารควรมีการชื่นชม ยกย่องเชิดชูเกียรติด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น การชื่นชมด้วยวาจา การมอบรางวัลหรือเกียรติบัตร นอกจากนี้ ควรมีกิจกรรมหรือให้ความสำคัญเนื่องในวันสำคัญต่างๆ ของบุคลากร ตามโอกาส เช่น การอวยพรวันเกิด การร่วมพิธีมงคลสมรส และการเจ็บป่วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและควรให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านทรัพยากรในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นในทรัพยากรในการทำงาน ดำเนินการจัดหาทรัพยากรโดยการเสนอเป็นแผนความต้องการในการพัฒนาเพื่อรองรับทรัพยากรที่

ขอใช้ และควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงบประมาณเพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามความต้องการและความจำเป็นที่เหมาะสม มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณและรายงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ พบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้ในเชิงวิชาการด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากร ให้ความสัมพันธ์เหตุการณ์ปัจจุบัน นอกจากนั้น ควรมีการสำรวจความต้องการ และความสนใจในการพัฒนาต่างๆ ของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะทางวิชาการและควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ เช่น สนับสนุนการเข้าร่วมการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านด้านความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ นอกจากนั้น ควรกระจายอำนาจบริหารให้ชัดเจน และเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ตามความสามารถและเหมาะสม โดยให้สิทธิการตัดสินใจเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งแต่งตั้งและควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น มีการรับฟังและพิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนให้การตัดสินใจอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

สรุปผลและอภิปรายผล

1. การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสุขภาพกายสุขภาพใจ และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบร่วมกัน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนเป็นไปได้อย่างดีและสามารถปฏิบัติได้จริง เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และมีวิธีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียนนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มีสุขภาพกายสุขภาพใจดี ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย และมีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ อีกทั้ง มีการจัดสภาพให้เอื้อต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม มีความปลอดภัย ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบัว ทศนภักดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาโมเดลขององค์กรสุขภาพดี โดยศึกษา มิติที่เป็นส่วนสำคัญให้เกิดการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดองค์กรสุขภาพดี พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กร สุขภาพดี 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพพนักงาน มิติด้านสุขภาพองค์กร และมิติด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. (2557) ได้ศึกษาสุขภาพองค์กรในการพัฒนาดัชนีสุขภาวะภาครัฐ พบว่า องค์กรที่มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกายจิตสังคมจิตวิญญาณและปัญญา มีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อีกทั้ง ไมลส์ และแมทธิว (Miles and Matthew, 1973) ได้อธิบายสุขภาพองค์กรว่าเป็นการศึกษาลักษณะองค์กรหรือหน่วยงาน ที่มีการทำงานเป็นอย่างไรระบบมีแบบแผน โดยให้ความสำคัญไปที่กิจกรรมในองค์กรที่บุคลากรในองค์กรทำร่วมกัน และนำมาปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เช่น สถานที่ทำงาน การเรียนรู้ต่าง ๆ สุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์นั้นนอกจากจะสามารถดำเนินงานผ่านสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้และยังต้องสามารถเจริญก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปได้

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ศาสนา ไม่แบ่งแยกระดับชั้นทางสังคมขององค์กร เคารพและให้เกียรติกัน นอกจากนี้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถจนประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรของตนเอง บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการทำงาน เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ กำหนดมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนทุกคนให้มีการพัฒนาทั้งด้าน ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและทักษะชีวิต การส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพื่อส่งนักเรียนไปแข่งขันในระดับต่าง ๆ และการยกย่องบุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุันทา บุญมา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษากับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ บุคลากรด้านสถาบัน อธิปไตยของผู้บริหาร สนับสนุนด้านทรัพยากร มุ่งวิชาการ ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กร แห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วยปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน กับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านขวัญและกำลังใจกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน และด้านทรัพยากรในการทำงานกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานอย่างราบรื่น และด้วยความเต็มใจ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถจนประสบความสำเร็จนั้น จะทำให้สุขภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับเกณฑ์ที่ดี กล่าวคือ มีสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า สิ่งแวดล้อม ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน และมีข้อค้นพบ เพิ่มเติมว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงานคุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ นอกจากนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจาก การที่สถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ร่วมกันอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมสนับสนุน

ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ ความถนัด ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง จะทำให้สภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับเกณฑ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมขำ ศรีผดุง (2554) ได้ศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาสภาพองค์กรของ สถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า สภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัด องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพันธูกของครู ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านบุรภาพ ของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านอำนาจบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้ง ด้านทรัพยากรในการทำงานกับสภาพองค์กรของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจาก การที่ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็นในการทำงานให้กับบุคลากร จัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ จะทำให้สภาพองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับเกณฑ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ บัญญา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษากับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ บุรณาการด้านสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร สนับสนุนด้านทรัพยากร มุ่งวิชาการ ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

4. การสร้างสมการพยากรณ์สภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยสามารถพยากรณ์สภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยด้านทรัพยากรในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายสภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายได้ร้อยละ 58.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยดังกล่าวเป็นอิทธิพล ทำให้เกิดสภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรงค์ดี เจริญผล (2558) ได้ศึกษาสภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล พบว่า สภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้ง มายส์และแมธทิว (Miles & Mathew, 1973, pp. 435 - 437) อธิบายถึงแนวคิดสภาพองค์กรว่า เป็นการศึกษาความสามารถของระบบกายองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์กรของโรงเรียน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการตั้งเป้าหมายสู่การปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการชื่นชม ยกย่องเชิดชูเกียรติด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สุรเชษฐ์ สุพร (2553) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร นอกจากนี้ ครูและบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) พบว่า การใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ได้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย อีกทั้ง ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้ในเชิงวิชาการด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ทองโปร่ง (2555) พบว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนในการให้ความร่วมมือกับสมาชิกในองค์กร ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การตัดสินใจและกระจายอำนาจบริหารอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) อธิบายว่า การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับของการบริหารจัดการจะมีแนวโน้มในการบรรลุเป้าหมายสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จัดทำสำหรับพัฒนาความสัมพันธ์ หรือการศึกษาดูงาน ที่ส่งเสริมให้ครูได้ใช้เวลาาร่วมกัน ตลอดจนเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ
2. แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียน ในโอกาสต่างๆ เช่น การแข่งขันทักษะวิชาการ หรือวันสำคัญต่างๆ
3. การพัฒนาด้านทรัพยากรในการทำงาน ติดตามและตรวจสอบความพึงพอใจต่อระบบการดำเนินงานของฝ่ายงานพัสดุ และจัดซื้อจัดจ้าง ให้เป็นไปตามความต้องการและเหมาะสมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ จัดโครงการศึกษาดูงาน หรือการจัดอบรมครูในการให้ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็นต่อการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอน
5. การพัฒนาด้านความยุติธรรมในองค์กร จัดประชุมก่อนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมกันคิดและตัดสินใจ เน้นการกระจายอำนาจสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพของผู้เรียน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่น่าจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน
4. ควรเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *แผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: งานพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของ สป. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กอบัว ทศนภักดิ์. (2550). *องค์กรสุขภาพดี. วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ., [ออนไลน์]. Available: <http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19238>. [2564 กุมภาพันธ์, 1].*
- คมขำ ศรีมดุง. (2554). *ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงานและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 26-39.*
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบ การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ., [ออนไลน์]. Available: <http://www.ejournal.su.ac.th/upload/666>. [2564 กุมภาพันธ์, 1].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2557). รายงานประจำปี 2557 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (พ.ศ. 2563-2565). [ออนไลน์]. Available: <http://www.takesa1.go.th/main56/index.php?name=knowledge&category=3>. [2564 กุมภาพันธ์, 1].
- สุนันทา บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษากับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุรเชษฐ์ สุพร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). สุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Miles, Matthew B. (1973). *Planned Change and Organization Health Figure and Ground*. Boston : Allyn and bacon.