**แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน**

**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี**

**THE GUIDELINES FOR PROMOTING ORGANIZATIONAL HEALTH OF PRIVATE SCHOOLS**

**UNDER THE OFFICE OF EDUCATION UDON THANI PROVINCE**

กิรณา นาเมืองรักษ์1, สุนิสา วงศ์อารีย์2, พนายุทธ เชยบาล3

Kirana Namuangrak1, Sunisa Wongaree2, Panayuth Choeybal3

1นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

1Master of Education Program in Educational Administration, Udonthani Rajabhat University

2Associate Professor in Master of Education Program in Educational Administration, Udonthani Rajabhat University

3Assistant Professor in Master of Education Program in Educational Administration, Udonthani Rajabhat University

Corresponding author. Email: [Kirana251188@gmail.com](mailto:Kirana251188@gmail.com)

## **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน 2) หาแนวทาง และ 3) ประเมิน แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี แบ่งการดำเนิน การวิจัยออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากร จำนวน 306 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสุขภาพองค์กร สำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.865 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และยืนยันแนวทางโดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดิม จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบยืนยันข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ และร้อยละ

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานีนำแนวทางที่ได้รับจากการยืนยันในระยะที่2 มาสร้างแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร สำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ลำดับที่สอง คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ลำดับที่สาม คือ ด้านความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของครู ลำดับที่สี่ คือ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ห้า คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

2. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี 6 ด้าน จำนวน 24 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านความเข้มแข็งขององค์กร จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 แนวทาง 3) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร จำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู จำนวน 4 แนวทาง 5) ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 แนวทาง และ 6) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 แนวทาง

3. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี 6 ด้าน มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ** **:** สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน / สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**Abstract**

The objectives of this research were: 1) to study organizational health of private schools, 2) to find guidelines, and 3) to evaluate ways to promote organizational health for private schools under the Office of Education Udon Thani Province. The research was divide into 3 phases.

Phase 1 was to study organizational health of private schools under the Office of Education Udon Thani Province. The sample consisted of 306 teachers and personnel obtained by simple random sampling. The research tool was the organizational health questionnaire for schools under the Office of Education Udon Thani Province. It was a 5-point estimating scale questionnaire with 0.865 reliability. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

Phase 2 was to find the ways to promote organizational health of private schools. under the Office of Education Udon Thani Province. Twelve informants were selected by purposive sampling. Data were collected by semi-structured interview and were analyzed by content analysis. The guidelines were verified by the same group of 12 informants. The tool used was the data verification form. Data were analyzed by frequency and percentage.

Phase 3 was an assessment of organizational health promotion approaches for private school under the Office of Education Udon Thani Province. The guidelines obtained from the Phase 2 verification were used to create the organizational health promotion guidelines assessment for private schools under the Office of Education Udon Thani Province. They were evaluated by 5 experts selected by purposive method for utility assessment feasibility, propriety, and congruity. Data were analyzed by means and standard deviation.

The results were as follows:

1. An organizational health of private schools under the Office of Education Udon Thani Province was at a high level.

2. The guidelines for promoting organizational health of private schools under the Office of Education Udon Thani Province had 6 aspects 24 guideline’s namely: 1) 4 guidelines of the strength of the organization, 2) 4 guidelines of the leadership of the administrators, 3) 4 guidelines of the support of resources, 4) 4 guidelines of the coexistence of teachers, 5) 4 guidelines of the dedication to work of teachers and 6) 4 guidelines of morale in work.

3. The guidelines for promoting organizational health of private schools under the Office of Education Udon Thani Province in had 6 aspects at the highest level.

**­­Keywords** Organizational Health of Private Schools / Udon Thani Provincial Office of Education

**1. บทนำ**

โรงเรียนเอกชนถือได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ พัฒนาผู้เรียนให้มีแนวคิด เจตคติ ฝึกทักษะอาชีพในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียน สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถปรับตนในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตามความต้องการทางสังคมเพื่อการเป็นสมาชิกที่ดี สร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม องค์กรต้องมีโครงสร้างการบริหารจัดการ ซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่แตกต่างกันและสมาชิกทั้งหลายแบ่งบทบาท ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน (อนุศักดิ์ ฉิ่นไพศาล, 2563: 13) องค์การเกิดจากความต้องการของบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกัน บุคคลเหล่านั้นจะไม่สามารถไปถึงจุดหมายได้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องรวมกลุ่มกันเป็นองค์การ โดยมีจุดประสงค์ คือการเพิ่ม 3 ประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การเพิ่มประสิทธิภาพแห่งความสำเร็จขององค์การได้นั้น สุขภาพองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การว่าจะสามารถคงอยู่ในสังคมได้ดีหรือไม่ เนื่องจากองค์การแต่ละแห่งจะประกอบไปด้วยหลาย ๆ ส่วนประกอบกันขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมาย การกำหนด ทรัพยากร การสื่อสารในองค์การ เป็นต้น ถ้าแต่ละส่วนทำงานได้สมบูรณ์ประสานสัมพันธ์กันดีก็จะทำให้ภารกิจขององค์การเป็นไปด้วยดี แต่ถ้าแต่ละส่วนมีความบกพร่อง ก็จะทำให้การทำงาน ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้งานองค์การนั้นย่อมประสบปัญหาได้ (กอบกุล วิศิษฏ์สรศักดิ์, 2558: 19)

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนเป็นสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน ถ้าโรงเรียนเอกชนมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารมีประสิทธิผล เนื่องจากองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น เป็นองค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ โดยผู้บังคับบัญชารวมไปถึงสมาชิกคนทุกในองค์การจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของสุขภาพที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้น คือ การที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและรับผิดชอบต่อปัญหา มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะ ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์โดยเร็ว (อริสรา อิ่มแจ้ง, 2559: 21) โรงเรียนเอกชนจะสามารถผลิตนักเรียนให้ดีมีคุณภาพต้องขึ้นอยู่กับครูที่ทำหน้าที่ในการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการคิด หากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการรู้สึกได้รับการเสริมสร้างสุขภาพในทุกด้านที่อยู่ในโรงเรียนเอกชน รู้สึกได้รับความพึงพอใจส่งผลให้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การเสริมสร้างสุขภาพองค์กรในโรงเรียนเอกชน จึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพราะโรงเรียนเอกชนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดี ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โรงเรียนเอกชนจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในโรงเรียนเอกชนมีความสุข จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้นำไปเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้มีคุณภาพต่อไป

**2. วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

2. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**3. กรอบแนวคิดการวิจัย** การศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนใช้รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพองค์กร 6 ด้าน ของฮอยและฟอร์ซิธ (Hoy & Forsyth, 1986: 156) และ ฮอยและซาโบ (Hoy & Sabo, 1998: 142-144) โดยมีกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1

สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
3. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
4. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู
5. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู
6. ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร

**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

**4. วิธีดำเนินการวิจัย**

**ระยะที่ 1 ศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี**

**1. ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ประจำปี การศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,582 คน

**2.** กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี จำนวน 306 คน

**3. เครื่องมือในการวิจัย**

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรตามรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพองค์กร 6 ด้าน ของ ฮอยและฟอร์ซิธ (Hoy & Forsyth, 1986: 156) และ ฮอยและซาโบ (Hoy & Sabo, 1998: 142-144) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1เป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอนในโรงเรียนเอกชนและขนาดโรงเรียนเอกชน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

**4.** **การเก็บรวบรวมข้อมูล** การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอ ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 306 ฉบับ ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการส่งทางอิเล็กทรอนิกส์ติดตามเครื่องมือแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยที่ได้รับการตอบคำถาม เสร็จเรียบร้อยแล้ว ด้วยวิธีการทางการสื่อสาร โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล นำข้อมูลจากเครื่องมือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่ได้รับมาคืนมา โดยได้รับคืนมาทุกฉบับและตรวจสอบความถูกต้อง สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

**5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์**

โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ระยะที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี**

การศึกษาในระยะที่ 2 เป็นลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นแนวทาง ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**1. กลุ่มเป้าหมาย**

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน มาจาก 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และครูโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

**2. เนื้อหา**

ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชนของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ในระยะที่ 1มาหาการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับ โรงเรียนเอกชนของครู ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

**3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556: 96) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ ระบุวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์พร้อมแนบแบบสัมภาษณ์และผลการศึกษาในระยะที่ 1 เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาข้อมูลในเบื้องต้น จัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบสัมภาษณ์ เช่น เครื่องบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก ติดต่อนัดหมาย วันเวลา และประเด็นที่สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล /สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์**

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลผลการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลไปจำแนกเป็นหัวข้อเรื่องแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชนของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเข้มแข็งขององค์กร 2) ด้านความเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร 3) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 4) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 5) ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู และ 6) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้รับทำการวิเคราะห์และสรุปผล นำส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้ง 12 คน ยืนยันแนวทาง กำหนดเกณฑ์การประเมินการยืนยันของผู้ให้ข้อมูลดังนี้ 1) กรณีเห็นด้วยจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50.00 ให้ถือว่าแนวทางสามารถนำไปใช้ได้ และ 2) กรณีเห็นด้วยจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50.00 ให้กลับไปดำเนินการใหม่

**ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี**

การศึกษาในระยะที่ 3 เป็นการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี โดยการนำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 2 โดยใช้แนวทางการประเมินของกัสกีย์ (Guskey) เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

**1. ผู้ประเมินแนวทาง**

ผู้ประเมินที่ใช้ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาระดับกลุ่ม นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ อาจารย์มหาวิทยาลัย และครูโรงเรียนเอกชน

**2. เนื้อหา**

ผู้วิจัยนำแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ที่ได้จากระยะที่ 2 มาใช้ในการสร้างแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ไปขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ผู้วิจัยนำแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ของแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ซึ่งใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย (Mean: ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ของแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี และนำไปเทียบ กับเกณฑ์การแปลผล

**5. ผลการวิจัย**

**ระยะที่ 1 ศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี**

ผลการวิจัยเรื่อง “สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี” ในการวิจัยได้สังเคราะห์จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 306 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาไว้ดังตารางที่ 1 และ 2

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูล แสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ข้อมูลทั่วไป** | **ผู้ตอบแบบสอบถาม** | |
|  | **จำนวน**  **(306 คน)** | **ร้อยละ**  **(100.00)** |
| **1. เพศ** |  |  |
| 1.1 ชาย  1.2 หญิง | 157  149 | 51.31  48.69 |
| **2. อายุ** |  |  |
| 2.1 น้อยกว่า 30 ปี  2.2 30 – 40 ปี  2.3 41 – 50 ปี  2.4 มากกว่า 50 ปี | 121  130  48  7 | 39.54  42.48  15.69  2.29 |
| **3. ระดับการศึกษาสูงสุด** |  |  |
| 3.1 ปริญญาตรี  3.2 ประกาศนียบัตรบัณฑิต  3.3 ปริญญาโท  3.4 ปริญญาเอก | 114  146  39  4 | 37.25  47.71  13.73  1.31 |
| **4. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน** |  |  |
| 4.1 น้อยกว่า 5 ปี  4.2 5 – 10 ปี  4.3 11 – 15 ปี  4.4 16 – 20 ปี  4.5 มากกว่า 20 ปี | 91  97  50  35  33 | 29.74  31.70  16.34  11.44  10.78 |
| **5. ขนาดของสถานศึกษา** |  |  |
| 5.1 ขนาดเล็ก  5.2 ขนาดกลาง  5.3 ขนาดใหญ่  5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ | 16  31  172  87 | 5.23  10.13  56.21  28.43 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.31) มีอายุ 30–40 ปี (ร้อยละ 42.48) ระดับการศึกษาสูงสุดประกาศนียบัตรบัณฑิต (ร้อยละ 47.71) ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน 5–10 ปี (ร้อยละ 31.70) และส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 56.21)

**2.** สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนผลการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี แสดงไว้ในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **การเสริมสร้างสุขภาพองค์กร** |  | **S.D.** | **แปลผล** |
| 1. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร | 4.64 | 0.58 | มากที่สุด |
| 1. ด้านความเป็นผู้ของผู้บริหาร | 4.37 | 0.63 | มาก |
| 1. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร | 4.17 | 0.53 | มาก |
| 1. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู | 4.65 | 0.66 | มากที่สุด |
| 1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู | 4.63 | 0.56 | มากที่สุด |
| 1. ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 4.62 | 0.62 | มากที่สุด |
| **โดยรวม** | **4.49** | **0.61** | **มาก** |

จากตารางที่ 2 พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ส่วนมากอยู่ในระดับมากที่สุดยกเว้น ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ( = 4.37) และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ( = 4.17) อยู่ในระดับมาก

**ระยะที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีผลการศึกษาในระยะที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี โดยนำผลการศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นข้อคำถาม และนำผลการศึกษาสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชนให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประกอบการให้สัมภาษณ์ หาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน มาจาก 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา และครู จากนั้นนำข้อมูลที่ได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดลำดับแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีตามลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ลำดับที่ 2 คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ลำดับที่ 4 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ลำดับที่ 5 คือ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู และ ลำดับที่ 6 คือ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้แนวทางแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการในขั้นตอนการยืนยันแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพ องค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

**ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี**

ผู้วิจัยนำแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ที่ได้จากระยะที่ 2 มาสร้างแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี โดยใช้แนวทางการประเมินของกัสกีย์ (Guskey) เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า การประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (𝜇 = 4.95) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเข้มแข็งขององค์กร และด้านการอยู่ร่วมกันของครู (𝜇 = 5.00 เท่ากัน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู (𝜇 = 4.96) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (𝜇 = 4.94) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (𝜇 = 4.92) และด้านด้านการสนับสนุนทรัพยากร (𝜇 = 4.90) ตามลำดับ

ด้านความเป็นไปได้ พบว่า การประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (𝜇 = 4.94) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (𝜇 = 4.97) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (𝜇 = 4.96) ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู (𝜇 = 4.95) ด้านความเข้มแข็งขององค์กร (𝜇 = 4.94) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู (𝜇 = 4.92) และด้านด้านการสนับสนุนทรัพยากร (𝜇 = 4.90) ตามลำดับ

ด้านความเหมาะสม พบว่า การประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (𝜇 = 4.92) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านการอยู่ร่วมกันของครู (𝜇 = 4.96) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร (𝜇 = 4.95) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (𝜇 = 4.94) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (𝜇 = 4.89) ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู และด้านการสนับสนุนทรัพยากร (𝜇 = 4.88 เท่ากัน) ตามลำดับ

ด้านความถูกต้องครอบคลุม พบว่า การประเมินแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (𝜇 = 4.95) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (𝜇 = 4.99) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร (𝜇 = 4.97) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู (𝜇 = 4.95) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู (𝜇 = 4.94 เท่ากัน) และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (𝜇 = 4.92) ตามลำดับ

**6. การอภิปรายผล**

จากการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาไว้ดังนี้

1. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนที่มีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในทุกด้าน รวมถึงความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษามีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนครูมีความรักและสามัคคี สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ ฟอร์ทชีท (Hoy & Forsyth, 1986 อ้างถึงในเรวัตร งะบุรงค์, 2558: 21) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การ เป็นภาวการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุ เป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ ได้ด้วย โดยที่องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล สอดคล้องกับ หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธุ์ (2565: 23) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความ รับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987 อ้างถึงใน ณัฏฐ์ธนิน โพธิ์พ่วง, 2558: 23) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล องค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยของนวลใย โยลัย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559: 141) ที่ศึกษา การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ( = 4.37) และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ( = 4.17) อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนยังมีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความเป็นกันเองเพื่อสามารถชักจูงบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและซาโบ (Hoy and Sabo, 1997 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เฟื่องประยูร, 2555: 14-21) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพกันอย่างสนิทสนมเป็นกันเอง ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารต้องอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับที่วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ (2557: 32) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการในโรงเรียนให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือและแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงานโดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งที่งานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อมากำหนดเป้าหมาย วิธีการให้ทำต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ ฟอร์ทชีท (Hoy and Forsyth, 1986 อ้างถึงใน เรวัตร งะบุรงค์, 2558: 23) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมายขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไรหรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ ซึ่งนับว่าปัจจัยในด้านต่าง ๆ ขององค์การนั้นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนของงานในชนิดต่าง ๆ

**7. สรุปและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

7.1 ควรศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

7.2 ควรศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก 6 ด้านที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรและโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

**8. เอกสารอ้างอิง**

กาญจนี ฟูคำใบ. (2558). **สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.สำนักงาน. (2563). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.** กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา.

ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**, 9(2), 26-39.

โชติกา แสงอรุณ. (2560). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ณัฎฐ์ธนิน โพธิ์พ่วง. (2558**). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวลใย โยลัย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562. (2562). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 4 หน้า 49

เรวัตร งะบุรงค์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). **การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ. (2557). **สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการท างานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฎนครปฐม

ศรัลยา อนันต์สารโสภณ. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

หยาดอัมรินทร์ ศิริขันธ์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Hoy, W. K., & Forsyth, P.B. (1986). **Effecttive supervision: Theory Practice.** New York: Random House.

Hoy, W.K. & Sabo, J.D. (1977). **Quality middle schools: Open and health. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.**