

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*

GUIDELINES FOR ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT OF
SCHOOL UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE, AREA 1

วรรณิษา ธาระมัต¹ และ พรเทพ ฐัฒณ²

Wannisa Taramat¹ and Pornthep Ruphan²

¹⁻²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: nuipootmum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธีประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการจำนวน 206 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน นักวิชาการจำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ปัจจุบันสุขภาพองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับต่ำสุดและมีปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน

* Received 18 August 2024; Revised 25 August 2024; Accepted 23 October 2024



พบว่า ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยเป็นอันดับต่ำสุด 2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สถานศึกษาควรนำแนวทางดังต่อไปนี้ไปปฏิบัติแบ่งเป็นรายด้านดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีทั้งสิ้น 4 รายการปฏิบัติ ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 3 รายการปฏิบัติ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 3 รายการ ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม มีทั้งสิ้น 5 รายการปฏิบัติ ด้านที่ 5 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 4 รายการ ด้านที่ 6 ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 3 รายการ

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ , สถานศึกษา , โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) Examine the current state and organizational health issues in educational institutions under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1; and 2) Propose development strategies for improving the organizational health of these institutions. The research methodology employs a mixed-methods approach, including: 1) Quantitative research, which involved data collection using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. The sample consisted of 206 participants, including school administrators and academic teachers, selected through stratified random sampling. Data was analyzed using basic statistics such as mean and standard deviation; and 2) Qualitative research, which involved in-depth interviews with key informants, including 6 school directors and 2 academic experts, selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using content analysis methods.

The findings indicate that: 1. Currently, in the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1, the organizational health of educational institutions varies by aspect. In terms of shared goals, the average rating is high,

indicating it as the strongest area. Conversely, innovation in work practices has the lowest average rating and is considered a major organizational health issue. In terms of specific problems, innovation in work practices has the highest average rating, while shared goals has the lowest average rating. 2. To improve organizational health, the following development strategies are recommended for educational institutions: Aspect 1: Shared Goals 4 action items Aspect 2: Effective Communication 3 action items Aspect 3: Appropriate Resource Management 3 action items Aspect 4: Teamwork 5 action items Aspect 5: Work Motivation 4 action items Aspect 6: Innovation in Work Practices 3 action items

Keywords: Organizational Health, Educational Institutions, Primary Schools

บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่หลายประการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและนักเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเต็มที่ สถานศึกษามีหน้าที่ในการให้การศึกษและการสอนที่มีคุณภาพสูง (พรบ. ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทั่วไป รวมถึงกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการวิเคราะห์ข้อมูล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน เช่น จรรยาบรรณ คุณลักษณะทางสังคม และทักษะการประสานงาน ทั้งนี้สถานศึกษามีหน้าที่ในการสนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมและทักษะทางสังคม การมีสุขภาพองค์กรที่ดีของสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดของการจัดการศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น เพราะมีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของการมีสุขภาพองค์กรที่ดี เพราะสภาพปัญหาในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษามีผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา เนื่องมาจากการที่นโยบายทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมการให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และรับมือกับสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานในระบบสถานศึกษา ความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพองค์กรที่ดีต้องมีบริหารงานด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานทรัพยากรอย่างเหมาะสมมี



การทำงานเป็นทีม มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพองค์การที่ดีของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 1 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 135 โรงเรียน มีการจัดการศึกษาที่เป็นระดับแนวหน้าหลายด้าน ที่ต้องมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ การจัดการนโยบายในองค์กรควรทำได้อย่างมีวิสัยทัศน์และอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อการดำเนินงานและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น หากนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงไปบ่อยครั้ง จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพขององค์การด้วย จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ จากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 135 โรงเรียน โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินโปร่งใสของสถานศึกษาออนไลน์ ในระดับดีลงมาทั้งสิ้น 64 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 48 ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสนี้ มีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของสุขภาพองค์การทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน OIT ซึ่งเป็นภาพรวมการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 27.26 จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน (รายงานผลการประเมิน สพป.สพ.1 ,2566) ซึ่งยังนับว่าต่ำมาก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร คือ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 135 แห่ง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 103 แห่ง โดยประกอบด้วยครูวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คนต่อสถานศึกษา รวม 206 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

1.2 เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบ Checklist เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่ง ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ ด้านที่ 2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม จำนวน 4 ข้อ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 5 ขวัญกำลังใจในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านที่ 6 การมีนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15-30 เมษายน พ.ศ.2567

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการนำผลต่างค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและปัญหาที่เป็นอันดับสูงกว่าร้อยละ 25 มาเป็นประเด็นในการพิจารณา โดยการไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์คือผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน นักวิชาการจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. จากการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านด้านการมีนวัตกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

สภาพปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตารางที่ 1 ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวม

(n = 206)

สุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			อันดับ		สภาพปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ		\bar{X}	S.D.	แปล ความ	อันดับ
1. ด้านการมี เป้าหมายร่วมกัน	4.46	0.59	มาก	1	1.54	0.60	น้อย	1
2. ด้านการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	4.42	0.59	มาก	2	1.58	0.60	น้อย	2
3. ด้านการบริหาร ทรัพยากรอย่าง เหมาะสม	4.37	0.63	มาก	5	1.6	0.64	น้อย	3
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	4.40	0.61	มาก	3	1.63	0.61	น้อย	5
5.ด้านขวัญกำลังใจ ในการทำงาน	4.37	0.61	มาก	4	1.60	0.61	น้อย	4
6. ด้านการมี นวัตกรรมในการ ทำงาน	4.36	0.62	มาก	6	1.64	0.62	น้อย	6

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์และสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนา
 สุขภาพองค์การ จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
 จำนวน 8 คน สรุปแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ประกอบไปด้วยรายการกิจกรรมทั้งสิ้น 22 รายการ โดย
 แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสร้างแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์
 และเป้าหมายร่วมกันด้วยการใช้กระบวนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรร่วมกันเพื่อมี
 เป้าหมายร่วมกัน

2. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชน เพื่อ
 สร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3. สถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงและการวางแผนร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานตรงตามบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนกระบวนการทำงานแบบ PLC และเสริมแรงเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพของทุกคน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

2.2 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1. สถานศึกษาจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารแบบตรงไปตรงมา โดยในการประชุมต้องมีวาระชัดเจนเพื่อให้มีการเตรียมตัวเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเตรียมพร้อมในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

2. สถานศึกษาใช้การประชุมออนไลน์หรือกลุ่มไลน์ในการสื่อสาร โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านการพูดคุยและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างความคุ้นเคยและชื่นชมบุคลากรผ่านการสื่อสารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยระหว่างรับประทานอาหารหรือจัดกิจกรรมร่วมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นแรงบันดาลใจและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงวางระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถเพื่อให้เกิดความสุขและสร้างสรรค์ในงาน

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ลดภาระงานด้วยการบูรณาการโครงการต่าง ๆ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หากเกิดการขาดแคลนบุคลากร ควรสนับสนุนการจัดจ้างเพิ่มเติมผ่านความร่วมมือจากภายนอกและการวางแผนทรัพยากรอย่างรอบคอบ

3. สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีและกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน



2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้หลักการที่ไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินความสุขของบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และการประชุมที่มีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังและสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างครูหรือใช้สื่อ dltv เพื่อให้จำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน
3. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดงานวันเกิดและกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร โดยการบริหารงานควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อความสะดวกในการทำงานทุกด้าน
4. ครูมีบทบาทเป็นผู้นำและส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบทีม ทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ต้องเริ่มจากการจัดโครงสร้างงานและมอบหมายงานอย่างยุติธรรมตามความรู้ความสามารถ
5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสร้างความยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเท่าเทียมและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างเป็นทีมงานอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้และสามารถให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองรวมถึงการสนับสนุนการอบรมและการศึกษาต่อ รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องอำนวยความสะดวกในการสอบเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้า พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาทักษะและการสร้างแผนพัฒนาตนเองของครู
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงความใส่ใจและยกย่องเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการสื่อสารทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เน้นการสร้างความสุขในการทำงานและความสามัคคี จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้กำลังใจและเชิดชูเกียรติผ่านการประชาสัมพันธ์ เช่น การพูดหน้าเสาธง การใช้สื่อออนไลน์ และการจัดกิจกรรมเฉลิมฉลอง ใช้กลยุทธ์ในการขึ้น



ชมอย่างต่อเนื่องและเป็นแรงบันดาลใจจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และมอบรางวัลอย่างเปิดเผย และจริงใจสำหรับความสำเร็จและคุณค่าของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

4. ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานเน้นการ วิเคราะห์จุดเด่นและข้อบกพร่องอย่างยุติธรรม โดยไม่เน้นการตำหนิ แต่ใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา

2.6 ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนช่วยกันสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและ การพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน โดยเน้นการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ การออกแบบ นวัตกรรมต้องเหมาะสมกับบริบทของการทำงานการพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใช้กระบวนการ PLC และการนำทักษะ ดิจิทัลมาใช้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น ต้นแบบในการนำเอานวัตกรรมมาใช้และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แนวทางพัฒนานวัตกรรมมีความเหมาะสมและตอบโจทย์ บริบทของสถานศึกษา

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาต้องสังเคราะห์งานอย่าง ละเอียดและนำเทคโนโลยี รวมทั้งระบบดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนซับซ้อน โดย ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงการจัด อบรมและให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ด้านการบริหารทรัพยากร อย่างเหมาะสม
สร้างแนวทางการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการใช้กระบวนการวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรร่วมกัน เพื่อมีเป้าหมายร่วมกัน	ใช้การประชุมอย่างสม่ำเสมอ และ สื่อสารแบบตรงไปตรงมา โดยในการ ประชุมต้องมีวาระชัดเจนเพื่อให้มีการ เตรียมตัวเพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเตรียมพร้อมในการ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสาร	วางแผนให้เหมาะสมกับปริมาณ งาน โดยแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ของบุคลากร



<p>สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและชุมชน เพื่อสร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา</p>	<p>ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย</p> <p>ใช้การประชุมออนไลน์หรือกลุ่มไลน์ในการสื่อสาร โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผ่านการพูดคุยและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์</p>	<p>ลดภาระงานด้วยการบูรณาการโครงการต่าง ๆ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หากเกิดการขาดแคลนบุคลากร ควรสนับสนุนการจัดจ้างเพิ่มเติมผ่านความร่วมมือจากภายนอกและการวางแผนทรัพยากรอย่างรอบคอบ</p>
<p>ประชุมชี้แจงและการวางแผนร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานตรงตามบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม</p>	<p>ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงความใส่ใจและยกย่องเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการสื่อสารทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เน้นการสร้างความสุขในการทำงานและความสามัคคี จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม</p>	<p>จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี และกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน</p>
<p>ด้านการทำงานเป็นทีม</p>	<p>ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน</p>
<p>ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้หลักการที่ไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินความสุขของบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และการประชุมที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผู้อำนวยการควรให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการอบรมและการศึกษาต่อ จัดนโยบายที่ชัดเจน และให้ความสะดวกในการสอบเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ</p>	<p>สร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมกัน โดยเน้นการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ การออกแบบนวัตกรรมต้องเหมาะสมกับบริบทของการทำงานการพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ</p>
<p>สถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังและสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างครู หรือใช้สื่อ dltv เพื่อให้จำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน</p>	<p>ผู้บริหารควรแสดงความใส่ใจและยกย่องบุคลากร จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคี พร้อมสร้างความสุขในการทำงานและร่วมงานในทุกด้าน</p>	<p>ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใช้กระบวนการ PLC และการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการนำเอานวัตกรรมมาใช้และสนับสนุนการพัฒนาอย่าง</p>

<p>สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดงานวันเกิด และกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร โดยการบริหารงานควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อความสะดวกในการทำงานทุกด้าน</p>	<p>ใช้การประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเฉลิมฉลองเพื่อชื่นชมครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และมอบรางวัลอย่างเปิดเผยและจริงใจ</p>	<p>ต่อเนื่อง</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาต้องสังเคราะห์งานอย่างละเอียดและนำเทคโนโลยี รวมทั้งระบบดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนซับซ้อน</p>
--	---	---

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความสมบูรณ์นั้น ต้องเริ่มจากสุขภาพองค์การเป็นสำคัญ สุขภาพองค์การจะดีหรือไม่นั้น สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ (Quick & Quick, 1984 : 80) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสุขภาพองค์การในสถานศึกษาในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเป็นประเด็นที่สำคัญ และควรนำไปปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสุขภาพองค์การมากที่สุด ทั้งนี้การทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกันนั้น สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์บริบทของชุมชนและปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก โดยการใช้กระบวนการ SWOT analysis เพื่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานที่สำเร็จร่วมกัน

2. สุขภาพองค์การคือสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และได้ตอบสนองการกระทำหน้าที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Hoy & Tarter, 1997:30) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยซึ่งพบว่าแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษามีทั้งสิ้น 22 แนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน สิ่งที่สถานศึกษาควรพัฒนาเป็นอันดับแรกในการพัฒนาสุขภาพองค์กรคือ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis และขณะเดียวกันก็ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2.2 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารด้วยภาษาที่เรียบง่ายและมีวาระการประชุมที่ชัดเจนเสมอ

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม สถานศึกษาต้องมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างพอเพียงลดภาระงานด้วยการบูรณาการกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงานไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม

2.5 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสามารถอำนวยความสะดวกและมีองค์ความรู้ในการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน โดยเน้นการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

สุขภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้นแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม 4) การทำงานเป็นทีม 5) ขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การมีนวัตกรรมในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถทำได้โดย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis 2) สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารด้วยภาษาที่เรียบง่าย 3) สถานศึกษาต้องมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างพอเพียงลดภาระงานด้วยการบูรณาการกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงานไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสามารถ

อำนวยความสะดวกและมืองค์ความรู้ในการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมกัน โดยเน้นการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ควรทบทวนทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน สถานศึกษาควรมีการวางเป้าหมายร่วมกันด้วยการใช้ SWOT Analysis ร่วมกันทั้งองค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามสร้างเครือข่ายทั้งภายในภายนอกองค์กร เพื่อทำงานภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2.1.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องสื่อสารตรงไปตรงมาผ่านการประชุมที่มีวาระชัดเจน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเปิดใจ แสดงความคิดเห็นในบรรยากาศสร้างสรรค์

2.1.3 การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม สถานศึกษาควรจัดทำแผนปฏิบัติการและแบ่งหน้าที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในแผนปฏิบัติการวางแผนและสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างครูเพิ่มเติมหรือใช้สื่อ dltv

2.1.4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักการยุติธรรมและไม่ลำเอียง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความรู้สึกร่วมกันของโรงเรียนให้กับครูและบุคลากร ชื่นชมผู้ปฏิบัติงานที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยุติธรรมและเสมอภาค

2.1.5 ขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ และการชื่นชมผลงาน

2.1.6 การมีนวัตกรรมในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรมและลดระยะเวลาในการทำงาน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ในการนำ

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้การวิจัยในครั้งต่อไปเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งภายในภายนอก สุขภาพองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การสถานศึกษาในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน เพราะเป็นด้านที่มีอันดับความสำคัญที่จะต้องพัฒนาในงานวิจัยครั้งนี้ มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคน สร้างผลงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เต่า.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2550). แนวความคิดและทฤษฎีเชิงระบบในการศึกษาองค์การและการเมืองวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2 (2), 51 – 70.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552), การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 2 . ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรรณญา สารีโพธิ์. (2553), ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- กรรณิกา ปัญญะติ. (2558), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สินีนานา พรหมมี. (2557), ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ฐิตารีย์ ตรีเหรา.(2556), สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วรรณพิมพ์ หนุมงกุฎ.(2557), สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558), สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์.(2562), ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Mustafa Toprak, Bulent Inandi, Ahmet Levent Colak. (2015), Do Leadership Styles Influence Organizational Health? A Study in Educational Organizations. International Journal of Educational Methodology, 1, 19 - 26.
- Ercan & Abidin. (2020), Organizational Health Scale: A Scale Development Study. Canadian Center of Science and Education.