

การศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2  
A STUDY OF ORGANIZATIONAL HEALTH OF SCHOOLS UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ฉันทพร เพ็ญวัฒนศิริ

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

**บทคัดย่อ** การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 176 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียนโดยการสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและวิธีการของเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม ส่วนในด้านอื่น ๆ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีมาก 2) การเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมรายด้านที่พบปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องของการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทาง การศึกษา 3) แนวทางการพัฒนา คือ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการของครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ รวมถึงวิธีการรับบริจาควัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาแก้ไขปัญหา

**คำสำคัญ** สุขภาพองค์การ , สถานศึกษาระดับประถมศึกษา

**ABSTRACT:** The objective of this research were 1) to study the level of Organizational Health of schools 2) to compare the organizational health of school which classified info school size , and 3) to fine out the level mental guidelines. This research was a survey study. The population of this study were 176 primary schools. The samples of this study were 122 primary schools which unproportion stratified random sampling. The research instrument used in collecting data were a standard questionnaire and a structured interview form. Mean, Standard Deviation and one-way ANOVA were employed as statistical analysis. The findings of this research revealed that 1) the organizational health of schools, perceived by the school principals as a whole, was at high level. When considered aspect, clear focus 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 in the schools was lacks of supported resources to meet the needs of school personnel. The guidelines for development were to survey the school staff needs, providing appropriate budget to buy enough teaching and learning materials, including resource donation outside schools.

**Keywords :** Organizational health, primary schools

**บทนำ** ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์และวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหลากหลายด้าน เป็นผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยองค์การที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว จะสามารถอดทนต่อกระแสสังคมและมีความมั่นคง องค์กรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์กรเป็นสำคัญ สุขภาพองค์การเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การจากภายใน โดยเริ่มจากการพิจารณาเรื่องสุขภาพเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาว่าสุขภาพขององค์กรในปัจจุบัน มีอาการเจ็บป่วยหรือไม่ สมรรถนะ การบริหารจัดการเป็น

อย่างไร ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) เปรียบเทียบองค์การเป็นระบบร่างกายของมนุษย์ หากร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพที่ สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือน องค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากอวัยวะ บางส่วนไม่สามารถทำงาน หรือเสื่อมสมรรถภาพไป กลไกการทำงานจะหยุดชะงัก ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย ไม่สามารถต่อต้านโรคภัยได้ (องค์การอนามัยโลก. 2553 : 13)

สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งซึ่งชี้ประสิทธิผลองค์การเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารงานขององค์การนั้น ประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพมีการทำงานที่ราบรื่นสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน หน่วยงานต่างๆ ในองค์การมีกิจกรรมร่วมกันและองค์การมีผลผลิตในระดับสูง เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดการส่งผลต่อผลผลิตขององค์การที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ องค์การที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ ร่วมมือกันทำงาน มีการตัดสินใจที่เหมาะสม (Miles. 1973 : 19) องค์การที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเนื่องจากสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพที่ดีจะส่งผลให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ และถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะส่งผลให้การบริหารองค์การขาดประสิทธิผลเช่นเดียวกัน (Hoy and Feldman. 1987 : 62)

องค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา หรือสถานศึกษาที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ดีขึ้น มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์ได้นั้น (Miles. 1973 : 162) ได้ให้ทัศนะว่า วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ซึ่งสุขภาพองค์การจะบอกถึงภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามหน้าที่ ของระดับสังคมที่ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ในท่ามกลางสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ด้วยการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันเป็นเป้าหมายเบื้องต้น ด้วยเหตุนี้เององค์การทุกองค์การจึงควรมุ่ง ที่จะพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อให้องค์การมีสภาพสมบูรณ์หากสถานศึกษามีสุขภาพดี (Healthy School) จะมีการปฏิบัติงานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสถานศึกษาที่น่าอยู่ได้รับการยอมรับและได้รับความช่วยเหลือจากสังคมเป็นอย่างดี พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครู ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเป็นมิตรกับ ครูมุ่งเน้นวิชาการ มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่ในโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy school) จะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม บรรยากาศไม่น่าอยู่ ไม่เหมาะกับการทำงาน ผู้บริหารไม่กระตือรือร้น ครูแบ่งแยกเป็นกลุ่มส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ทำให้ภาพรวมของโรงเรียนไม่ดีทั้งองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า สุขภาพองค์การของ สถานศึกษาสามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (Hoy and Miskel. 1991 : 48)

ปัจจุบันสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนซึ่งนับได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 :57) นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ 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 ผลการประเมินผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในทุกวิชา นอกจากนั้นมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของ ส่วนราชการในโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดปีงบประมาณ 2552 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน 12,032 คนและในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 10,107 คน ซึ่งครูส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการมีเหตุผลพอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีขวัญ กำลังใจและขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553 : 61)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของการศึกษาของประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาและแข่งขันกับอารยประเทศได้ การที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีระบบและระเบียบแบบแผนนั้นต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายแรก (Milstein and Belasco. 1973 : 82) จึงนับได้ว่าการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นแนวทางสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีศักยภาพ นักเรียนมีคุณภาพตาม

มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพองค์การของสถานศึกษาให้มีคุณภาพให้ได้ มาตรฐาน และมีคุณภาพองค์การที่สมบูรณ์เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

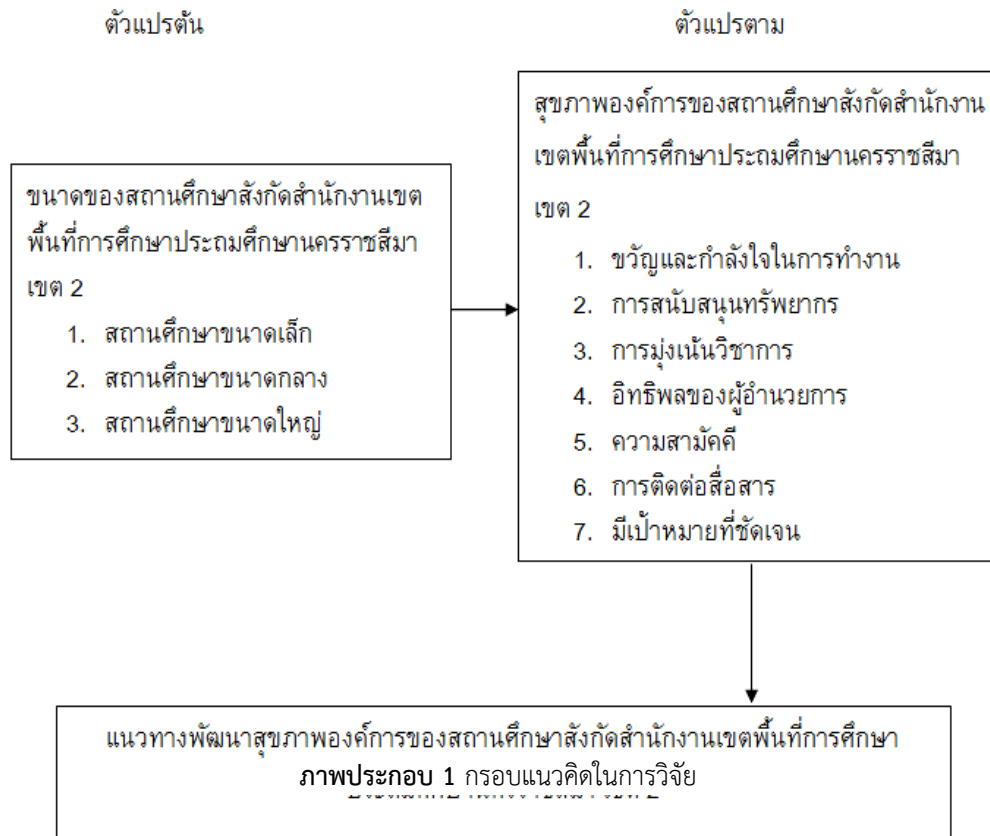
### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ปี การศึกษา 2555 จำนวน 176 โรงเรียน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียน และสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 48 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลาง 49 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 25 โรงเรียน โดยมี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่
    - ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 122 คน โดยใช้แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ
    - ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 6 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำนวน 1 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่
  - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วย สุขภาพองค์การ 7 ด้าน คือ 1. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2. การสนับสนุนทรัพยากร 3. การมุ่งเน้นวิชาการ 4. อิทธิพลของผู้บริหาร 5. ความสามัคคี 6. การติดต่อสื่อสาร 7. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการต่าง ๆ ในเรื่องของคุณภาพองค์การ ได้แก่ Miles , Hoy and Forsyth, Webb, Podgursky , Hoy , Tarter and Kottkamp ,Owens, Hoy and Sabo ซึ่งผู้วิจัยได้ สรุปแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพองค์การจากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การ จาก นักวิชาการและงานวิจัย เพื่อใช้เป็นตัววัดระดับสุขภาพองค์การ และนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดย กำหนดให้ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้น และกำหนด สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นตัวแปรตาม โดยต้องการศึกษาเปรียบเทียบว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน จะมีระดับสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไร และจากปัญหา ความแตกต่างกันของระดับสุขภาพองค์การตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนดนั้น จะมีแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของ สถานศึกษาได้อย่างไร โดยผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ที่สอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จาก ดีเยี่ยม ดีมาก ดีปานกลาง พอใช้ และควรปรับปรุง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 122 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บข้อมูลจาก การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสภาพองค์การด้วยตนเอง



การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลของแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ภาระและกำลังใจในการทำงาน ด้านที่ 2 การสนับสนุนทรัพยากร ด้านที่ 3 การมุ่งเน้นวิชาการ ด้านที่ 4 อิทธิพลของผู้บริหาร ด้านที่ 5 ความสามัคคี ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสาร ด้านที่ 7 การมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายภาพรวมและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) และเพื่อตรวจสอบสมมติฐานในการจำแนกตัวแปร เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe') ในการจำแนกตัวแปรเป็นขนาดของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยผู้วิจัยนำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำ ข้อความสั้นๆ หรือประโยคที่มีประเด็นใกล้เคียงกันของแต่ละบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความความหมาย โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาหรือการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน โดยการพิจารณาความเหมือน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปและบรรยายวิเคราะห์ในรูปแบบตารางรายบุคคล รายด้าน และสรุปเป็นความเรียง

**สรุปผลการวิจัย**

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 36.10 และ 20.50 ตามลำดับ

2. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม ส่วนในด้านอื่น ๆ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ ดีมาก

3. การเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาพองค์การในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปรากฏผลดังต่อไปนี้

#### 4.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

##### 4.1.1 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานด้วยความเต็มใจ

ควรยกย่อง ชื่นชม ให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่นและในที่สาธารณะ จัดการอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดความรู้และความมั่นใจในการสอน สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงบทบาทผู้นำ และการแบ่งปันความสำเร็จร่วมกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงหรือการรับประทานอาหารร่วมกันเพื่อเป็นการขอบคุณบุคลากรในองค์กร

4.1.2 แนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับตามสิทธิ

ควรส่งเสริมและสนับสนุนผลงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น หรือรางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลงานและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน มีสวัสดิการแก่บุคลากรด้านอาหาร การทัศนศึกษาและการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า จัดตั้งกองทุนภายในโรงเรียนและสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ

#### 4.2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

4.2.1 แนวทางในการสนับสนุนให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ควรสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหา จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อ ความต้องการจัดหาสื่อการเรียนที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและเพียงพอต่อความต้องการอย่างเต็มความสามารถ เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนช่วยในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น โครงการทรูปลูกปัญญา โครงการห้องสมุดอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมทอดผ้าป่าการศึกษา รวมถึงการรับบริจาคทรัพยากรทางการศึกษาจากผู้ประสงค์จะบริจาคแก่โรงเรียน

4.2.2 แนวทางในการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการของครูด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ รับบริจาควัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

#### 4.3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

4.3.1 แนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการอย่างหลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทาง Internet และ Website ของโรงเรียน รวมถึงเผยแพร่ทาง Social Network สุโรงเรียนอื่นและหน่วยงานภายนอก ตามความสมัครใจของบุคลากร จัดการประกวดหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นการยกย่องและชื่นชมในความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันผลงานวิชาการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสถานศึกษาจนถึงระดับประเทศ

4.3.2 มีแนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนักเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานวิชาการในห้องเรียน รวมถึงเผยแพร่ทาง Internet และ Website ของโรงเรียน รวมถึงเผยแพร่ทาง Social Network สุโรงเรียนอื่นและหน่วยงานภายนอก จัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการภายในสถานศึกษาและร่วมกับหน่วยงานภายนอก ภาคีเครือข่ายการศึกษาอื่น ๆ จัดการประกวดหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่



ประจักษ์ เพื่อเป็นการยกย่องและชื่นชมในความตั้งใจสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขัน ผลงานวิชาการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับประเทศ

#### 4.4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

4.4.1 เทคนิคหรือแนวทางในการโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอ ข้อพิจารณาและยอมรับความคิดเห็น ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำในตนเอง สร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญถึงผลดี ผลเสียของข้อเสนอแนะร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาจากผลงานที่ผ่านมา ใช้เทคนิคการพูดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมและวางตัวเป็นกลาง สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เสี่ยงต่อความขัดแย้ง สนับสนุนเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน หาข้อยุติในการหารือ ด้วยการเข้าสู่ประเด็นหลักในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ แสดงทัศนะ แนวคิดและแนวทางป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

4.4.2 เทคนิคหรือวิธีการกำกับ ติดตามงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ชัดเจน ประชุมหารือ เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอข้อเสนอนั้นแนวทางการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันกำหนดวิธีการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กำหนดการรายงานผลการปฏิบัติให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดวิธีวิธีการ กำกับ นิเทศ ติดตามงานภายในสถานศึกษาให้เป็นแนวทางเดียวกัน

#### 4.5 ด้านความสามัคคี

4.5.1 วิธีการหรือแนวทางใดในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันควรมอบหมายงานให้บุคลากรทำร่วมกัน เป็นกลุ่ม เน้นการทำงานเป็น Teamwork เน้นการทำกิจกรรมการเรียนการสอนแบบประสานงานของทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในทางบวก จัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีร่วมกัน เช่น กีฬา งานเลี้ยง ทัศนศึกษา เป็นต้น

4.5.2 วิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมควรสร้างความเป็นมิตร สร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานให้ทำร่วมกัน โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม มอบหมายงานให้เกี่ยวเนื่องประสานกันเพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกัน สร้างสร้างการทำงานร่วมกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น

#### 4.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร

4.6.1 วิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การติดต่อทางโทรศัพท์ โทรสาร Internet, Social Network E – mail เป็นต้น เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อเป็นการสะดวก รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

4.6.2 วิธีการใดส่งเสริมให้สถานศึกษามีการรับส่งสารที่เป็นระบบ และเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลน้อยที่สุด และการรับส่งสารเป็นไปเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากร ควรจัดให้มีการประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ตรงกัน จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน จัดทำระบบการส่งสารเป็นหนังสือเวียนภายในองค์กร แจกข้อมูลข่าวสารในรูปแบบเอกสาร ตัดประกาศ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ หรือทาง Social Network

#### การอภิปรายผล

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สมาชิกในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ร่วมกันปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเองในองค์กรอย่างสมบูรณ์ตามองค์ประกอบของสุขภาพองค์การทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 4. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

5. ด้านความสามัคคี 6. ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 7. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นองค์การที่มีสุขภาพดี สมบูรณ์ มั่นคง มีความพร้อมที่จะพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง ให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพงศ์ พงษ์ดี (2553 : 27) ที่ศึกษา สุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้านเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทุกขนาดได้ปฏิบัติตามภารกิจของ สถานศึกษาตามนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 (2556 : 29) ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและจริงจังตามกรอบงานอย่างชัดเจน โดยให้ทุกโรงเรียน ดำเนินการตามมาตรฐานเดียวกัน และบัญญัติ 10 ประการสู่คุณภาพการจัดการศึกษา โดยบัญญัติข้อที่ 10 ได้กล่าวถึงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติสู่การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของผู้รับผิดชอบทุกระดับและทุก ขนาดสถานศึกษา จึงส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กรุณา ไชยสงโท (2549 : 64) ที่ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยภาพรวมมี สุขภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการคุณภาพการศึกษา และ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สถานศึกษาควรศึกษา วิเคราะห์และสำรวจความต้องการด้าน สวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการจัด สวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรเป็นลำดับแรก ศึกษา วิเคราะห์และสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของบุคลากร จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความต้องการ ของครูให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนด้านทรัพยากร อันจะ ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

1.3 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ สถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานทางวิชาการแก่บุคลากรใน สถานศึกษา ส่งเสริม ให้บุคลากรในสถานศึกษาเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก และ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมแข่งขันผลงานวิชาการในระดับต่าง ๆ

1.4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการพูดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมและ วางตัวเป็นกลาง สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญในการยอมรับ ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารแนะนำ

1.5 ความสามัคคี สถานศึกษาควรสร้างความสามัคคีด้วยการกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของ บุคลากร เน้นการทำงานแบบประสานงานกันของทุกฝ่าย การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และจัดกิจกรรมภายในองค์การเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีร่วมกันและสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในทางบวก

1.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างในการใช้ช่องทางในติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น โทรศัพท์ โทรสาร ระบบInternet ระบบ Intranet ระบบ Social Network และ E – mail เป็นต้น



1.7 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน สถานศึกษาควรกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และนโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงเป้าหมายขององค์กร เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติตามเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ร่วมกัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น ดังนั้นจึงควรศึกษาและเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มอื่น เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ปกครอง

2.2 ควรนำองค์ประกอบด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้วัดระดับ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ

2.3 ควรนำองค์ประกอบด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นตัวชี้วัด หรือเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่นในระดับต่าง ๆ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาไปสู่ สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์

2.5 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ

2.6 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับของผู้บริหารสถานศึกษาบริหาร สถานศึกษา

2.7 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวง ศึกษาธิการ. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.sufficiencyeconomy.org> [13 สิงหาคม 2556]

กรรณา ไชยสงโท. (2549). **สุขภาพองค์การโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศิริพงศ์ พงษ์ดี. (2553). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเบญจมานูสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**จันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2556). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556.**

**กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2**

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :** **พริกหวานกราฟฟิค.**

**องค์การอนามัยโลก. (2553). การตรวจสุขภาพองค์การ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.oknation.net>. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2556.**

Hoy, W., K., and Feldman, J. (1987). "Organizational health. The concept and it's measure", **Journal of Research and Development in Education.**

Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (1991). **Educational Administration Theory, Research, and Practice.** (3<sup>rd</sup> ed.). New York : Random House.

Miles, M.B. (1973). **Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground.** Boston : Allyn and Bacon.

Milstein and Belasco. (1973). **Educational Administration and the Behavioral Science : A System Perspective.** Boston : Allyn and Bacon.