

การศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

A Study of Organizational Health of Schools under Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 2

ธัญพร เฟื่องวัฒนสินชัย^{1,*} และ บรรจบ บุญจันทร์²
Thunyaporn Feuangwatanasinchai^{1,*} and Banjob Boonchan²

ABSTRACT

The objectives of this survey research were; 1) to study the level of organizational health of schools 2) to compare the organizational health of schools classified by school size, and 3) to find the level of mental guidelines. The population of this study were 176 primary schools. The random samples were 122 primary schools. The research instrument in collecting data were standard questionnaires and the structured interview form. Mean, Standard Deviation and one-way ANOVA were employed as statistical analysis.

The research findings revealed that 1) the organizational health of schools perceived by the school principals as a whole were at high level. Considering each aspect, it showed the clear focus of school goal was at highest level, 2) the comparison on of the school organizational health classified by school size (large, medium and small schools), there was no statistical differences. 3) The persistent problem of organizational health of schools was lacks of supported resources to meet the school's needs, for the development a guidelines were to survey the needs of school's staffs, to provide the suitable and enough budget to buy teaching and learning materials, including to increase the resource donation outside schools.

Keywords: organizational health, primary school

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000
M.Ed. Student in Educational Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

* Corresponding author, e-mail: yagusah_11@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 176 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียนโดยการสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยวิธีการของ Sheffe' ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม ส่วนในด้านอื่นๆ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีมาก 2) การเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมรายด้านที่พบปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) แนวทางการพัฒนา คือ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการของครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ รวมถึงวิธีการรับบริจาควัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ สถานศึกษาระดับประถมศึกษา

บทนำ

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์และวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหลายด้านเป็นผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยองค์กรที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว จะสามารถทนต่อกระแสสังคมและความมั่นคง องค์กรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์กรเป็นสำคัญ สุขภาพองค์กรเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรจากภายใน โดยเริ่มจากการพิจารณาเรื่องสุขภาพเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาว่าสุขภาพขององค์กรในปัจจุบัน มีอาการเจ็บป่วยหรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการเป็นอย่างไร ซึ่ง องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) เปรียบเทียบขององค์กรเป็นระบบร่างกายของมนุษย์ หากร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพที่ สมบูรณ์

มีประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือน องค์กรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากอวัยวะ บางส่วนไม่สามารถทำงาน หรือเสื่อมสมรรถภาพไป กลไกการทำงาน จะหยุดชะงัก ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย ไม่สามารถต่อต้านโรคภัยได้ (องค์กรอนามัยโลก, 2553 : 13)

สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งซึ่งชี้ประสิทธิผล องค์กรเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายใน องค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารงานของ องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพมีการทำงานที่ราบรื่นสมาชิกใน องค์กร มีความสุข มีความพอใจในการทำงาน หน่วยงาน ต่างๆ ในองค์กรมีกิจกรรมร่วมกันและองค์กรมีผลผลิตใน ระดับสูง เพราะองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัด การส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ที่ดีทั้งด้านปริมาณและ

คุณภาพ องค์การที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ ร่วมมือกันทำงาน มีการตัดสินใจที่เหมาะสม (Miles. 1973 : 19) องค์การที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ และถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะส่งผลให้การบริหารองค์การขาดประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน (Hoy and Feldman. 1987 : 62)

องค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา หรือสถานศึกษาที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ดี มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์ได้นั้น Miles (1973 : 162) ได้ให้ทัศนะว่า วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาสุขภาพองค์การ (Organizational health) ซึ่งสุขภาพองค์การจะบอกถึงภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามหน้าที่ ของระดับสังคมที่ทำให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ในท่ามกลางสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ด้วยการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันเป็นเป้าหมายเบื้องต้นด้วยเหตุนี้เององค์การทุกองค์การจึงควรมุ่ง ที่จะพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อให้องค์การมีสภาพสมบูรณ์หากสถานศึกษามีสุขภาพดี (Healthy School) จะมีการปฏิบัติงานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสถานศึกษาที่น่าอยู่ได้รับการยอมรับและได้รับความช่วยเหลือจากสังคมเป็นอย่างดี พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครู ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเป็นมิตรกับ ครูมุ่งเน้นวิชาการ มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่ในโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy school) จะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามบรรยากาศไม่น่าอยู่ ไม่เหมาะกับการทำงาน ผู้บริหารไม่กระตือรือร้น ครูแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ส่งผลกระทบ

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ทำให้ภาพรวมของโรงเรียนไม่ดีทั้งองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (Hoy and Miskel. 1991 : 48)

ปัจจุบันสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนซึ่งนับได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 57) นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ ปี 2542 เป็นต้นมา พบว่า ผลการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 (2548 - 2551) ระดับปฐมวัย ประเมินสถานศึกษา 20,184 แห่ง ได้มาตรฐานร้อยละ 80.40 และร้อยละ 19.60 ต้องได้รับการพัฒนา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินสถานศึกษา 22,425 แห่ง ได้มาตรฐานร้อยละ 79.70 และร้อยละ 20.30 ต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในทุกวิชา นอกจากนั้นมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของ ส่วนราชการในโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดปีงบประมาณ 2552 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน 12,032 คนและในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 10,107 คน ซึ่งครูส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการมีเหตุผลพอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีขวัญ กำลังใจและขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553 : 61)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของการศึกษาของประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา และแข่งขันกับอารยประเทศได้ การที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีระบบและระเบียบแบบแผนนั้นต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายแรก (Milstein and Belasco. 1973 : 82) จึงนับได้ว่าการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นแนวทางสำคัญในการที่จะแก้ไข

ปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีศักยภาพ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาให้มีคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 176 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ การวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียน และสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 48 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลาง 49 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 25 โรงเรียน โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คนรวมทั้งสิ้น 122 คน โดยใช้แบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 1 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วย สุขภาพองค์การ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) การสนับสนุนทรัพยากร 3) การมุ่งเน้นวิชาการ 4) อิทธิพลของผู้บริหาร 5) ความสามัคคี 6) การติดต่อสื่อสาร 7) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

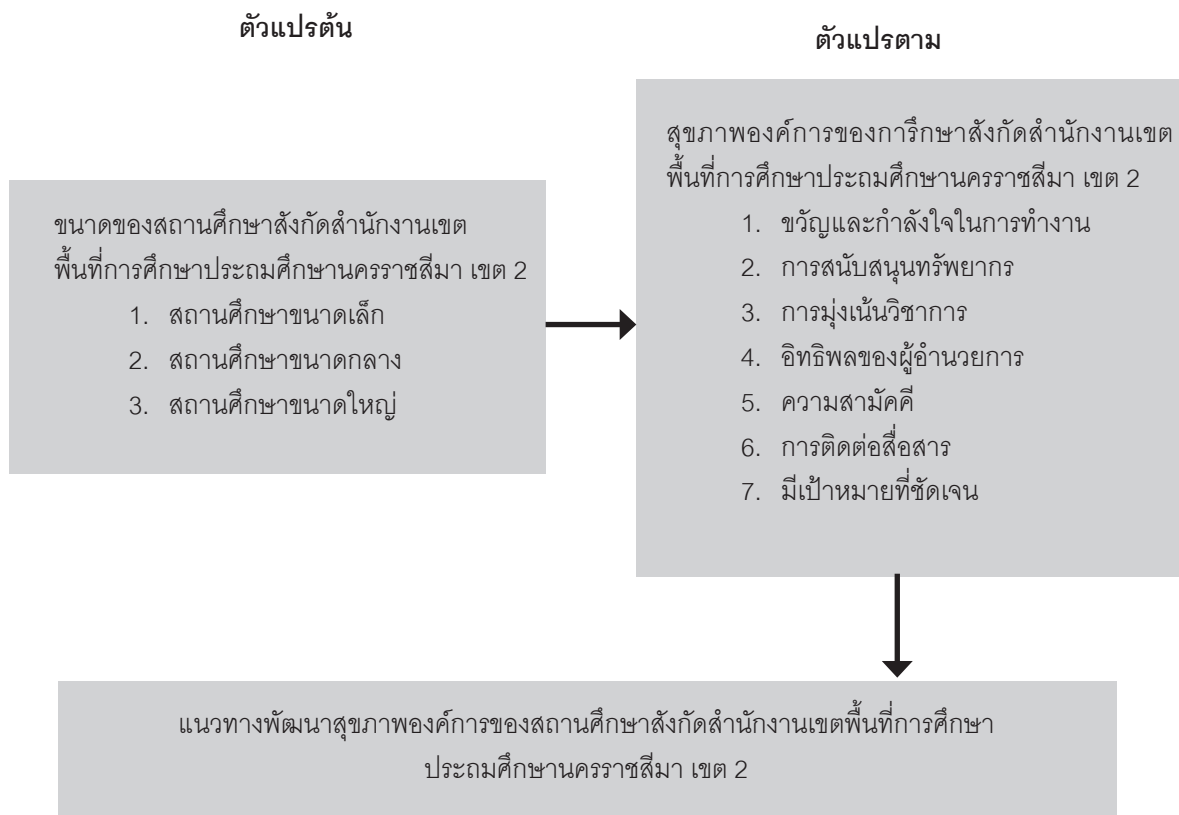
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการต่างๆ ในเรื่องของสุขภาพองค์การ ได้แก่ Miles (1969); Hoy และ Forsyth (1986); Webb (1990); Podgursky (1990); Hoy, Tarter และ Kottkamp (1991); Owens (1991); Hoy และ Sabo (1997) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของสุขภาพองค์การจากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การจากนักวิชาการและงานวิจัย เพื่อใช้เป็นตัววัดระดับสุขภาพองค์การและนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดให้ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้น

และกำหนด สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นตัวแปรตาม โดยต้องการศึกษาเปรียบเทียบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน จะมีระดับ สุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไร และจากปัญหาความ แตกต่างกันของระดับสุขภาพองค์การตามองค์ประกอบที่ ผู้วิจัยกำหนดนั้น จะมีแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาได้อย่างไร โดยผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน เป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ สำรวจรายการ (Check list) ที่สอบถามเกี่ยวกับขนาดของ สถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แบบสอบถามจาก ดีเยี่ยม ดีมาก ดีปานกลาง พอใช้ และ ควรปรับปรุง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือ จาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งคืน แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวม แบบสอบถาม จำนวน 122 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่ สมบูรณ์ 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บข้อมูลจาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาพองค์การด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของข้อมูลของแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา คำตอบในการศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และการ หาค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ด้านที่ 2 การสนับสนุนทรัพยากร ด้านที่ 3 การมุ่งเน้นวิชาการ ด้านที่ 4 อธิปไตยของผู้อำนวยการ ด้านที่ 5 ความสามัคคี ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสาร ด้านที่ 7 การมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นราย ภาพรวมและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) และเพื่อตรวจสอบ สมมติฐานในการจำแนกตัวแปร เปรียบเทียบสุขภาพ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ของสถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') ในการจำแนก ตัวแปรเป็นขนาดของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องแนวทางพัฒนาสุขภาพ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำ ข้อความสั้นๆ หรือประโยคที่มี

ประเด็นใกล้เคียงกันของแต่ละบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดย การตีความความหมาย โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาหรือการ ตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน โดยการพิจารณาความ เหมือน ความแตกต่างกันและความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป และบรรยายวิเคราะห์ในรูปแบบตารางรายบุคคล รายด้าน และสรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนก ตามขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาน ศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมา คือ ปฏิบัติ งานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กคิดเป็น ร้อยละ 36.10 และ 20.50 ตามลำดับ

2. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ตาม ทิศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายที่ ชัดเจน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม ส่วนในด้าน อื่น ๆ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีมาก

3. การเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถาน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05

4. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทิศนะของผู้ทรง คุณวุฒิด้านสุขภาพองค์การในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ปรากฏผลดัง ต่อไปนี้

4.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.1.1 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทำงานด้วยความเต็มใจ ได้แก่ ควร ยกย่อง ชื่นชม ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่นและ ในที่สาธารณะ จัดการอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดความรู้ และความมั่นใจในการสอน สร้างความตระหนักให้เห็นถึง ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานให้

เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงบทบาทผู้นำ และการแบ่งปันความสำเร็จร่วมกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงหรือการรับประทานอาหารร่วมกันเพื่อเป็นการขอบคุณบุคลากรในองค์กร

4.1.2 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับตามสิทธิ ได้แก่ ควรส่งเสริมและสนับสนุนผลงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น หรือรางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลงานและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน มีสวัสดิการแก่บุคลากรด้านอาหาร การทัศนศึกษาและการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า จัดตั้งกองทุนภายในโรงเรียน และสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพช่วยเหลืองานต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ

4.2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

4.2.1 แนวทางในการสนับสนุนให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ได้แก่ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดหา จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ จัดหาสื่อการสอนที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและเพียงพอต่อความต้องการอย่างเต็มความสามารถ เข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนช่วยในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น โครงการทุนปลูกปัญญา โครงการห้องสมุดอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรครูผลิตสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมทอดผ้าป่าการศึกษา รวมถึงการรับบริจาคทรัพยากรทางการศึกษาจากผู้ที่มีประสงค์จะบริจาคแก่โรงเรียน

4.2.2 แนวทางในการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดสรร

งบประมาณให้เหมาะสม จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการของครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ รับบริจาควัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

4.3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

4.3.1 แนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการอย่างหลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานวิชาการทาง Internet และ Website ของโรงเรียน รวมถึงเผยแพร่ทาง Social Network สุโรงเรียนอื่น และหน่วยงานภายนอก ตามความสมัครใจของบุคลากร จัดการประกวดหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นการยกย่องและชื่นชมในความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันผลงานวิชาการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสถานศึกษาจนถึงระดับประเทศ

4.3.2 มีแนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนักเรียน ได้แก่ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานวิชาการในห้องเรียน รวมถึงเผยแพร่ทาง Internet และ Website ของโรงเรียน รวมถึงเผยแพร่ทาง Social Network สุโรงเรียนอื่นและหน่วยงานภายนอก จัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการภายในสถานศึกษาและร่วมกับหน่วยงานภายนอก ภาคีเครือข่ายการศึกษาอื่นๆ จัดการประกวดหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นการยกย่องและชื่นชมในความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันผลงานวิชาการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับประเทศ

4.4 ด้านอิทธิพลของผู้อำนวยการ

4.4.1 เทคนิคหรือแนวทางในการโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอข้อพิจารณาและยอมรับความคิดเห็น ได้แก่ ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำในตนเอง สร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญถึงผลดี ผลเสียของข้อเสนอนั้นร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาจาก

ผู้ได้บังคับบัญชาจากผลงานที่ผ่านมา ใช้เทคนิคการพูดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมและวางตัวเป็นกลาง สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เสี่ยงต่อความขัดแย้ง สนับสนุนเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน หาข้อยุติในการหาหรือด้วยการเข้าสู่ประเด็นหลักในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ แสดงทัศนคติ แนวคิดและแนวทางป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

4.5 ด้านความสามัคคี

4.5.1 วิธีการหรือแนวทางใดในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้แก่ ครอบคลุมหมายงานให้บุคลากรทำร่วมกัน เป็นกลุ่ม เน้นการทำงานเป็น Teamwork เน้นการทำกิจกรรมการเรียนการสอนแบบประสานงานของทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในทางบวก จัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อสร้างความรักความสามัคคีร่วมกัน เช่น กีฬางานเลี้ยง ทักษะศึกษา เป็นต้น

4.5.2 วิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ ควรสร้างความเป็นมิตร สร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานให้ทำร่วมกัน โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม มอบหมายงานให้เกี่ยวเนื่องประสานกันเพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกัน เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น

4.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร

4.6.1 วิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ได้แก่ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การติดต่อทางโทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ต อีเมล เครือข่ายออนไลน์ เป็นต้น เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อเป็นการสะดวก รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

4.6.2 วิธีการใดส่งเสริมให้สถานศึกษามีการรับส่งสารที่เป็นระบบ และเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลน้อยที่สุด และการรับส่งสารเป็นไปเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากร ได้แก่ ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ตรงกัน จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน จัดทำระบบการส่งสารเป็นหนังสือเวียนภายในองค์กร แจกข้อมูลข่าวสารในรูปแบบเอกสาร ติดประกาศ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ หรือทางเครือข่ายออนไลน์

อภิปรายผล

สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สมาชิกในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ร่วมกันปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของตนเองในองค์กรอย่างสมบูรณ์ตามองค์ประกอบของสุขภาพองค์การทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 4) ด้านอิทธิพลของผู้อำนวยความสะดวก 5) ด้านความสามัคคี 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 7) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี สมบูรณ์ มั่นคง มีความพร้อมที่จะพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง ให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพงษ์ พงษ์ดี (2553 : 27) ที่ศึกษา สุขภาพองค์การของโรงเรียน เบญจมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทุกขนาดได้ปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาตามนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 (2556 : 29) ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและจริงจังตามกรอบงานอย่างชัดเจน โดยให้ทุกโรงเรียนดำเนินการตามมาตรฐานเดียวกัน และบัญญัติ 10 ประการสู่คุณภาพการจัดการศึกษา โดยบัญญัติข้อที่ 10 ได้กล่าวถึงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติสู่การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของผู้รับผิดชอบ ทุกระดับ และทุกขนาดสถานศึกษา จึงส่งผลให้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกรูณา ไชยสงโท (2549 : 64) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยภาพรวมมีสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการคุณภาพการศึกษา และเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สถานศึกษาควรศึกษา วิเคราะห์และสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรเป็นลำดับแรก ศึกษา วิเคราะห์และสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์

ทางการศึกษาของบุคลากร จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการของครูให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนด้านทรัพยากร อันจะส่งผลให้สถานศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

1.3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ สถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานทางวิชาการแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม ให้บุคลากรในสถานศึกษาเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันผลงานวิชาการในระดับต่าง ๆ

1.4 ด้านอิทธิพลของผู้อำนวยการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการพูดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม และวางตัวเป็นกลาง สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญในการยอมรับข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารแนะนำ

1.5 ความสามัคคี สถานศึกษาควรสร้างความสามัคคีด้วยการกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร เน้นการทำงานแบบประสานงานกันของทุกฝ่ายการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และจัดกิจกรรมภายในองค์การเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีร่วมกันและสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในทางบวก

1.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างในการใช้ช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น โทรศัพท์ โทรสาร ระบบอินเทอร์เน็ต อีเมล และเครือข่ายออนไลน์ เป็นต้น

1.7 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน สถานศึกษาควรกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และนโยบายของสถานศึกษา ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงเป้าหมายขององค์การ เข้าใจเป้าหมายขององค์การและปฏิบัติตามเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น ดังนั้นจึงควรศึกษาและเก็บข้อมูลจากกลุ่มอื่น เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ปกครอง

2.2 ควรนำองค์ประกอบด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้วัดระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ

2.3 ควรนำองค์ประกอบด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่นในระดับต่างๆ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาไปสู่สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์

2.5 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในระดับอื่นๆ

2.6 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับของผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษา

2.7 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**

(พ.ศ. 2545 - 2559). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.sufficiencyeconomy.org>

[13 สิงหาคม 2556].

กรุณา ไชยสงโท. (2549). **สุขภาพองค์การโรงเรียน**

สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์

ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศิริพงษ์ พงษ์ดี. (2553). **การศึกษาสุขภาพองค์การของ**

โรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ

ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 2. (2556). **แผนปฏิบัติงานประจำปี**

ปีงบประมาณ พ.ศ.2556. นครราชสีมา :

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556).

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถาน

ศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

องค์การอนามัยโลก. (2553). **การตรวจสุขภาพองค์การ.**

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.oknation.net>.

[23 กันยายน 2556].

Hoy, W. K., and J. Feldman. (1987). "Organizational

health. The concept and it's measure". **Journal**

of Research and Development in Education.

45 : 9.

Hoy, W. K., and C.G. Miskel. (1991). **Educational**

Administrati on Theory, Research, and

Practice. 3rd ed. New York : Random House.

Miles, M. B. (1973). **Planned Change and**

Organizational Health: Figure and Ground.

Boston : Allyn and Bacon.

Milstein and J.A. Belasco. (1973). **Educational**

Administration and the Behavioral Science :

A System Perspective. Boston : Allyn and

Bacon.