

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพองค์กรกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

สุนันทา บุญมา¹, นิมิตร มั่งมีทรัพย์²

^{1,2}สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง,

Email : jiffy55.15@gmail.com¹, nimirm@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 2) ศึกษาความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษากับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 302 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเคริจซีและมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ที่ผ่าน การตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญมีความตรงอยู่ระหว่าง 0.65 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรด้านสถาบัน, อิทธิพลของผู้บริหาร, สนับสนุนด้านทรัพยากร, มุ่งวิชาการ, ขวัญในการปฏิบัติงาน, ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์, และภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

2. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, นโยบายการบริหาร, ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและเงินเดือน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์กรของสถานศึกษากับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง ($r = .999$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษา ด้านขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้านนโยบายการบริหารในระดับสูงสุด ส่วนด้านอิทธิพลผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับต่ำสุด

คำสำคัญ: สภาพองค์กร, ความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ชุมพร

Relationship between Organizational Health Factors and Job Satisfaction in School Personnel under the Office of Primary Educational Service Chumphon Area 1

Sunanta Boonma¹, Nimitr Mungmeesup²

^{1,2}Educational Administration under the Muban Chom Bueng Rajabhat University,

Email : jiffy55.15@gmail.com¹, nimirm@gmail.com²

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) organizational health aspects of schools under the Office of Primary Educational Service Area 1, Chumphon; 2) the performance satisfaction of administrators, teachers and personnel in schools under the Office of Primary Educational Service Area 1, Chumphon; and 3) the relationship between the organizational health aspects and the performance satisfaction of the following. Samples were 302 administrators, teachers and personnel selected by stratified random sampling. The instrument was a 5 point scale questionnaire, approved by field experts, with content validity at .65-1.00 and reliability at .97. Statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were as follows: 1) the overall level of organizational health aspects was at a high level and the highest mean was an institutional integration followed by executive's influence, resource support, academic focus, job morale, interpersonal leadership, and relations leadership, respectively; 2) the overall level of performance satisfaction of administrators, teachers and personnel was also at a high level and the highest mean was in performance success followed by the relationship with colleagues, the job description and working environment, management policy, job security and salary, the relationship with administrators, job responsibility, and job advancement, respectively; 3) the correlation of the overall level of the relationship between organizational health aspects and the performance satisfaction of administrators, teachers and personnel in schools was at a high level ($r = 0.99$) with statistical significance of .01. The result found job morale correlated to management policy the highest while executive's influence and performance success was at the lowest.

Keywords: Organizational health factors, job satisfaction, Educational Service Area Office, Chumphon province

บทนำ

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งประสิทธิผลนั้น มีมากมายหลากหลายปัจจัยแตกต่างกันไปตามบริบทและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งนี้เพราะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาส่วนใหญ่ล้วนกำหนดให้เป็นองค์กรที่เปิดรับความเปลี่ยนแปลงตลอดจนความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลา เช่น สถานศึกษาทั้งสังกัดภาครัฐและเอกชนเกือบทุกแห่ง ต่างยึดแบบการบริหารที่มุ่งการเปิดโอกาสให้สังคมและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยตรงมากขึ้น ขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ได้ กระจายอำนาจการบริหารจัดการตนเองมากขึ้น มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปมากขึ้น ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประสานความร่วมมือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด สถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองตามหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล แม้ว่าการปฏิรูประบบการบริหาร การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายก็ตาม ทว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาก็มีอาจเป็นหลักประกันประสิทธิผลของการจัดการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ กล่าวกันว่า ความรู้ความสามารถของบุคคลมีอาจประกันความสำเร็จในอาชีพการงานของเขาเหล่านั้นได้ หากมิได้รวมเอาสุขภาพเข้าไปเป็นตัวพิจารณาด้วย ในทำนอง

เดียวกัน สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจหรือแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน มีนักวิชาการ ด้านการบริหารองค์กรได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์กรในมิติต่าง ๆ ไว้มากมาย โดยเฉพาอย่างยิ่ง

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพที่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผล องค์กรใด มีสุขภาพที่ไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล

สุขภาพองค์กรมี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งขององค์กร 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

ทั้งนี้ องค์ประกอบของสุขภาพองค์กรดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้างกระบวนการบริหารและปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ 1) ความเข้มแข็ง ขององค์กร คือ สภาวะการทำงานด้านความสามารถ ขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการควบคุมความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรจะไม่มีข้อบกพร่อง ถูกครหาจากชุมชน 2) อิทธิพลของผู้บริหารเป็นสภาวะการทำงานด้านความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมิตรและเป็นที่ยอมรับ และสนับสนุนผู้ร่วมงาน 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง สภาวะการทำงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเป็นมิตรและเป็นที่ยอมรับ สนับสนุนผู้ร่วมงาน 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ปัจจัยนี้ คือ สภาวะการทำงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล

ของงานมีทัศนคติ ความคาดหวังที่ชัดเจน 5) การสนับสนุนทรัพยากร จะหมายถึง สภาวะการทำงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารบุคคล การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึง และสนับสนุนผู้ร่วมงาน 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มักจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ และ 7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ ปัจจุบันนี้หมายถึง สภาวะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรครู มี การพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและทักษะในการทำงาน (Hoy & Feldman, 1987, p.32) ดังที่กล่าวไว้ว่า อิทธิพลของสภาพองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกฝ่ายทุกระดับ ทั้งนี้ เพราะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญยิ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจและหรือความเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดก็ตามรู้สึกพึงพอใจต่อการได้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารและในสภาวะแวดล้อมที่ตนเองมีความสุข มีความสนใจก็จะเกิดความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะและปฏิบัติ งานอย่างเต็มกำลังความสามารถมีประสิทธิภาพ แนวคิดลักษณะเช่นนี้ ยังสอดคล้องกับความเห็นของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 42-49) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของการปฏิบัติงาน ด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและ

การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หลักสำคัญในการสร้าง ความพึงพอใจ ก็คือ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ความหมายขององค์กร และรู้จักเทคนิคการบริหาร ที่เหมาะสมที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาควร จะสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มากที่สุด เพราะจะช่วยให้ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่าความพึงพอใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อาจอยู่ในระดับไม่สูงนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยสภาพองค์กรของสถานศึกษาที่อาจอยู่ในระดับที่ไม่สูงนักเช่นเดียวกัน เพราะเมื่อนำเอาสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มาวิเคราะห์ จะพบว่ามีความแตกต่างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมค่อนข้างมาก ขาดแคลนจำนวนครู เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นหลายอย่างในการจัดการศึกษา 12 ปี โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ และพัฒนาศักยภาพในทุกด้าน ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ล้วนเป็นผลสะท้อนสภาวะสุขภาพ องค์กรของสถานศึกษาที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูเกือบทุกคนทุกสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานที่ต้องเหน็ดเหนื่อย ทุ่มเทศมีปัญหา และเวลามากกว่า

ปกติ ยังไม่รวมถึงภาวะเศรษฐกิจ ที่อาชีพครูต้องเผชิญ และยังต้องรับภาระใน การติดตามประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกและต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งทุกอย่งนั้น ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงคุณภาพองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมอีกส่วนหนึ่งด้วย

การขับเคลื่อนงานปฏิรูปสถานศึกษาให้บรรลุผล การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจกับ ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลหรือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพองค์กรของสถานศึกษาปัจจัยใดบ้าง ทั้งนี้เพราะปัจจัยคุณภาพองค์กรของสถานศึกษามักเป็นสาเหตุสำคัญของแรงจูงใจและหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาปรับปรุงและหรือการยกระดับ (enhancing) ปัจจัยคุณภาพองค์กรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ไม่เพียงส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกคน ทุกระดับ ในสถานศึกษาเท่านั้น ทว่ายังมีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษาอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช่ประโยชน์ด้านการวางแผนพัฒนาปรับปรุง ปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความพึงพอใจของครูและบุคลากรในการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

พาโชค สาธุเมือง (2556, 80-83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิภาพ โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านสุขภาพองค์กรของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธารายโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพ องค์กรของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

โดยรวมและด้านการบริหารแบบ มิตรสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านความสามัคคี ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจณี พุคำใบ (2558, 66-67) ได้ศึกษาสุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการด้านบำรุงรักษา ความต้องการด้านภารกิจและความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ ส่วนแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความต้องการด้านภารกิจมีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายการทำงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย กำหนดวิธีการทำงานให้ชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอบรมพัฒนาบุคลากรด้าน ICT การสื่อสารและการประสานงานบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล มีแนวทางป้องกันแก้ไข ยุติปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ด้านความต้องการด้านบำรุงรักษา มีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ได้แก่ จัดอบรม พัฒนาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับร่วมแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมสร้าง

ความสามัคคี ความสัมพันธ์ ใช้การประชุมในการแก้ปัญหาทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ขวัญกำลังใจ จัดสถานที่และเวลาเล่นกีฬา ส่งเสริมการออกกำลังกาย ด้านความต้องการ ความเจริญและการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ มีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ได้แก่ จัดให้มีเครื่องมือที่ทันสมัยใช้งานได้รวดเร็ว อบรม พัฒนา ส่งเสริมการจัดทำและใช้สารสนเทศ ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางต่อผู้บริหารยุคที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และแนวคิดใหม่ในการทำงาน มีแนวทางระบบมาตรการจัดการความเครียดจากการทำงาน สร้างจิตสำนึก จิตอาสาในการทำงาน มีแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน และมีกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับด้วยหลักคุณธรรม

แฮม ยูน (2548, 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด และมิติการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ มิติการติดต่อสื่อสารกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนมิติที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ มิติขวัญในการปฏิบัติงานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2553, 52-53) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่า 4.14 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน ในด้านการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 และด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เสาวนีย์ ศรีเดช (2558, 96-97) ได้ศึกษาวิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีจัดการความขัดแย้ง ทั้ง 5 วิธี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้วิธีประนีประนอมและวิธียอมรับอยู่ในระดับมาก ส่วนวิธีร่วมมือแก้ปัญหา วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีเอาชนะอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูและบุคลากร 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3) อิทธิพลของการจัดการ

ความขัดแย้งของผู้บริหารด้วยวิธียอมรับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธียอมรับวิธีประนีประนอม และวิธีเอาชนะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณฑิรา ประเสริฐสังข์ (2551, 150-157) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภายใต้ภาวะความขาดแคลนครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า 1) สภาพองค์กรในภาพรวมของโรงเรียนที่ประสบภาวะขาดแคลนครู มีสภาพสมบูรณ์อยู่ในระดับสูง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม มีนัยสำคัญและอยู่ในระดับสูง (ค่าสหสัมพันธ์ = .74) 4) การเปรียบเทียบสภาพองค์กรของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพองค์กรสมบูรณ์มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ 5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 6) การเปรียบเทียบสภาพองค์กรของโรงเรียนที่มีระดับความขาดแคลนครูต่างกัน พบว่า โรงเรียนที่มีระดับความขาดแคลนครูน้อย มีสภาพองค์กรสมบูรณ์มากกว่าโรงเรียนที่มีระดับความขาดแคลน ครูปานกลาง และ 7) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีระดับ ความขาดแคลนครูต่างกัน พบว่า ครูใน

โรงเรียนที่มีระดับความ ขาดแคลนครุณ้อยมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูใน โรงเรียนที่มีระดับความขาดแคลนครูปานกลาง

ฮอยและคณะ (Hoy & Others, 1996) ได้ ทำวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธระหว่างสภาพองค์กรกับ ความเชื่อมั่นของคณะครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นของคณะครู และสภาพองค์กรมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่ครูมีความเชื่อมั่นสูงจะส่งผล ให้สภาพองค์กรของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ครู มีความเชื่อมั่นต่ำ

ฟรูเอauff (Frueauff, 1998) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ สุขภาพ องค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเสริมสร้าง และจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มี สุขภาพสมบูรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มี สุขภาพสมบูรณ์จะได้รับการส่งเสริม สนับสนุน อย่างดี จากผู้ปกครองและชุมชน อีกทั้งมี การติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดีในโรงเรียนและ บรรยาการของโรงเรียนมีสภาพที่ดี ส่วนโรงเรียน ที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์จะมีสถานะที่ไม่ส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาไปสู่สถานะที่มีความสมบูรณ์ เช่น ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้ปกครองและ ชุมชน การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนไม่ดี เป็นต้น

นิโคลและคณะ (Nichol & other, 2010) ได้ ทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรและประสิทธิผล ของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้งเชิงปริมาณและ คุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สุขภาพองค์กรของ โรงเรียนกับประสิทธิผลของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ ผู้บ ริ หาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานในระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) และเป็น

ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตาม เกณฑ์ของลิเกิร์ต (Likert) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,429 คน จำแนกตามตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน ครู จำนวน 1,254 คน และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 70 คน

ส่วนกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในปี การศึกษา 2559 จำนวน 302 คน ที่ได้จากการคำนวณ ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ เคร็จซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2552 : 51) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) และใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นฐานในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 22 คน ครู 265 คน บุคลากร 15 คน

2. การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาที่ปฏิบัติงานในระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 302 ฉบับ โดยมีกระบวนการดังนี้

2.1 ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง เพื่อนำไปขอความร่วมมือใน การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ

บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2.2 ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปส่งมอบให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และกำหนดวันที่จะมารวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

3.1 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson 'product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 66.89 และเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพครู จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 87.75 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 105 คน

คิดเป็นร้อยละ 35.47 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.18 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.85 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.20

มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 72.19 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.48 ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 และ 16-20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

2. การวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา 7 ด้าน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) สามารถลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรด้านสถาบัน ($\bar{X}=3.84$) อิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X}=3.80$) สนับสนุนด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.75$) มุ่งวิชาการ ($\bar{X}=3.68$) ขวัญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.67$) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.64$) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.87$) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.84$) ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

($\bar{X}$ =3.82) นโยบายการบริหาร ($\bar{X}$ = 3.76) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและเงินเดือน ($\bar{X}$ = 3.74) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.71) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.66) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 3.58) ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในภาพรวมและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r = .641$) และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณามิติสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ทั้ง 7 มิติ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ทั้ง 11 ด้าน พบว่า มิติที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ มิติขวัญในการปฏิบัติงานกับด้านนโยบายการบริหาร ($r = .999$) ส่วนมิติด้านอิทธิพลผู้บริหารกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับต่ำสุด ($r = .213$)

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากนั้นอาจเป็นไปได้ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นการบูรณาการด้านสถาบัน และอิทธิพลของ

ผู้บริหารในการสนับสนุน ด้านทรัพยากร จึงมีลักษณะเด่นชัด และจากผลการวิจัยนี้ พบว่าการมุ่งวิชาการ ขวัญในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ พาโชค สาธุเมือง (2556, 80-83) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย หากจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาในภาพรวมและด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านความสามัคคี ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ที่บีบบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กาญจน์ ฟูคำใบ (2558, 66-67) ศึกษาสุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่พบว่า สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ นิโคล และคณะ (Nichol & other, 2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรและประสิทธิผลของครูสถานศึกษาประถมศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสุขภาพองค์กรของสถานศึกษากับประสิทธิผลของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะปัจจุบันความก้าวหน้าของวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและวิชาชีพครูตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการพัฒนาไปมากทั้งด้านฐานะตำแหน่ง รายได้และผลตอบแทนที่ค่อนข้างสูงกว่าในอดีต จึงมีผลทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ แหมม ยูน (2548, 66) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจ ในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2553, 52-53) ที่ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานสถานศึกษา สาธิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ เสาวนีย์ ศรีเดช (2558, 96-97) ที่ศึกษาวิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี พบว่า ความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานครูและบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อิทธิพลของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารด้วยวิธียอมรับส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในสถานศึกษาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธียอมรับ วิธีประนีประนอม และวิธีเอาชนะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้านความสำเร็จ ของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางราชการ มีขนบธรรมเนียมแนวปฏิบัติ ตลอดจนค่านิยมของบุคลากรในองค์กรที่เป็นราชการจึงมักเห็นชอบและยอมรับเงื่อนไขจากการปฏิบัติงานตามแบบแผนของราชการ ซึ่งอุดมไปด้วยทรัพยากรอำนาจการบริหารและผลตอบแทนจากความรับผิดชอบและภักดีต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้นปัจจัยสุขภาพ องค์กรของสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ มณเฑียร ประเสริฐสังข์ (2551, 150-157) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ภายใต้ภาวะความขาดแคลน ครูของสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในภาพรวมมีนัยสำคัญและอยู่ในระดับสูง (ค่าสหสัมพันธ์=.74) ขณะที่ แหม ยูนู (2548, 66) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กร กับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในงานของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ กับการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ที่เด่นชัด ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะ ผู้นำด้านกิจสัมพันธ์เป็นมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ของปัจจัยสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการกระทำที่ มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงานโดยเฉพาะ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรใน สถานศึกษา การสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย การกิจ กฎระเบียบและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ ถูกต้องชัดเจน

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ กับการกำหนดนโยบายสนับสนุนความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน สถานศึกษาควรได้รับโอกาสความก้าวหน้าจาก ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ กับการการสร้างความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ โดย

เรียนรู้และฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะ คุณลักษณะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อการสร้างอิทธิพลที่สูงต่อ บุคลากรและเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กรของสถานศึกษากับความภักดีต่อ สถานศึกษาของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.2. ควรมีการวิจัยปัจจัยสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษาที่มีผลกับการบริหารงานใน สถานศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานบุคคล เป็นต้น

2.3. ควรมีการวิจัยปัจจัยสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล

เอกสารอ้างอิง

- กาญจณี พุคำใบ. (2558). *สุขภาพองค์กรของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.*
- เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2553). *ความพึงพอใจของ ผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย. เชียงราย.*
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *แบบวัดความ พึงพอใจ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.*
- พาโชค สาภูมิเมือง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

- การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- มณเฑียร ประเสริฐสังข์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภายใต้ภาวะ ความขาดแคลนครูของสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- เสาวนีย์ ศรีเดช. (2558). วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ราชบุรี.
- แฮม ยู. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- Frueauff, Ronda Lynne. (1998). *Organizational Health and the Influence S.D. that Enable and ConS.D.train the Development of Healthy S.D. choolS.D. (Leader S.D. hip, TeacherS.D., S.D.chool improvement.)* Doctoral DiS.D.S.D.ertation, Arizona S.D.tate Univer S.D.ity.
- Hoy, Wayne K. & John A Feldman. (1987). "The Organizational Health: The concept and Its Measure." *Journal of Research and Development in Education*. 20 (November 4, 1987) : 30-37.
- Hoy, Dennis Sabo & Kevin Barnes (1996) *Organizational Health and Faculty Trust: A View from the Middle Level*, Research in Middle Level Education Quarterly, 19:3, 21-39, DOI: 10.1080/10848959.1996.1167 0073.
- Nichol A. Eaton Moses (2010). *Organizational Health and Teacher Efficacy: A Qualitative Analysis of Two Measures in Elementary Schools*. Degree of Doctor of Psychology in School Psychology Faculty of Alfred University.