



Received: 16 กันยายน 2025

Revised: 1 ตุลาคม 2025

Accepted: 20 พฤศจิกายน 2025

สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Organizational Health and Work Motivation in Educational Institutions of
Educational Personnel under Phetchabun Primary Educational
Service Area Office 2

¹วิภาดา พรหมอินทร์, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Wiphada Promin, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹wipada8985@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การ 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาการ จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร รองลงมา คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, การบริหาร



Abstract

This research aimed to: 1) Study the level of organizational health; 2) Examine the level of work motivation in among educational personnel; and 3) Investigate the relationship between organizational health and work motivation among educational personnel under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2. The sample group used in this study consisted of 313 educational personnel. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The overall organizational health was at a moderate level. When considered by dimension, the highest was organizational strength, followed by administrative influence, and the lowest was academic focus, respectively. 2) The overall level of work motivation in educational institutions was at a high level. By dimension, the highest was achievement, followed by recognition, and the lowest was responsibility, respectively. 3) The relationship between organizational health and work motivation in educational institutions was positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Organizational Health, Work Motivation, Administration

บทนำ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางในการเปลี่ยนผ่านสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพและขีดความสามารถของทุกภาคส่วน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่รวมกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน จึงควรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป โดยมีการเปรียบเปรยว่าสถานศึกษาเปรียบได้กับเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อย เช่น บุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (Pfifner & Sherwood, 1960 อ้างถึงใน ฐิตารีย์ ตรีเหรา, 2559; หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์, 2562)



การเตรียมความพร้อมขององค์กรทางการศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จึงต้องอาศัย การปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ โดยอิงกับแนวคิดขององค์กรสมัยใหม่ เช่น องค์กร สมรรถนะสูง องค์กรแห่งนวัตกรรม และองค์กรสุขภาพดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรสุขภาพดีนั้นถูกมอง ว่าเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความร่วมมือในระดับสูง และสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้ทั้งกับสมาชิกภายในและสังคมภายนอก (Hoy & Miskel, 1991 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ้, 2559)

ลักษณะสำคัญขององค์กรสุขภาพดี ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารแบบเปิดเผย การรับฟังความคิดเห็น ความสามารถในการจัดการกับวิกฤต ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงความซื่อสัตย์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรในที่สุด (Hoy & Miskel, 1991 อ้างถึงใน อริสรา อิมแจ้, 2559) ทั้งนี้ มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2538) ยังเสนออีกว่า สุขภาพองค์กรที่ดีนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรง กับแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งปรากฏผ่านลักษณะองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งภายในที่ต่ำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และ บรรยากาศที่เปิดกว้าง (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) ในมิติของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องวางแผนอย่าง เป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน ไปจนถึงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพและแรงจูงใจในระยะยาว (ชลภัสสรณ์ สิริธรรักษ์ชัย, จิราวรรณ คงคล้าย และคณะ, 2560) โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา (บุญมา แผงศรีสาร, 2561)

นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและ ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร โดยมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในหน้าที่ ความมั่นคง ความต้องการส่วน บุคคล และระดับความพึงพอใจในการทำงาน (กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2558) ดังนั้น องค์กรที่สามารถ สร้างและรักษาสุขภาพองค์กรที่ดีไว้ได้ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้เช่นกัน และนำไปสู่การ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสมต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางลำดับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมและวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา การทบทวนวรรณกรรม การกำหนดตัวแปร การสร้างเครื่องมือ และการเตรียมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นการนำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และควบคุมคุณภาพของข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ ตีความ และสรุปผล พร้อมทั้งอภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 1,655 คน (ข้อมูลปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 313 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม ,2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร ความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันของครู การมุ่งเน้นทางวิชาการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน



รูปแบบของคำถาม เป็นแบบปรนัยปลายปิดโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

5 = ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 = ระดับการปฏิบัติมาก

3 = ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 = ระดับการปฏิบัติน้อย

1 = ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามเบื้องต้น และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรง ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเหมาะสม

3. ประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับสูง

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 313 ชุด โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียด

2. ผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะมีการดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

3.50– 5.00 = ระดับมากที่สุด

2.50– 4.49 = ระดับมาก



1.50– 3.49 = ระดับปานกลาง

1.0 – 2.49 = ระดับน้อย

1.00 – 1.49 = ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยอ้างอิงแนวทางการแปลความหมายจาก ในตะวัน กำหอม (2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์

> 0.90 สูงมาก

0.71 – 0.90 สูง

0.30 – 0.70 ปานกลาง

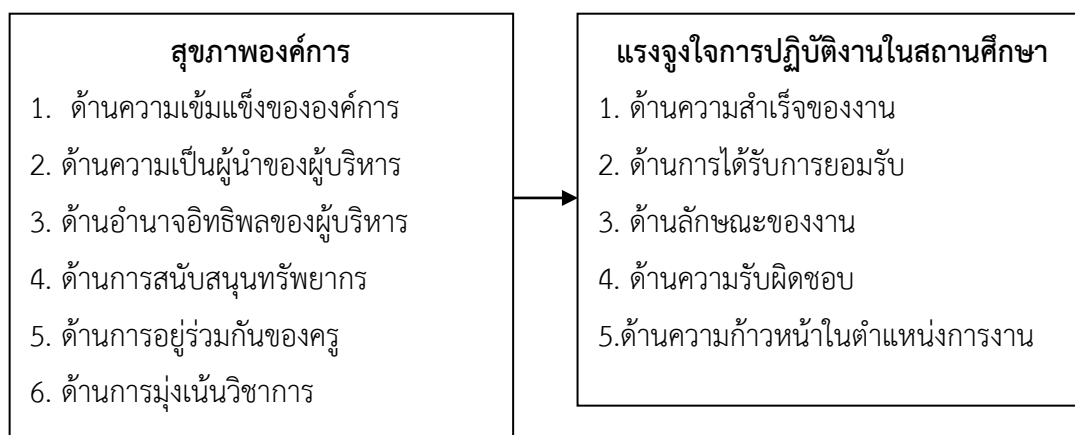
< 0.30 ต่ำ

= 0 ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางตามเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ รองลงมาคือ ด้านอำนาจและอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นทางวิชาการ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากตามเกณฑ์การประเมิน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางตามเกณฑ์การประเมิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) สะท้อนว่าเมื่อสุขภาพองค์การดีขึ้น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนด้าน ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับที่แสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์การมีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านที่มีระดับต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของธันวาทิตต์พันธ์ (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี พบว่าสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ มิติด้านภาวะผู้นำ มีระดับสูง ส่วน มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และ ความเข้มแข็งขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีความคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ซึ่งพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีระดับที่สูง หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์ (2562) รายงานว่าด้าน ความเข้มแข็งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน ขณะที่ การสนับสนุนทรัพยากร มี



ระดับต่ำที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องบางส่วนกับผลการศึกษา งานวิจัยของ ณัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ซึ่งศึกษาครูในสังกัด สพป.เชียงใหม่ เขต 5 พบว่าสุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ อำนาจอิทธิพล อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ และต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรในสถาบันโรคทรวอกอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมี ด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วย ความสำเร็จของงาน และ การได้รับการยอมรับขณะที่ ฐวิริชญ์ โทสุรินทร์ (2561) พบว่าแรงจูงใจของครูในสำนักงานเขตบางเขนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความสำเร็จของงาน มีค่ามากที่สุด ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มที่สอดคล้องกันกับผลการศึกษา งานของ ณัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ก็แสดงผลในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า แรงจูงใจของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 อยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับด้านที่ใกล้เคียงกัน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน, ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในตำแหน่ง, และ ความรับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ขณะที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในลำดับรองลงมา ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ ธันวาทิตต์พันธ์ (2558) ซึ่งระบุว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านอิทธิพลของผู้บริหารและการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ในระดับที่น่าพิจารณาเช่นเดียวกับ กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการมีส่วนร่วม และการยอมรับภายในองค์กรทั้งนี้ยังตรงกับผลวิจัยของ ณัฐธิดา สุภาพกุล (2566) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรดำเนินการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์การเชิงระบบแก่ผู้บริหาร เนื่องจากด้าน "วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร" อยู่ในระดับมีคะแนนต่ำที่สุดในด้านความเป็นผู้นำ

1.2 ควรปรับปรุงระบบการเข้าถึงแหล่งความรู้ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงวางแผนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและทั่วถึง

1.3 ส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.4 ส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนและนวัตกรรมทางการศึกษาให้เป็นกิจกรรมหลักในแผนพัฒนาวิชาชีพของครู

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือเปรียบเทียบกับระหว่างเขต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเห็นภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีความครอบคลุมและเหมาะสมในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ

2.2 ศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนหรือปัจจัยอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือภาระงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การพัฒนานโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความโดดเด่นด้านที่ความเข้มแข็งขององค์การ และมีข้อจำกัดในด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ การส่งเสริมสุขภาพองค์การในด้านที่เข้มแข็งมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรเน้นการพัฒนาในด้านวิชาการเพื่อสร้างสมดุลและประสิทธิภาพในการบริหารงานการศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์.(2558).การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก,การศึกษาตามหลักสูตร สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหา
บัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะ
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทจุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลภััสสรณ์ สิทธิวรณชัย จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). "ความสัมพันธ์ของ
การเปลี่ยนแปลงองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์." วารสารวิจัยและพัฒนา ฉบับ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ฐิตารีย์ ตรีเหรา. (2557). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา สุภาพกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.หลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐธิดา สุภาพกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5, หลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธันวา วาติดัตต์พันธ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัด นนทบุรี.มหาวิทยาลัย
สยาม.
- ในตะวัน กำหอม. (2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา.โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัย
ทองสุข.
- บุญมา แ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่.วารสาร มจร นครน่าน
ปริทรรศน์, 2 (2), 131-141
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดของ
หัวหน้าภาควิชาสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร/กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570). ราชกิจจานุเบกษา.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา.หลักสูตรปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์.(2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทใน
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ครุศาสตรมหา
บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อริสรา อิมแจ้ง. (2559). สุขภาพองค์การของครูโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย สังกัดคณะ รักกางเขน แห่ง
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อานนท์ ต่อมกระโทก. (2559). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.