

สุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ธานินทร์ ศรีสุวรรณ^{1*}, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*taninsrisuwan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย สุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านกิจสัมพันธ์ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านความเข้มแข็งขององค์กร ส่วนด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ใช้การเสริมแรงเชิงบวก และเปิดรับความคิดเห็นเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพจริง มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและวางแผนงบประมาณร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ โรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



The Organizational Health of Nihomsongkhro School under the Ranong Primary Educational Service Area Office

Tanin Srisuwan^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*taninsrisuwan@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the organizational health of Nihomsongkhro School and 2) to examine the guidelines for enhancing organizational health at Nihomsongkhro School under the Ranong Primary Educational Service Area Office. The conceptual framework comprised seven dimensions of organizational health: institutional integrity, principal influence, consideration, initiating structure, resource support, morale, and academic emphasis. The population consisted of 31 school administrators and teachers at Nihomsongkhro School under the Ranong Primary Educational Service Area Office during the 2025 academic year. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.85 and a semi-structured interview. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that the overall level of organizational health of Nihomsongkhro School across all seven components was at a high level. When considering each component, resource support had the highest mean, followed by principal influence, initiating structure, morale, collegial relationships, and organizational integrity, while academic emphasis had the lowest mean. Furthermore, the guidelines for enhancing organizational health revealed that school administrators emphasized organizational development by systematically appointing curriculum development committees and implementing curriculum development. Administrators applied positive reinforcement and openly accepted opinions and suggestions from teachers and personnel to improve management in accordance with actual conditions. In addition, annual action plans were systematically developed to determine operational directions and collaboratively plan budget utilization with teachers. Recognition and commendation were provided to teachers with outstanding performance, and teachers were encouraged to develop instructional innovations to enhance the quality and effectiveness of teaching and learning.

Keywords: Organizational health, Nihomsongkhro School , Ranong Primary Educational Service Area Office

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่ง

สหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีความรู้ทักษะด้านการอ่านหรือ การศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทาย ที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำจากรายงาน ของ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา [1]

การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ มุ่งสร้างสมดุลด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วน โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 6 ด้าน รวมถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 29 ให้ สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายใน ชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสพการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน [2]

ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านโครงสร้าง บุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม องค์กรทางการศึกษา จึงต้องมีความสามารถในการปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง แนวคิดสุขภาพองค์กรได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ในด้านการพัฒนาองค์กร โดย ฮอย ทาเทอร์ และคอตท์แคมป์ (Hoy, Tarter, and Kottkamp, 1991) ได้อธิบายในหนังสือ Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate ว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีจะสามารถ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความร่วมมือของบุคลากร และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของ สถานศึกษาในระยะยาว [3]

โรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจากข้อมูลจากรายงานประจำปี ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียน 657 คน และบุคลากร 31 คน ซึ่ง โรงเรียนมีความพร้อมทางด้านบุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงบุคลากรที่มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน จากความสำคัญของสุขภาพองค์กรต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน นิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน และนำผลการศึกษามาใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 31 คน (โรงเรียนนิคมสงเคราะห์, 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้มแข็งขององค์การ 2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) ด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ด้านกิจสัมพันธ์ 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิด สุขภาพองค์การของโรงเรียน นิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระนอง
3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัยของ ฮอย ทาเทอร์ และคอร์ทแคมป์ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ ปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละ ข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 0.67-1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านสองแพรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 30 คน แล้วหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .85
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองจำนวน 31 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ โรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนนิคมสงเคราะห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 31 คน เพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 31 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศและระดับการศึกษาโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนอง ใน 7 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนอง

ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการจัดการสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองจำนวน 3 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนอง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารสุขภาพองค์การ จำนวน 2 คน
2. ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ด้านการบริหาร จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนอง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนอง



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์การโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา นำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพองค์การโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม 7 ด้าน

(N=30)

สภาพองค์การโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความเข้มแข็งขององค์กร	4.02	0.33	มาก	6
2	ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.12	0.39	มาก	2
3	ด้านมิตรสัมพันธ์	4.07	0.31	มาก	5
4	ด้านกิจสัมพันธ์	4.12	0.34	มาก	3
5	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.15	0.30	มาก	1
6	ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4.08	0.44	มาก	4
7	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.00	0.26	มาก	7
รวม		4.01	0.07	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.15$) รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\mu=4.12$) ส่วนด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.00$)

4. สรุปผล

ตอนที่ 1 ระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวม ผลการวิจัยทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ส่วนด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเข้มแข็งขององค์การ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการดำรงความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การวางแผนพัฒนาระยะยาว การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการเรียนรู้ในปัจจุบัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการรักษามาตรฐานและคุณภาพของหลักสูตร เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์เพื่อปรับปรุงหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเช่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการโน้มน้าวผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สนับสนุนข้อเสนอของโรงเรียน เช่น ขอความร่วมมือชุมชนสนับสนุนกิจกรรมโรงเรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น มอบรางวัล หรือ ชื่นชมผลงานครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านมิตรสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงาน เช่น มีการจัดทำ PLC หรือ จัดทำกลุ่มเพื่อทำงาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการยอมรับแนวทางความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านกิจสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน เช่น มีการประชุมกำหนดเป้าหมายและสรุปผลทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีการชี้แจงหน้าที่ก่อนเริ่มงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน เช่น มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น มีการจัดอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอ เหมาะสม และพร้อมใช้งาน เช่น มีการจัดเตรียมสื่อ และ สนับสนุนงบประมาณกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ รัดกุม ตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมความรู้สึกรับในงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา เช่น การชื่นชมผลงานครูในที่ประชุม ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมความภาคภูมิใจในสถานศึกษา เช่น เผยแพร่ผลงานครู-นักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นระบบ เช่น จัดระบบ PLC ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการ

สนับสนุนการยกย่องส่งเสริมผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านวิชาการ เช่น การมอบเกียรติบัตร หรือ เผยแพร่ลงสื่อออนไลน์ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เช่น การจัดอบรม Active Learning มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา รวมทั้งสิ้น 93 แนวทาง ประกอบด้วย

ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ประกอบด้วย 13 แนวทาง คือ 1)สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ 2)มีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3)มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 4)มีการนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกมาใช้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุงหลักสูตร 5)ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6)ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน 7)มีการนิเทศ กำกับ และติดตามการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 8)มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้และการสังเกตการสอนในชั้นเรียน 9)มีการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น 10)ครูมีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ก่อนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 11)มีการออกแบบและปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 12)ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 13) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างครู เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 15 แนวทาง คือ 1)ใช้การเสริมแรงเชิงบวก เช่น การยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2)มีการมอบเกียรติบัตรหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3)เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา 4)เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานสำคัญของสถานศึกษา 5)ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีความรับผิดชอบร่วมกัน 6)สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน 7)ส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 8)มีการติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง 9)ให้กำลังใจและเสริมสร้างความมั่นใจแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 10)สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม 11)ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 12)เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 13)ให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 14)ใช้การสื่อสารที่สร้างสรรค์และเป็นกันเอง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กร และ 15)สนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพและความสามารถของตนเอง

ด้านมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 แนวทาง คือ 1)ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรอย่างเปิดกว้าง 2)เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร 3)ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม 4)สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเกื้อกูลกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข 5)ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6)เปิดโอกาสให้ครูสามารถเข้าพบและปรึกษาปัญหาได้ทั้งด้านงานและด้านส่วนตัวอย่างเหมาะสม 7)ดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ 8)ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร 9)สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน 10)ใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน 11)ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 12)ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร

ด้านกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 แนวทาง คือ 1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) มีการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานอย่างชัดเจน 3) มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน 4) มีการชี้แจงแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ผ่านการประชุมและการสื่อสารภายในองค์กร 5) มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อควบคุมระยะเวลาและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน 6) มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคลากร 7) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และแผนงานที่กำหนด 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 9) มีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน 10) มีการรายงานผลการดำเนินงานและสะท้อนปัญหาอย่างต่อเนื่อง 11) มีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 12) ผู้บริหารมีการติดตามกำกับกำกับการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ประกอบด้วย 15 แนวทาง คือ 1) มีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบร่วมกับคณะครู 2) มีการพิจารณาความจำเป็นของการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน 3) มีการกำหนดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 4) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมให้กับแต่ละกลุ่มงาน 5) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 6) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านทรัพยากร 7) ส่งเสริมให้การจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องกับการใช้งานจริง 8) ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพ 9) มีการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม 10) มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 11) มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า 12) ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการดูแลรักษาทรัพยากร 13) มีการติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง 14) มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการ และ 15) ผู้บริหารมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 11 แนวทาง คือ 1) มีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น 2) ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง 3) สนับสนุนให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา 5) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข 6) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 7) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี 8) สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 9) มีการให้กำลังใจและการยอมรับจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน 10) ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความตั้งใจในการพัฒนาสถานศึกษา และ 11) สร้างบรรยากาศการทำงานโดยรวมที่ดีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แนวทางการเสริมสร้างสภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี การมุ่งเน้นวิชาการ ประกอบด้วย 15 แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มความทันสมัยและตอบสนองต่อผู้เรียน 3) กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างชัดเจนและท้าทาย เพื่อกระตุ้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย 5) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทางวิชาการ 6) มีระบบนิเทศ กำกับ และติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมคุณภาพการสอน 7) ใช้ผลการนิเทศและการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 8) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างครูภายในองค์กร เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนร่วมกัน 9) สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 10) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 11) สนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม 12) มี

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 13) นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 14) ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม และ 15) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะนอง มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1.1 ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร โดยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษา ควรนำข้อมูลสารสนเทศ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการประเมินคุณภาพ มาใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งส่งเสริมการดำเนินงานผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและชุมชน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น

5.1.2 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อิทธิพลเชิงบวกในการบริหารงาน โดยสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องชมเชยและการเสริมแรงที่เหมาะสม พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และความสามัคคีกัน เพื่อเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.1.3 ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยยึดหลักความเปิดกว้าง ความเสมอภาค และความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงาน พร้อมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร

5.1.4 ด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐาน แนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการที่กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และปฏิทินการดำเนินงาน พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และติดตาม ตรวจสอบ รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5.1.5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร โดยจัดสรรงบประมาณ สื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงาน พร้อมทั้งติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.6 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากร โดยยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ รับฟังความคิดเห็น และดูแลสวัสดิการอย่างเหมาะสม

ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม เอื้ออาทร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงาน และพร้อมร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.1.7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน พร้อม กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ชัดเจน และดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการส่งเสริมการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาการสอน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่าง ยั่งยืน

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง
2. ควรมีการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาที่ 8 (ศีลาลัก) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระนอง
3. ควรมีการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

6. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้แนวทางสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงแนวทางสุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

ที่มา: [ธานินทร์ ศรีสุวรรณ, 2568]

7. อภิปรายผล

สุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนนิคมสงเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สามารถกำหนดแผน ดำเนินการ และควบคุมได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดสรรงบประมาณ การจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน และการสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้โดยตรง ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งยังมีการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลเชิงบวกในการชี้นำบุคลากรได้ สามารถสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธิธิดา ฐาปณีย์ (2560, น.29) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง เป็นภาวะการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้ อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและมีความสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรค และการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เข้ามาคุกคามจนสามารถบรรลุไปถึงเป้าหมายที่กำหนดในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความพร้อมทั้งในด้านทรัพยากร การบริหารจัดการ และการดำเนินงานตามภารกิจหลักอย่างสมดุล ซึ่งหากด้านใดด้านหนึ่งยังไม่เข้มแข็ง ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การในภาพรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทาเทอร์ ฮอย และ คอทแคมป์ (Tarter, Hoy, and Kottkamp, 1991, p.62) ได้กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวและรับมือกับสภาพแวดล้อมรอบด้านในลักษณะที่ยังคงรักษาความสมบูรณ์และคุณภาพทางการศึกษาของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไว้ได้ โดยครูได้รับการคุ้มครองจากข้อเรียกร้องหรือความคาดหวังที่ไม่สมเหตุสมผลจากชุมชนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ชุมภู (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 242 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มิติด้านการอยู่ร่วมกันของครู การสนับสนุนทรัพยากร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ขวัญในการปฏิบัติงาน อิทธิพลของผู้บริหาร และการมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านวิชาการเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงทำให้ระดับการพัฒนาอย่างไม่สูงเท่ากับด้านอื่น

8. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). The thirteenth national economic and social development plan. (In Thai)



- [2] National Education Act B.E. 2542 and Amendments. (2020). Office of the National Education Commission. (In Thai)
- [3] Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools/Healthy schools: Measuring organizational climate. Sage.
- [4] Srisa-ard, B. (2017). Introduction to research (10th ed.). Suwiriyasarn. (In Thai)
- [5] Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools/Healthy schools: Measuring organizational climate. Sage.
- [6] Putthirada Thapanee. (2017). Organizational health of schools in Ko Chan District. [Master's thesis]. Burapha University. (In Thai)
- [7] Kanokporn Chumphu. (2022). A study of organizational health of schools in Mae Fa Luang District under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. [Independent Study]. University of Phayao. (In Thai)