

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ราเชนทร์ ตีบแก้ว

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT MODEL ACCORDING TO THE CONCEPT OF
SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF PRIMARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION



RACHEN TIBKAEW

A Dissertation Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
May 2025
Copyright 2025 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ ราเชนทร์ ตี๋ใบแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร. วิทยา จันทร์ศิลา)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย:	ราเชนทร์ ดีบแก้ว, วิทยานิพนธ์: ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ ศิลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	รูปแบบ, การพัฒนาสุขภาพองค์การ, การพัฒนาที่ยั่งยืน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธิตำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาความต้องการจำเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากน้อยไปหามาก โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยร่างรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ และ องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 2) ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมิน

Title: ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT MODEL ACCORDING TO THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF PRIMARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

Author: Rachen Tibkaew, Dissertation: Ph.D. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong Co-advisor Professor Dr.VITHAYA JANSILA Assistant Professor Dr.Namfon Gunma

Keywords: Model, Organizational Health Development, Sustainable Development

ABSTRACT

This study sought to create a model for enhancing organizational health grounded in the principles of sustainable development for primary schools governed by the Office of the Basic Education Commission. The research methodology comprised three stages: Step 1: Analyze the elements and protocols for enhancing organizational health in primary schools governed by the Office of the Basic Education Commission, utilizing the insights of 400 school administrators and teachers, alongside interviews with 5 experts. The research tools consisted of questionnaires and interview forms. We analyzed the data by ranking the needs from least to most using the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) and conducting content analysis. Step 2: Development and validation of an organizational health enhancement model grounded in the principles of sustainable development for primary schools under the Office of the Basic Education Commission. The researcher developed the model and evaluated its suitability with nine experts from focus group discussions. The research tools utilized were focus group discussions and appropriateness assessment forms. The data were subjected to content analysis. Step 3 involves assessing how viable and useful the organizational health development model is, which is based on sustainable development principles, for primary schools governed by the Office of the Basic Education Commission. The respondents comprised 397 primary school administrators. The research tools consisted of questionnaires. We analyzed the data using the mean and standard deviation.

The research indicated that 1) the organizational health development model, based on the idea of sustainable development for primary schools under the Office of the Basic Education Commission, included six parts. Component 1: Principles; Component 2: Objectives; Component 3: Components of Organizational Health Development; Component 4: Guidelines for Organizational Health Development Based on Sustainable Development Concept; Component 5: Assessment Criteria for the Model; and Component 6: Key Success Factors. 2) Qualified individuals conducted the evaluation of the organizational health development model, grounded in the sustainable development concept for primary educational institutions under the Office of the Basic Education Commission, and concluded that it was suitable. And 3) The evaluation of the organizational health development model, based on the sustainable development idea for primary schools under the Office of the Basic Education Commission, showed that the model was very practical and useful, successfully meeting the evaluation standards.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากการได้รับความอนุเคราะห์และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง, ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลงานวิจัยที่ให้ข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรเพื่อนนิสิตปริญญาเอก มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่น 65 ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ ดูแล และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด รวมทั้งภรรยาและลูกสาวอันเป็นที่รัก สำหรับความเข้าใจ ความห่วงใย สนับสนุนและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการเรียนและดำเนินงานวิจัยจนสำเร็จไปด้วยดี

ราเชนทร์ ดีบัวแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
การบริหารสถานศึกษา	16
รูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ	20
การพัฒนาสุขภาพองค์การ.....	35
การพัฒนาที่ยั่งยืน.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	114
กรอบแนวคิดการวิจัย	119
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	120

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนา ที่ ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	122
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนา ที่ ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	129
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของ สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	133
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	137
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนา ที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	138
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	171
บทที่ 5 บทสรุป	256
สรุปผลการวิจัย.....	258
อภิปรายผลการวิจัย.....	265
ข้อเสนอแนะ.....	271
บรรณานุกรม.....	273
ภาคผนวก.....	284
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	285
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์.....	286
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม	287
ภาคผนวก ง ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	288
ภาคผนวก จ ภาพการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	290

ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	291
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	337
ประวัติผู้วิจัย.....	358



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา	27
ตาราง 2 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การที่ดี	44
ตาราง 3 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสุขภาพองค์การที่ดี	46
ตาราง 4 แสดงตารางสังเคราะห์แนวทางการวัดสุขภาพองค์การที่ดี	71
ตาราง 5 แสดงตารางสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน	101
ตาราง 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามภูมิภาคของประเทศไทย	122
ตาราง 7 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	128
ตาราง 8 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามภูมิภาคของประเทศไทย	134
ตาราง 9 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	138
ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในภาพรวม ..	139
ตาราง 11 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ	140
ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	141
ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี	143
ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร	144
ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	146

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม	147
ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน	149
ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านความเสมอภาค.....	151
ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน.....	153
ตาราง 20 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม	154
ตาราง 21 แสดงผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง)รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	189
ตาราง 22 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	227
ตาราง 23 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม.....	228
ตาราง 24 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	229
ตาราง 25 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์.....	230
ตาราง 26 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร	231

[illegible]

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทาง การประเมินรูปแบบ ด้าน สถานศึกษา มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น.....	252
ตาราง 42 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทาง การประเมินรูปแบบ ด้าน สถานศึกษา มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน.....	253
ตาราง 43 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ.....	254



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบความเป็นเลิศสำหรับสุขภาวะในที่ทำงาน.....	57
ภาพ 2 แสดงโมเดลและกรอบของสุขภาวะในที่ทำงานขององค์การอนามัยโลก (The WHO Healthy Workplace Framework and Model).....	58
ภาพ 3 แสดงขั้นตอนของวงจรการแก้ไขปัญหาสุขภาวะในองค์กร	64
ภาพ 4 แสดงกรอบการพัฒนาดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร	66
ภาพ 5 รูปแบบความคิดรวบยอดในภาพรวมขององค์การสุขภาพดี (Healthy Organization Conceptual Model)	68
ภาพ 6 แสดงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	76
ภาพ 7 แสดงความเชื่อมโยงของ 5Ps	80
ภาพ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง SEP กับการบรรลุ SDGs	81
ภาพ 9 แสดงกลวิธีในการดำเนินงานการศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน.....	96
ภาพ 10 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	119
ภาพ 11 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	121
ภาพ 12 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	172
ภาพ 13 แสดงรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	211

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพทั้งด้านการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความพร้อมต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วดังที่ได้กล่าวข้างต้น เน้นพัฒนาทักษะ สมรรถนะ การคิดขั้นสูง ใช้เทคโนโลยี ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้เป็นนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anytime Anywhere) บนช่องทางที่หลากหลาย ซึ่งประเทศไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็น คนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ซึ่งในประเด็นที่ 4.3 ได้ระบุถึงการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นนักเรียนให้มีทักษะ การเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทย ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้ โดยใช้ดิจิทัล แพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงาน เลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) รวมทั้ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการ ศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 ได้กำหนดให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) เป็นการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการจัดการที่ครอบคลุมการวางแผน

การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครู บุคลากร และองค์การผ่านการสนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมคุณธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งใช้หลักการบริหารที่มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

Hoy and Tarter (1997) กล่าวถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้นั้น จำเป็นต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของครู บุคลากร และการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น แนวคิดสุขภาพองค์การ (Organizational Health) จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนายั่งยืน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การ กับ ร่างกายของมนุษย์ จะพบว่าสมองทำหน้าที่ควบคุมระบบการทำงานที่สอดประสานกันจะทำให้มีสุขภาพดี เปรียบเสมือนกับองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อม การพัฒนาครู ที่ต้องทำงานสอดคล้องกันจึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ การมีหัวใจที่แข็งแรงเป็นศูนย์กลางในการสูดฉีดเลือดหล่อเลี้ยงทุกส่วนของร่างกายเปรียบเสมือนองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการคือหัวใจขององค์กร ระบบไหลเวียนโลหิต การหายใจ เปรียบเสมือนการสื่อสารและการมีส่วนร่วมคือกระบวนการหายใจขององค์กร การมีภูมิคุ้มกันเปรียบเสมือนกับองค์กรที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมที่ดี และมีระบบธรรมาภิบาลที่ช่วยลดความขัดแย้ง ป้องกันปัญหาการทุจริต และการบริหารที่ไม่เป็นธรรม การออกกำลังกาย พักผ่อน และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เปรียบเสมือนกับองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการเรียนรู้ และจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเติบโต การตรวจสุขภาพของร่างกายเปรียบเสมือนกับการประเมินสุขภาพองค์การ ดังนั้นสุขภาพขององค์กรรวมของร่างกาย จึงไม่ใช่แค่ร่างกายแข็งแรง แต่รวมถึงจิตใจ อารมณ์ และสังคม เช่นเดียวกับองค์กรที่มีสุขภาพดี ไม่ใช่แค่การมีโครงสร้างดีหรือทรัพยากรพร้อม แต่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความยุติธรรม มีความสุขในการทำงาน และมีความยั่งยืนร่วมกัน โดย ธิตวาลัย อุ่นกอง (2553, หน้า 48) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาพขององค์กรที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ Miles (1973, pp. 435-437) ได้กล่าวถึงสุขภาพองค์การไว้ว่าเป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้

อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ และ Hoy and Feldman (1987, pp. 30-37) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาไม่ได้หมายถึงการส่งเสริมสุขภาพทางกายของบุคลากรหรือนักเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ การที่องค์การสามารถรักษาความยั่งยืนในระยะยาวได้ โดยการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น สุขภาพจิต บุคลากรที่มีความเครียดสูง หรือการป้องกันการเกิดปัญหาความไม่ลงตัวภายในองค์การ และ Miles (1969) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Steer (1997, p. 46) ได้ศึกษาการบริหารองค์การพบว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากการบริหารจัดการงานที่ดีและสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการจัดการองค์การ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าวข้างต้นนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การเป็นสำคัญ และมีปัจจัยที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิผลในระยะยาว และถือว่าเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสถานะปัจจุบันภายในองค์การได้ด้วย สอดคล้องกับ Cartwright and Cooper (2014) กล่าวถึงสุขภาพองค์การที่ไม่ดีมักนำไปสู่ความเครียดในที่ทำงานในระดับสูง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และอัตราการลาออกที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับ Jerald (2010) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพไม่ดีมักพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจและความเป็นอยู่ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับ DeJoy and Wilson (2003) กล่าวว่า สุขภาพองค์การที่ไม่ดีนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพ และขาดแรงจูงใจในหมู่พนักงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลลดลง ปัญหาที่พบในองค์การที่ไม่ดีนั้นมาจากวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่น “วัฒนธรรมองค์การที่เป็นพิษ” ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การใช้อำนาจในทางที่ผิด การข่มขู่ และการขาดความเคารพต่อกัน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่เครียด ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจ และเกิดการลาออกหรือการขาดงานที่เพิ่มขึ้น (Ceacir, 2023, p. 1) นอกจากนี้ องค์การที่ขาดความรับผิดชอบ และไม่สามารถจัดการกับปัญหาภายในได้ อาจพบปัญหาที่มีผลกระทบในวงกว้าง เช่น การล้มเหลวทางธุรกิจจากเหตุการณ์ WorldCom และ Wells Fargo

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีค่านิยมที่สอดคล้องและการกิจองค์การที่ชัดเจน (San, 2023, p. 35) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การที่ไม่มีควมโปร่งใสและขาดการบริหารจัดการอย่างเปิดเผย อาจนำไปสู่ความแตกแยกในองค์การ โดยเฉพาะในองค์การที่มีระบบการทำงานที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ เช่น ในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ ในประเทศจอร์เจีย (Gulua and Kharadze, 2023, p. 47) เช่นเดียวกับที่ Lencioni (2002, p. 56) ได้กล่าวถึงปัญหาการสื่อสารภายในที่ไม่ดี ทำให้ข้อมูลที่เป็นสำหรับการดำเนินงานไม่สามารถถูกส่งผ่านได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง ส่งผลให้เกิดความสับสนและการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานในระดับต่างๆ และ Gallup. (2020, p. 14) กล่าวถึง ความผูกพันของพนักงานต่ำ มักรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการสนับสนุนหรือความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งผลให้ความผูกพันในองค์การลดลง และมีความเสี่ยงในการลาออกสูง นอกจากนี้ Cameron and Quinn (2011, p. 112) ยังได้กล่าวถึงประเด็นการไม่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่ไม่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดหรือเทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะประสบกับปัญหาการปรับเปลี่ยนระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ไม่ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และ Maslach and Leiter (2016, p. 45) กล่าวถึงความเครียดสะสมและขาดแรงจูงใจของพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาพองค์การไม่ดี มักจะเผชิญกับความเครียดสะสม เนื่องจากการขาดการสนับสนุนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวก ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง และอาจเกิดอาการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) สอดคล้องกับ Kim (2019, p. 45) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การไม่ดีมักเผชิญกับปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์และเป้าหมายส่งผลให้การดำเนินการภายในองค์การไม่เป็นระบบ ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาสถานศึกษา Suleiman and Watts (2021, p. 112) พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำ ความกดดันจากภาระงานที่หนักและขาดการสนับสนุนทางจิตใจจากผู้บริหาร อาจทำให้ครูและพนักงานประสบกับภาวะเหนื่อยล้าและหมดไฟ Jones (2018, p. 89) กล่าวถึง การสื่อสารภายในที่ไม่ดี การขาดการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความไม่เข้าใจและความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่างๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและการทำงานที่ไร้ทิศทาง Thompson (2020, p. 142) พบว่า สุขภาพจิตของนักเรียนแยลงสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของนักเรียน เช่น การขาดการสนับสนุนทางจิตใจ การกลั่นแกล้ง และการขาดการดูแลอย่างทั่วถึง และ Lee and Park (2022, p. 78) ยังพบเรื่องของผลการเรียนต่ำ เมื่อองค์การไม่มีสุขภาพที่ดี ปัญหาภายในจะส่งผลให้การเรียนการสอนด้อยประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ ส่วนสถานศึกษาในประเทศไทยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) พบว่า สถานศึกษาในเขตชนบทและพื้นที่ห่างไกลประสบปัญหาในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานของครู เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังไม่ครอบคลุม

อย่างเพียงพอ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาและสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณิษา ธาระมัตร์ และพรเทพ ฐิ์แผน (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และพบปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน ส่วน สุรศักดิ์ เจริญผล (2558, หน้า 88) พบปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่เป็นธรรมซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การขาดการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้กล่าวถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและเป็นรากฐานของระบบการศึกษาในประเทศไทย ซึ่งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน การนำแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จึงสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนอย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่า เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม (United Nations, 2015) ซึ่งแนวคิดของ SDGs ที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เช่น SDG 3 (การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี) SDG 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) และ SDG 8 (การทำงานที่มีคุณภาพและการเติบโตทางเศรษฐกิจ) การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ นอกจากนี้ UNESCO ยังได้กล่าวว่า ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” (Education for Sustainable Development: ESD) โดยองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ กล่าวว่า การศึกษาจะเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับ การได้มาซึ่งความรู้ตลอดชีวิตของบุคคลนั้นและการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกเพื่อรับมือกับความท้าทายระดับโลก นอกจากนี้ องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (UNESCO, 2018) ในปี พ.ศ. 2565 องค์การสหประชาชาติ ได้ลงนามกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน วาระปี พ.ศ. 2565-2569 (UNSDCF) กับรัฐบาลไทย เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใน ค.ศ. 2030 และก้าวขึ้นเป็นประเทศรายได้สูง มีการพัฒนาที่ครอบคลุม ยั่งยืน และมีภูมิคุ้มกันต่อวิกฤต โดยอิงหลักการของสหประชาชาติที่จะไม่ทิ้ง

ใคร่ไฉนข้างหลัง หลักสิทธิมนุษยชน หลักความเสมอภาคทางเพศ หลักความยั่งยืน และหลักภูมิคุ้มกัน ต่อวิกฤต ซึ่งมีความสอดคล้องในระดับสูงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทย และสอดคล้องกับ ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย 17 เป้าหมาย เน้นความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG localization) ซึ่งเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อที่ 4 ระบุถึงเรื่อง การศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ensure Inclusive and Equitable Quality Education and Promote Lifelong Learning Opportunities for All) ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กชายและเด็กหญิงในทุกระดับ ขจัดความเหลื่อมล้ำ ทางเพศในการศึกษา และการเข้าถึงการศึกษาของผู้พิการ ชนพื้นเมืองและกลุ่มเปราะบาง ส่งเสริม ให้เพิ่มจำนวนผู้ที่มีทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน และการเป็นผู้ประกอบการ เน้นให้ทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (องค์การ สหประชาชาติ, 2565) นอกจากนี้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570, 2565, 1 พฤศจิกายน) ได้กล่าวถึง การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) คือ แนวทาง การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนอง ความต้องการของคนรุ่นหลัง มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) ความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (Environmental Protection)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงสุขภาพ องค์การการศึกษาของไทย เกิดภาพลักษณ์ของสุขภาพองค์กรในทางลบ และบ่งบอกถึงการพัฒนา ที่ไม่ยั่งยืน (Unsustainable Development) โดยเฉพาะโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนานักเรียน ซึ่งมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรศึกษา ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ และ บ่มเพาะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ นักเรียน จึงควรหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กร ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาของชาติ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบและแนวทางอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็น มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 386,029 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 153-157) กำหนดความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรของ Yamane

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบเขต ของการศึกษาด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากขั้นที่ 1.1 และขั้นที่ 1.2 มาสรุปผล การศึกษา เพื่อนำไปยกร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบเขต ของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูล องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนา สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนา สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตาม แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) มีขอบเขต ของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ระดับระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยแบบสอบถาม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25,672 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 153-157) กำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรตามแนวทางของ Yamane

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากความสามารถในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะคงอยู่ตามสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้าในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสมดุล และการเกื้อกูลกันในสังคมแบบการบูรณาการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดูแลทุกคนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อคนรุ่นต่อไปเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา และมีวิธีการรับมือแก้ปัญหาได้

3. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ 4) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักการ หมายถึง กรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ 2) หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 3) หลักความเสมอภาค

3.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ หมายถึง ประเด็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การ เพื่อให้การพัฒนาครอบคลุมและมีทิศทางที่สอดคล้องตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.3.1 ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน และสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน

3.3.2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ บรรยากาศ และสังคมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

3.3.3 การพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.3.4 การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา

3.4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน หมายถึง กระบวนการ และวิธีการ ที่ใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานขององค์กรในบริบทของสถานศึกษา โดยการวางแผนต้องคำนึงถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการสร้างความพร้อมในระยะยาว

3.4.2 การจัดองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดสรรทรัพยากร การวางระบบโครงสร้าง สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและสุขภาพของบุคลากรและนักเรียน ประกอบด้วย

3.4.3 การสั่งการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อ ชี้้นำ กำกับ และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4.4 การประสานงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร สร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินงานขององค์กร ในบริบทของสถานศึกษา

3.4.5 การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.5 แนวทางการประเมินรูปแบบ หมายถึง การวัดผล และประเมินผล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนา

ที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง ประกอบด้วย 2 ด้าน 5 มิติ ดังนี้

3.5.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

1) **มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ** หมายถึง การประเมินการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา นโยบายและหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

2) **มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร** หมายถึง การประเมินความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส เข้าใจง่าย และสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และได้รับข้อมูลสำคัญอย่างทันท่วงที รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร

3) **มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร** หมายถึง การประเมินการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของบุคลากร การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินมิตินี้เน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน

3.5.2 ด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 มิติ ดังนี้

1) **มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น** หมายถึง การประเมินความสามารถของสถานศึกษาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ได้

2) **มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน** หมายถึง การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์กรและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืน

3.6 **ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** หมายถึง องค์ประกอบ และเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. **ความเหมาะสมของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

5. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษา 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

6. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษา 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อประโยชน์ต่อนักเรียน บุคลากรและสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด
หลักการ ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย และนำเสนอหัวข้อ
ตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2. รูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ
 - 2.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 2.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 2.4 การสร้าง และพัฒนารูปแบบ
 - 2.5 การตรวจสอบรูปแบบ
3. การพัฒนาสุขภาพองค์การ
 - 3.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 3.2 องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ
 - 3.3 เกณฑ์ที่บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ
4. การพัฒนาที่ยั่งยืน
 - 4.1 ความหมาย และความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - 4.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - 4.3 แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ และผู้เขียนแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การบริหารสถานศึกษา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอาจใช้คำเรียก “การบริหารสถานศึกษา” เป็นคำอื่น ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารการศึกษา Educational Administration หรือ School Administration ซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “การบริหารสถานศึกษา” ของการศึกษาทั้งหมด เพื่อให้งานวิจัยเข้าใจง่าย โดยมีรายละเอียดในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ “ความหมายของการบริหารสถานศึกษา” ไว้ดังนี้

อร่าม วัฒนะ (2561) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น ร่วมกันวางแผนจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภรินทร์ พรหมรินทร์ (2562) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการภารกิจของโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาตามที่สถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

บุษบา เสนีย์ (2563) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

พศวัต สารอวาส (2564, หน้า 16) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้อัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการที่ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ

Hoy and Miskel (2013) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ที่เห็นด้วยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดภายในสถานศึกษาตามข้อตกลงที่วางไว้

Indeed Editorial Team (2022) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการระบบโรงเรียน โดยเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำในด้านการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการประเมิน และการจัดการทรัพยากรบุคคลและวัสดุเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ

นอกจากนี้ ยังรวมถึงการจัดการกระบวนการภายในระบบโรงเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะ

The University of Kansas (2023) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง วิธีการจัดการระบบโรงเรียน เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้ดี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดการที่ครอบคลุมการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครู บุคลากร และองค์การผ่านการสนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมคุณธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งใช้หลักการบริหารที่มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึง “ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา” ไว้ดังนี้
ปรีชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มัลลยวงศ์ (2560) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหารการศึกษาที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากการศึกษาจะส่งผลให้คนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา

บุษบา เสนีย์ (2563) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ดีในการเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องเป็นการบริหารที่เป็นระบบดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคคล และหน่วยงานรับผิดชอบร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน วิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

พศวัต สาระอาวาส (2564, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า มีความสำคัญในการพัฒนาคนในชาติที่จะส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยจะต้องมีนักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา เพื่อที่จะมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

มีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้

นฤมล พุฒิฤทธิ์ (2566, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องปฏิบัติงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ ใช้รูปแบบขั้นตอน กติกา วิธีดำเนินการ มีทรัพยากร สนับสนุน และมีกระบวนการวัดผล ประเมินผล การศึกษาด้วยความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้เหมาะสม มีประสิทธิภาพที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง

Campbell, et al. (1983, p. 6) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ว่ามีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
3. การบริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดวิธีการ และประสานงานในการดำเนินโครงการไปปฏิบัติ
4. การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเป็นกระบวนการที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของนักเรียน การบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมถึงการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้นั้นจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายในอนาคตได้

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยแนวคิดและหลักการบริหารจากนักวิชาการด้านการบริหารต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมาก คือ ทฤษฎีการบริหารของอองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารจัดการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ทฤษฎีการบริหาร POCCC ขององรี ฟาโยล (Henri Fayol) ถูกนำเสนอครั้งแรกในหนังสือชื่อ “Administration Industrielle et Générale” ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1916 หนังสือเล่มนี้ได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษในชื่อ “General and Industrial Management” เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษานวัตกรรมการบริหารของฟาโยล ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ ประกอบด้วย 5 ประการ ใช้ตัวย่อว่า POCCC โดย Henri Fayol (1949) กล่าวถึง รายละเอียดไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวางแผนที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนสามารถรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร การแบ่งงาน และการมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรตามทักษะและความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดองค์กรที่ดีจะช่วยให้ทรัพยากรถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การสั่งการ (Commanding) การให้คำสั่งและแนวทางปฏิบัติกับทีมงาน เพื่อให้ทำงานไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งการสั่งการต้องมีความชัดเจนและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเข้าใจพนักงานของตน เพื่อให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประสานงาน (Coordinating) องค์กรเกิดกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องลดความขัดแย้งในการทำงานระหว่างแผนกหรือบุคคล โดยการประสานงานที่ดีจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานว่าทำไปตามแผนหรือไม่ หากพบความเบี่ยงเบนหรือปัญหา สามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง การควบคุมยังช่วยรักษามาตรฐานคุณภาพในการทำงาน และทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารขององรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นแนวคิดสำคัญที่วางรากฐานให้กับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ โดยเน้นหลักการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) ช่วยกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์กร การจัดองค์กร (Organizing) ทำให้ทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งการ (Commanding) เพื่อชี้นำบุคลากรให้ดำเนินงานตามเป้าหมาย การประสานงาน (Coordinating) ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน และการควบคุม (Controlling) เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน แนวคิดนี้สามารถนำไปปรับใช้ได้หลายบริบท รวมถึงการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์พัฒนาโครงสร้างองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนำหลักการของฟาโยลไปใช้ยังช่วยสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และรองรับ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ และผู้เขียนแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศใช้คำเรียก “รูปแบบ” เป็นคำอื่น เช่น โมเดล หรือ Model ซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “รูปแบบ” ในการศึกษาทั้งหมด เพื่อให้งานวิจัยเข้าใจง่าย โดยมีรายละเอียดในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของรูปแบบ

สมาน อัสวภูมิ (2550, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง แบบจำลอง อย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนาย ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของรูปแบบโดยจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ได้แก่ 1) แผนภาพ หรือภาพร่าง ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกว่า “Model” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลผีเสื้อ 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีเรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎี หรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

กฤติมา มะโนพรหม (2563, หน้า 121) รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิดด้านหลักการที่ใช้ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานบรรลุ เป้าหมาย

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 81) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างจำลองที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถ เทียบเคียง หรือนำไปใช้เป็นตัวแบบในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

Carter (1973, p. 370) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบหรือแบบจำลองไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้นักเรียน ได้เลียนแบบ 3) เป็นแผนภาพหรือภาพ 3 มิติ ที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ

หรือแนวคิด4) เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-71) กล่าวถึง รูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้น จะทำให้แบบจำลองนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียด มากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสมและแบบจำลองนั้น ๆ ควรมีย่อประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการ กำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลองนั้น ว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

Willer (1986, p. 12) อธิบายว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบ ความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ของปรากฏการณ์หรือระบบใด ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจ ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการสืบค้นความรู้ ทำนาย หรือดำเนินการในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน รูปแบบอาจปรากฏในรูปของคำอธิบาย แผนภาพ ไดอะแกรม หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งผ่านการ ทดสอบความแม่นยำและความน่าเชื่อถือ การสร้างรูปแบบเน้นการนำเสนอคุณลักษณะสำคัญ โดยไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายละเอียดทุกด้าน แต่เน้นที่การช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจและประยุกต์ใช้ ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้ ดังนี้

บรรจง เจริญสุข (2552, หน้า 68) ได้กล่าวถึง รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ในแต่ละสาขา ก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบ ที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อ การแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

Meason, Albert and Khedour และ Anderson, Sweeney and William (อ้างถึงใน มณัสสรณ์ เสถียรบุตร, 2558, หน้า 17) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าประเภทของรูปแบบแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. รูปแบบกายภาพหรือรูปแบบจำลอง คือ รูปแบบเรือจำลองที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนสัดส่วนไปจากของจริง โดยคงสภาพลักษณะที่สำคัญไว้ คือ ความเหมือนความใกล้เคียง และอาจตัดทิ้งลักษณะบางอย่างออกไป ตัวอย่างเช่น รูปจำลองเครื่องบิน โครงสร้างเหมือนเครื่องบินจริงแต่ย่อส่วนลงมา ไม่มีข้อมูลรายละเอียดบางอย่าง เช่น ระบบอิเล็กทรอนิกส์ภายใน เป็นต้น

2. รูปแบบอนาล็อก (Analog Model) คือรูปแบบที่เลียนแบบธรรมชาติได้ใกล้เคียงที่สุด และแสดงถึงลักษณะที่เป็นนามธรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงการแสดงลักษณะคุณสมบัติบางอย่าง ไม่เหมือนเดิมมากขึ้น คุณสมบัติของเดิมอาจถูกนำเสนอไปในลักษณะต่าง ๆ ได้หลายลักษณะ รูปแบบประเภทนี้จะช่วยให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในสิ่งที่กำลังศึกษาอยู่ อย่างเช่นกราฟเส้นที่แสดงราคาและปริมาณของสินค้า หรือแผนภูมิองค์การ เป็นต้น

3. รูปแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Mode) หรือรูปแบบทางคณิตศาสตร์เป็นรูปแบบที่แสดงถึงลักษณะที่เป็นนามธรรมมากที่สุด คือ จะใช้สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายแทนคุณสมบัติของจริงทั้งหมดของเดิมจะถูกเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปหมดสิ้น

ขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563, หน้า 109) ได้กล่าวไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบสามารถแบ่งเป็น รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเทียบเคียง รูปแบบเชิงแนวคิด รูปแบบเชิงรูปธรรม รูปแบบเชิงนามธรรม และรูปแบบเชิงข้อความ สำหรับการจะนำรูปแบบใดไปใช้ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะนำไปใช้ด้วย

วีระ บัวผัน (2563, หน้า 76) ได้กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบในการวิจัยมีความหลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังนั้น รูปแบบที่ใช้จึงเป็นรูปแบบเชิงภาษา และเชิงแบบแผน ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นภาพโครงสร้างทางความคิด และเป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่พยายามอธิบายถึงการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Smith (1980, p. 461) ได้กล่าวถึง ประเภทของรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องบินวิทยุบังคับ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความหรือรูปแบบเชิงคุณภาพ เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น Steiner (1988, p. 148) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบ สามารถแบ่ง เป็น 2 ประเภทคือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

Keeves (1988, p. 178) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบ สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาครจำลองกับระบบธนาครที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึง ลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สอง และสามนั้น เป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก

Joyce and Weil (2000, p. 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่ม รูปแบบเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของนักเรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของนักเรียน มาการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลากหลายประเภท ในการวิจัยที่ศึกษาพัฒนา หรือสร้างรูปแบบ ต้องมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบ และธรรมชาติของศาสตร์นั้น ๆ เพื่อแสดงอธิบายให้เห็นถึงการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ หรือกลุ่มงานต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

เบญจวรรณ กีสุพันธ์ และผดุง พรหมมูล (2551, หน้า 61 อ้างถึงใน ธิดาวลัย อุ่นทอง, 2553) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ (Principle)
2. เป้าหมาย (Target)
3. วัตถุประสงค์ (Objective)
4. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive Attribution)
5. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ (Implementation)
6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success Factor)
7. ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ (Result)

ทิตินา แชนมณี (2551, หน้า 221-222) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมา และความสำคัญของรูปแบบ
2. ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
4. ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ (Strategies)
5. บริบทและตัวป้อนของรูปแบบ (Input)
6. กระบวนการของรูปแบบ (Process)
7. ผลที่ควรจะได้รับจากการใช้รูปแบบ (Output)
8. ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของรูปแบบ
9. การนำรูปแบบไปใช้

จิรวัดน์ นิจนตร (2560, หน้า 75) กล่าวถึง รูปแบบว่ามีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไก หรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

นฤมล พันลุดัน (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน 2) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และ 3) ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

อานนท์ เมธีวรฉัตร (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ พบว่ารูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ส่วนนำ คือ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ 3) ส่วนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ และ 4) ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ

ภิกษาพัชญ์ โทนา (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ประกอบรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และส่วนที่ 3 การนำไปใช้ ประกอบด้วย เงื่อนไขสู่ความสำเร็จและผลที่เกิดขึ้นหลังจากใช้รูปแบบ

อรัญญิก ยศปัญญา (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา 2) กระบวนการพัฒนาและแนวทางดำเนินการพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

มณีสสรณ์ เสถียรบุตร (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) นโยบายการดำเนินงาน 3) แนวทางการพัฒนา และ 4) กระบวนการพัฒนา

สมาน อัครภูมิ (2559, หน้า 83-84) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใดๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมา เพื่อวัตถุประสงค์ใด โดยทั่วไปจะพัฒนารูปแบบ เพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใด

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้คงดำเนินงานเป็นไปตามหลักงาน และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบงานของรูปแบบ เพื่อเป็นกลไกการดำเนินงาน ของรูปแบบ

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการวิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือประเมินผลรูปแบบ ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบ อย่างต่อเนื่อง

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ออกแบบรูปแบบ เพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและ ข้อควรระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ประมวล พลอยกมลคุณท์ (2563) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบและกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ แนวทางการประเมินของรูปแบบ และเงื่อนไขของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า รูปแบบส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environments)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-71) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย รายละเอียดตายน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ปรัชญาการณนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการ ของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา

องค์ประกอบของรูปแบบ	แนวคิดทฤษฎี									
	เบญจวรรณ และผดุง ทิศนา แชนเมณี	สมาน อัครภูมิ ศิริวัฒน์ นิเจนตร	ประมวล พลอยกมลคุณท์ นฤมล พันธุ์ตัน	อาณนที เมธีวรวัตร	ลิขพัชญ์ โทนา	อรทัย ยศปัญญา	มนัสสรณ์ เสถียรบุตร	Brown and Moberg	Bardo and Hartman	สรุปความถี่
1. แนวทาง/กระบวนการการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. หลักการของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7
4. องค์ประกอบ/ขอบข่าย การพัฒนาของรูปแบบ			✓		✓	✓				4
5. แนวทางการประเมินรูปแบบ		✓	✓	✓	✓					4
6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	✓				✓	✓	✓			4
7. ความเป็นมา และความสำคัญ		✓					✓			2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	แนวคิดทฤษฎี											สรุปความถี่	
	เบญจวรรณ และผดุง	ทิศนา แชนเมณี	สมาน อัครภูมิ	จิรวัฒน์ นิเจนตร	ประมวล พลอยกมลสูงหงษ์	นฤมล พันธุ์ตัน	อานนท์ เมธีวรฉัตร	รัชชาพัชญ์ โทนา	อรทัย ยศปัญญา	มนัสสรณ์ เสถียรบุตร์	Brown and Moberg	Bardo and Hartman	
8. เป้าหมาย	✓												1
9. ตัวป้อนของรูปแบบ		✓									✓		1
10. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	✓												1
11. โครงสร้าง				✓							✓		1
12. ยุทธศาสตร์		✓	✓										2
13. แนวทางการนำไปใช้	✓	✓											2
14. เงื่อนไขการนำไปใช้			✓		✓								2
15. การตัดสินใจสั่งการ											✓		
16. สภาพแวดล้อม				✓							✓		1
17. เทคโนโลยี				✓							✓		1

จากตาราง พบว่า แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของการสร้างและพัฒนาารูปแบบของนักวิชาการมีความแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ แนวทาง และประเด็นการศึกษาของผู้ที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบที่มีค่าตั้งแต่ ร้อยละ 25 ขึ้นไป หรือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จากรายการองค์ประกอบของรูปแบบ 17 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนา/กระบวนการการพัฒนา 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ขอบข่ายการพัฒนาของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำไปประยุกต์ใช้กำหนดขอบเขตองค์ประกอบของงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามความคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์กร องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การสร้าง และพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 112-118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป

2. การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดีและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้น จึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 88) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2) สร้างรูปแบบโดยการจัดทำร่างรูปแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2553, หน้า 17) กล่าวว่า จากแนวคิดการพัฒนาระบบของนักวิชาการ ทั้งต่างประเทศและในประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาระบบแม้จะมีความแตกต่างกัน แต่สามารถสรุปออกเป็นขั้นตอนหลักในการพัฒนารูปแบบออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระบบ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาระบบ และขั้นตอนที่ 3 การหาประสิทธิภาพของระบบ

บุญมี บุญก่อ (2553) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทีม มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านผู้นำ ด้านสมาชิก ด้านงาน และด้านทีมงาน 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม พบว่ามี 10 วิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมสมอง การฝึกวิธีการทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis การพัฒนาจิต และการศึกษาด้วยตนเอง 3) กระบวนการพัฒนา

ภาวะผู้นำทีม พบว่า มี 9 ขั้นตอน คือ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีม จุดประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำทีม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การสัมมนาเพื่อนำเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และการสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม

บุญมี บุญก่อ (2553, หน้า 9) ได้ศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

- 2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

- 2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

- 2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรก แล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา

แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพล หรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบกาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียน การสอนการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ส่วนการสร้างรูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้

จิตติวัจน์ พัฒน์เจริญ (2558, หน้า 130-131) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก แบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนารูปแบบ และ 3) การประเมินรูปแบบ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 91) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบที่ใช้ในการวิจัย 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความเข้าใจข้อมูลพื้นฐานของรูปแบบ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบข้อมูลพื้นฐานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 การเข้าถึงรูปแบบ ได้แก่ การร่างรูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ และ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาและประเมินรูปแบบ ได้แก่ การทดลองใช้รูปแบบ และการประเมินรูปแบบ

Willer (1986, p. 83) กล่าวว่า ในการพัฒนาแบบจำลองนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น 2 ตอนใหญ่ๆ คือ การสร้าง (Construct) แบบจำลอง และการหาความตรง (Validity) ของแบบจำลอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว แม้จะมีความแตกต่างกัน แต่ผู้วิจัยสรุปเป็นขั้นตอนที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบ หรือการประเมินรูปแบบ ทำได้หลากหลายวิธี ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบไว้ดังนี้

วาโร เฟิงส์วส์ดี (2553, หน้า 9-10) ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบ จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่ โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย
 - 1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
 - 1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
 - 1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
 - 1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง
2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป
3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ

เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในการดำเนินการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่จะดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมากเกินไป ซึ่งในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า การได้ตัวเลขแล้วสรุป การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะเน้นการวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือกับผู้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณ ประสบการณ์และความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าของงานที่ไม่สามารถใช้เครื่องวัดใด ๆ มาประเมิน จึงต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริงซึ่งแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมาก เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี โดยมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล รวมถึงวิธีการนำเสนอ

Stufflebeam and Webster (1998) ได้กล่าวถึง มาตรฐานของการประเมิน ตามที่คณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษาได้กำหนดไว้ ว่าจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการร่วมว่าด้วยเรื่องมาตรฐานสำหรับการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าการประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารสนเทศ (Information) ทันเวลา (Timely) และบังเกิดผล (Influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ในภายหน้า (Intended user) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย จำนวน 8 รายการ คือ

- U1 การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน
- U2 ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน
- U3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง
- U4 การแปลความหมายและการตัดสินใจคุณค่ามีความชัดเจน
- U5 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน
- U6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
- U7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์
- U8 การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไป อย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทาง การประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสารและความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการ ดังนี้

- F1 วิธีดำเนินงานการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง
- F2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง
- F3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางด้านการประเมินเพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมิน ซึ่งส่งผลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทางจะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้น ได้รับความเสียหาย หรืออันตรายและจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางความเหมาะสมประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 8 รายการ ดังนี้

- P1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
- P2 การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
- P3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัด ของการประเมิน
- P4 ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
- P5 การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- P6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

P7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

P8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนารมณ์ที่จะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางด้านการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ นั่นคือ จะต้องมีการดำเนินการประเมินอย่างครอบคลุมมีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมินและสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิค วิธีดำเนินงานและการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้องประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 11 รายการ ดังนี้

A1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน

A2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ

A3 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน

A4 การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน

A5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง

A6 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น

A7 การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน

A8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

A9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

A10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน

A11 การรายงานมีความเป็นปรนัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าการตรวจสอบรูปแบบ เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า หรือเป็นการประมาณค่าของสิ่งที่ต้องการจะประเมิน และต้องสอดคล้องกับการดำเนินงานนั้น ๆ มีความถูกต้องกับความเป็นจริงด้วยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงใช้การตรวจสอบรูปแบบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

การพัฒนาสุขภาพองค์การ

งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ซึ่งมีผู้เขียนแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศอาจใช้คำเรียก “สุขภาพองค์การ” เป็นคำอื่น เช่น สุขภาพองค์กร สุขภาพขององค์กร สุขภาพขององค์การ องค์กรสุขภาพ องค์กรแห่งความสุข Health Workplace หรือ Organizational

Health เป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “สุขภาพองค์การ” ในการศึกษาทั้งหมด เพื่อให้งานวิจัยเข้าใจง่าย โดยมีรายละเอียดในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (Organization Health) มีรากคำมาจากคำว่า สุขภาพ และองค์การ โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมาย คำว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เช่น อาหารเพื่อสุขภาพ การสูบบุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และคำว่า “องค์การ” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ

องค์การอนามัยโลก (2550, อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, 2557) Healthy Workplace ได้กล่าวถึง องค์การแห่งสุขภาพ หมายถึง องค์การที่ให้การป้องกันส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง (2553, หน้า 48) ได้ให้ความหมายว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

Miles (1973, pp. 435-437) ได้ให้ทัศนะว่า การที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ให้ความหมายสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มจากการศึกษาขององค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน หรือน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบและได้เสนอข้อคิดเพิ่มเติมสำหรับกาพิจารณาความหมายสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ว่า เป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งโดยสรุปแล้ว Miles ได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์การว่าเป็นการจัดชุดของระบบ เพื่อให้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิภาพองค์การในระยะเวลายาวนานได้

Weinshall and Anna (1983, p. 301) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริง

ในสังคม และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงซ้ำ ไม่มีการปรับเปลี่ยน แบบภาวะผู้นำองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์การและองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ

Hoy and John (1987, pp. 30-37) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 7 มิติ ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional integrity) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน อันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียนซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้หากทางโรงเรียนและ ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นข้อต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม ได้แก่ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงานเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนโดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่อง เป้าหมาย ภารกิจ กฎ ระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุ

เป้าหมาย ไม่ว่าองค์การใดผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยเฉื่อยชาเชื่องช้า กลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉง

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน เมื่อองค์การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือนั่นจะทำให้ให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร (Resources) ทั้งหลายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เงิน วัตถุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ทศนคติความตั้งใจ แรงจูงใจหรือการกระตุ้น ที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้น ขวัญ จึงเป็นสิ่งที่ไหว่ตัวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะ พลวัตอยู่เสมอ

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียน ที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ และเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงาน ทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

Lyth (1991) ได้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับ สุขภาพองค์การ (Organization Health) โดยจะพิจารณาสุขภาพองค์การจากผลผลิต คุณธรรม-จริยธรรม และความจงรักภักดีของสมาชิก ในองค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพมักจะมีสุขภาพองค์การที่ดี สำหรับสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ได้รับรางวัลและเพิ่มความเชื่อมั่น เกิดความนับถือตนเองของ สมาชิกในองค์การ สุขภาพองค์การที่ดีได้ให้โอกาสกับสมาชิกในการเผชิญปัญหา และการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สมาชิกขององค์การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องรอคำแนะนำหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จและรางวัล สมาชิกสามารถแสดงออกตามความจริง และสามารถควบคุมการทำงานได้ตามสภาพจริงของชีวิต ภายในองค์การ ดังนั้น สุขภาพองค์การ(Organization Health) จึงหมายถึงสภาวะขององค์การ

ที่สนับสนุนและควบคุมให้สมาชิก ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า สุขภาพองค์กร เป็นคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร สามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างดีในทุกสถานการณ์ มีระบบแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีวัฒนธรรมการทำงานที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร

นักวิชาการ และนักการศึกษา กล่าวถึงองค์ประกอบ และปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรไว้ดังนี้

ยิ่งยศ เปรมฤติปริชาชาญ และศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ (2561) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ระบบสังคม แรงจูงใจและภาวะผู้นำ และกล่าวถึงองค์ประกอบของสุขภาพองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเข้มแข็งขององค์กร
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
3. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
4. ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
5. ด้านความผูกพัน

เรวัตร งามบุรงค์ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ความเข้มแข็งขององค์กร อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ

สุภาวรรณ คำระมาต (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร การมุ่งเน้นวิชาการ ขวัญในการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกันของครู ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และความเข้มแข็งขององค์กร

สุวิชาภรณ์ กฤตยาเกียรติ (2563) กล่าวถึง สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา จำแนกได้ 9 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ด้านความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านการมุ่งเน้นด้านวิชาการ ด้านความเป็นอิสระ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ด้านความกลมเกลียว และด้านการสนับสนุนทรัพยากร และสามารถใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า

เรวัตร์ งามบุรงค์ (2558) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การแบบทางการ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เทคโนโลยี แรงจูงใจ และวัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะดังกูร (2553) กล่าวถึง องค์ประกอบสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือ บุคลากรของสถาบัน ภาวะผู้นำ แบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร ความสามารถในการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผน

แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 7 องค์ประกอบ คือ ความเข้มแข็งขององค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ

ธิดาวลัย อุ่นกอง (2553, หน้า 131) ได้สร้าง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน มี 11 องค์ประกอบย่อย 65 แนวทางการพัฒนา ด้านผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย 47 แนวทางการพัฒนา และด้านครู และบุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อย 28 แนวทางการพัฒนา รวมแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 140 รายการ

Schaufeli and Bakker (2004) กล่าวถึง องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ในบริบทของการทำงาน โดยเน้นที่ “โมเดลความต้องการ-ทรัพยากรงาน” (Job Demands-Resources Model) ซึ่งอธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงานและทรัพยากรที่สนับสนุนพนักงาน ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ โดยองค์ประกอบและปัจจัยหลักประกอบด้วย

1. ความต้องการในงาน (Job Demands) หมายถึง ข้อกำหนดในงานที่ทำให้เกิดความกดดัน ทางกายหรือจิตใจ ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดหากมีมากเกินไป ตัวอย่างของความต้องการ ในงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก (Workload) แรงกดดันทางเวลา (Time Pressure) การทำงานภายใต้ ข้อจำกัดทางเวลา ความต้องการทางอารมณ์ (Emotional Demands)งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ อารมณ์ตนเองหรือของผู้อื่น ความไม่แน่นอนในบทบาท (Role Ambiguity) การขาดความชัดเจน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความต้องการดังกล่าวสามารถส่งผลให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า (Burnout) หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม

2. ทรัพยากรในงาน (Job Resources) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานและส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Engagement) รวมถึงช่วยลดผลกระทบจากความต้องการในงาน ตัวอย่างของทรัพยากรในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Social Support) การให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือจากผู้อื่นในที่ทำงาน ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarity) ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน อิสระในการทำงาน (Autonomy) การมีอิสระ

ในการตัดสินใจและเลือกวิธีการทำงาน โอกาสในการพัฒนา (Opportunities for Development) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อเติบโตในอาชีพ ทรัพยากรดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงลดผลกระทบจากความเหนื่อยล้า

Cascio and Boudreau (2010) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นที่การวิเคราะห์และประเมินผลการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างผลกระทบทางการเงินต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การมีดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของพนักงาน มีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการลาออก และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

2. สุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน (Employee Well-being) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสุขภาพองค์การที่ดี ซึ่งรวมถึงการดูแลทั้งด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน การลดความเครียดในที่ทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การจัดโครงการสุขภาพ หรือการสนับสนุนสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

3. การวัดผลและการประเมิน (Measurement and Evaluation) การวัดผลลัพธ์ของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ โดยการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงาน การวัดผลลัพธ์จากโครงการพัฒนาบุคลากร และการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้้องค์การสามารถปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญซึ่งช่วยให้้องค์การสามารถสร้างกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้ข้อเสนอแนะที่ตรงไปตรงมาและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลดีต่อสุขภาพองค์การ

5. ผลตอบแทนและแรงจูงใจ (Rewards and Incentives) ที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมการทำงานของพนักงาน และสร้างสุขภาพองค์การที่ดีได้ การให้รางวัลและการจูงใจที่สอดคล้องกับผลงานและความสำเร็จช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และสร้างความผูกพันกับองค์การ

Hoy and Miskel (1991) กล่าวถึง องค์ประกอบของขอบข่ายสุขภาพองค์การสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถรักษาความมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการดำเนินงานได้ ซึ่งองค์ประกอบดังนี้

1. ความซื่อตรงของสถาบัน (Institutional Integrity) โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่มาจากภายนอก โดยไม่สูญเสียเป้าหมายหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียน
2. อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Influence) ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลและสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของโรงเรียน
3. การใส่ใจบุคลากร (Consideration) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการใส่ใจความรู้สึก ความต้องการ และการให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียน
4. การกำหนดโครงสร้าง (Initiating Structure) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบงานและกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) โรงเรียนมีทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน รวมถึงสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนและครู
6. ขวัญและกำลังใจของบุคลากร (Morale) บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี รู้สึกพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

Miles (1969) กล่าวถึง องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) โดยเน้นการประเมินความสามารถขององค์การในการปรับตัวและเติบโตในระยะยาว ซึ่ง Miles เสนอว่า องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถจัดการความท้าทายจากภายนอกและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ ซึ่งช่วยให้ องค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) ความสามารถขององค์การในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งเน้นไปสู่การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น สอดคล้องกับค่านิยม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. ความเพียงพอในการสื่อสาร (Communication Adequacy) การมีระบบการสื่อสารที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพภายในองค์การ ทำให้ข้อมูลสามารถไหลเวียนได้อย่างเหมาะสมและทุกคนเข้าใจตรงกัน สามารถช่วยลดการบิดเบือนข้อมูลและความเข้าใจผิดระหว่างบุคลากร
3. ความสมดุลด้านอำนาจ (Optimal Power Equalization) ความสมดุลในโครงสร้างอำนาจภายในองค์การถูกแบ่งอย่างเหมาะสมและไม่มีการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีการใช้อำนาจในทางที่ผิด และมีการแบ่งอำนาจให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และใช้ทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นเอกภาพ (Cohesiveness) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. ขวัญและกำลังใจ (Morale) ขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นตัวชี้วัดสำคัญของสุขภาพองค์กร บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร

7. การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินความคิดสร้างสรรค์

8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องสร้างความเป็นอิสระให้บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตัดสินใจได้เองในระดับหนึ่ง ทำให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและทันต่อสถานการณ์

9. การปรับตัว (Adaptation) องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Adequacy) สามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้อย่างถูกต้อง จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับความท้าทายและรักษาสุขภาพองค์กรในระยะยาว

Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude (2017) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ประกอบด้วย Motivators (ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงาน และ Hygiene Factors (ปัจจัยสร้างความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน

Nielsen and Miraglia (2017) กล่าวถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย

1. โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Programs) การจัดโปรแกรมที่ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่น การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพจิต จะช่วยลดการป่วยและเพิ่มผลผลิตในองค์กร

2. การจัดการความเครียด (Stress Management) การฝึกอบรมและการสนับสนุนให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจในงาน

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Workplace Environment) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความร่วมมือในองค์กรได้

Bolman Deal (2003) ได้วิเคราะห์สภาพองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. กรอบโครงสร้าง (Structural Frame) การจัดการโครงสร้างองค์การ กระบวนการและระบบการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
2. กรอบทรัพยากรบุคคล (Human Resource Frame) เน้นการดูแลบุคลากร การพัฒนาความสามารถ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์การ
3. กรอบการเมือง (Political Frame) เน้นการจัดการอำนาจ ความขัดแย้ง และการใช้ทรัพยากรในการเจรจาเพื่อสร้างความร่วมมือในองค์การ
4. กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame) เน้นการใช้สัญลักษณ์ วัฒนธรรม และประเพณีในองค์การเพื่อสร้างความผูกพันและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

ตาราง 2 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การที่ดี

องค์ประกอบหลัก	แนวคิดทฤษฎี												
	ยั้งยศ และศิริวัฒน์ (2561)	เรวัตร และต้องลักษณ์ (2560)	สุภาวรรณ คำระมอด (2560)	สุวิชาภรณ์ กฤตยาภิธรณ (2563)	เรวัตร งะบุรงค์ (2558)	Schaufeli & Bakker (2004)	Cascio and Boudreau (2010)	Hoy and Miskel (1991)	Miles (1969)	Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude (2017)	Nielsen and Miraglia (2017)	Bolman and Deal (2003)	สรุปความถี่
1. ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	9
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		8
3. การพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	10
4. การบริหารจัดการทรัพยากร และพัฒนาองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				8
5. การส่งเสริมวิชาการ	✓	✓	✓	✓				✓					5
6. การสื่อสาร	✓			✓					✓				3
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ					✓				✓				2
8. เทคโนโลยี					✓								1

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว โดยใช้เกณฑ์ การพิจารณาวิเคราะห์องค์ประกอบระดับสูง คือ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป หรือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณา สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การที่ทำให้การดำเนินงาน ขององค์การมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ (Leadership and Organizational Management) ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน และสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า และได้รับการสนับสนุน

2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (Environment and Atmosphere) สภาพอาคารสถานที่ บรรยากาศ และสังคมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของ นักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

3. การพัฒนาบุคลากรและสุขภาพ (Staff Development and Well-Being) การพัฒนา วิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ (Resource Management and Organizational Development) การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา

โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยดังนี้

ตาราง 3 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสุขภาพองค์การที่ดี

องค์ประกอบย่อย ของสุขภาพองค์การที่ดี	แนวคิดทฤษฎี											สรุปความถี่				
	อึ้งยศ และศิริวัฒน์ (2561)	เรวัตร และตั้งลักษณ์ (2560)	สภารรรณ คำระมิต (2560)	สวัชชาภรณ์ กตตยาเกียรติ (2563)	เรวัตร จະบุรงค์ (2558)	กมลทัศน์ ศรีประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะตังกูร (2553)	แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552)	ธิดาวัลย์ อุ่นทอง (2553)	Schaufeli and Bakker (2004)	Cascio and Boudreau (2010)	Hoy and Miskel (1991)		Miles (1969)	Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude (2017)	Nielsen and Miraglia (2017)	Bolman and Deal (2003)
1. วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓				8
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์						✓										1
3. การตัดสินใจแบบมีข้อมูล สนับสนุน					✓		✓	✓				✓				4
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เชิงบวก	✓	✓		✓	✓			✓								5
5. การสร้างแรงจูงใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13
6. การสื่อสารภายในองค์การ	✓			✓				✓	✓			✓				5
7. การจัดการโครงสร้างองค์การ					✓			✓			✓	✓			✓	5
8. การพัฒนาบุคลากร								✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
9. การสร้างทีม						✓		✓			✓	✓	✓			4
10. การมีส่วนร่วม						✓		✓	✓		✓	✓				5
11. การจัดการความขัดแย้ง และการใช้อำนาจ			✓				✓	✓			✓	✓	✓		✓	7
12. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม การเรียนรู้และปลอดภัย					✓			✓	✓			✓	✓	✓		6
13. บรรยากาศการทำงาน ที่เปิดเผยและโปร่งใส								✓	✓			✓	✓	✓	✓	5
14. ความสัมพันธ์เชิงบวก ในที่ทำงาน		✓				✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	8
15. บรรยากาศที่ส่งเสริม สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ ที่ดี						✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	7

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ของสุขภาพองค์การที่ดี	แนวคิดทฤษฎี															
	อึ้งยศ และศิริวัฒน์ (2561)	เรวัตร และต้องลักขณ์ (2560)	สภาวรรณ คำระมาด (2560)	สุวิชาภรณ์ กฤตยาภิธรรม (2563)	เรวัตร ะบุรงค์ (2558)	กมลาคณ์ ศรีประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะตังกร (2553)	แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552)	ธิดาวลัย อุ่นทอง (2553)	Schaufeli and Bakker (2004)	Cascio and Boudreau (2010)	Hoy and Miskel (1991)	Miles (1969)	Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude (2017)	Nielsen and Miraglia (2017)	Bolman and Deal (2003)	สรุปความถี่
16. การสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่สร้างสรรค์ และยั่งยืน				✓	✓		✓					✓			✓	5
17. ความปลอดภัยทางด้าน ดิจิทัล				✓	✓		✓									3
18. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี			✓			✓		✓			✓	✓		✓		6
19. การพัฒนาทักษะ และความสามารถ								✓	✓	✓			✓		✓	5
20. การสนับสนุนความก้าวหน้า ในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	1
21. การเสริมสร้างสุขภาพกาย และจิต					✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓		6
22. การสนับสนุนสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน								✓	✓	✓	✓					3
23. การสนับสนุนการเรียนรู้ และนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓				1
24. การสนับสนุนการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม					✓		✓					✓				3
25. การสร้างขวัญและกำลังใจ						✓		✓			✓	✓				4
26. การสนับสนุนการบริหาร จัดการเวลา								✓	✓	✓	✓					4
27. การสร้างโอกาสการเป็นผู้นำ								✓	✓	✓			✓		✓	5
28. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓				9

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ของสุขภาพองค์การที่ดี	แนวคิดทฤษฎี															
	อึ้งยศ และศิริวัฒน์ (2561)	เรวัตร และต้องลักษณ์ (2560)	สภาวรรณ คำระมาด (2560)	สรัชชาภรณ์ กิตยาภิเยณ (2563)	เรวัตร งามบุรงค์ (2558)	กมลทัศน์ ศรประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะตังกูร (2553)	แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552)	ธิดาวลัย อุ่นทอง (2553)	Schaufeli & Bakker (2004)	Cascio and Boudreau (2010)	Hoy and Miskel (1991)	Miles (1969)	Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude (2017)	Nielsen and Miraglia (2017)	Bolman and Deal (2003)	สรุปความถี่
29. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการใช้ทรัพยากร				✓	✓	✓					✓			✓	✓	4
30. การบริหารจัดการบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	12
31. การบริหารจัดการ งบประมาณ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓							8
32. การปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	10
33. การมีส่วนร่วมในการ วางแผนและการพัฒนา องค์กร						✓		✓	✓			✓				4
34. การใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการ				✓	✓			✓								3
35. การมุ่งเน้นวิชาการ	✓		✓	✓				✓			✓					5
36. การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผน พัฒนาองค์กร						✓		✓	✓			✓				4
37. การประเมินผลและปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง		✓					✓	✓		✓						4
38. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่ยั่งยืน				✓	✓			✓				✓			✓	5

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบที่มีค่าตั้งแต่ ร้อยละ 25 ขึ้นไป หรือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยของสุขภาพองค์การที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ (Leadership and Organizational Management) ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งมีส่วนประกอบย่อย ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Visionary and Creative Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์การที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสุขภาพองค์การที่ดี

1.2 การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน (Data-Driven Decision Making) ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถพัฒนาแผนงานและนโยบายที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้การจัดการองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Culture) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยอมรับและชื่นชมผลงานของครู สนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

1.5 การสื่อสารภายในองค์การ (Internal Communication) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจนในทุกระดับขององค์การช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจ และเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสุขภาพองค์การที่ดี

1.6 การจัดการโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

1.7 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การประเมินความต้องการพัฒนา การจัดอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนิเทศและการให้คำปรึกษา การประเมินและติดตามผล เป็นต้น

1.8 การสร้างทีม (Team building) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน

1.10. การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ (Political Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และแก้ไขความขัดแย้งภายในโรงเรียน รวมถึงการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (Environment and Atmosphere) สภาพอาคารสถานที่ อารมณ์ และสังคมในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีสำหรับการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือ ซึ่งมียุทธศาสตร์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย (Secure and Comfortable Learning Environment) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ จิตวิทยา และอารมณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และมั่นใจได้ว่าจะมีความปลอดภัยในทุกด้าน โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การจัดห้องเรียนและพื้นที่การเรียนรู้อื่น ๆ ให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทสะดวก การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับนักเรียน การตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เครื่องเล่นสนาม และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เป็นมิตร การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ ได้แก่ การสนับสนุนให้นักเรียนแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมั่นใจในตนเอง การเฝ้าระวังและป้องกันการกลั่นแกล้งหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมภายในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย

2.2 บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส (Open and Transparent Atmosphere) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาการดำเนินงาน

ที่โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกันภายในโรงเรียน

2.3 ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน (Positive Work Relationships) ครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนกันระหว่าง ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความร่วมมือที่ดี และลดความขัดแย้งในการทำงาน

2.4 บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด สนับสนุนให้นักเรียน ครู และบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน

2.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน (Creating a Positive Organizational Culture) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและค่านิยมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.6 ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital Security) สถานศึกษามีมาตรการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ดิจิทัลที่ใช้ในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การโจมตีทางไซเบอร์ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครู และบุคลากร และลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการใช้อินเทอร์เน็ต

2.7 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive social relationships) สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลและสนับสนุนกันระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เพื่อสร้างความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี (Staff Development and Well-Being) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การให้โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพจิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skill and Competence Development) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement Support) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต (Physical and Mental Health Promotion)

ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และมีความเป็นอยู่ที่ดี

3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Support)

ครูและบุคลากรได้รับการจัดการและส่งเสริมให้บริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Support for Learning and Innovation)

ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Supporting team collaboration)

ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมที่แข็งแกร่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

3.7 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Building Morale and Motivation)

ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การยกย่องและให้รางวัลที่มีผลงานดีเด่น จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการสอนและการพัฒนาของนักเรียน

3.8 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา (Time management support)

ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดสรรเวลาในการสอน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยในการทำงานที่มีความซับซ้อนและหลายหน้าที่ และเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3.9 การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ (Creating Opportunities for Leadership)

ครูและบุคลากรได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบเป็นผู้นำในกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ

4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร (Resource Management and Organizational Development)

การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ อย่างเป็นระบบและคุ้มค่า สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร (Strategic Resource Planning) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางและวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

4.3 การบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารจัดการงานบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ (Budget Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน จัดสรร ควบคุม และติดตามการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และรัดกุม เพื่อให้การดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีความสามารถที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

4.6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์กร (Participation in organizational planning and development) ผู้บริหารสถานศึกษาการเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน มีโอกาสเข้าร่วมกำหนดทิศทาง วางแผน และพัฒนากิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมถึงการจัดการทรัพยากร เพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน

4.7 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Technology Integration) ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

4.8 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Focus) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

4.9 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร (Data Utilization for Organizational Planning) ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผนจัดการทรัพยากร และพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.10 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Improvement) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการใช้ทรัพยากร

และผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4.11 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพที่ดีขององค์การ

นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้กล่าวถึง เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์การ ไว้ดังนี้

Patton (2008) กล่าวถึง การประเมินผลที่เน้นการใช้งานผลการประเมินเป็นหลัก (Utilization-Focused Evaluation-UFE) ซึ่งออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจว่าผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางนี้มุ่งเน้นการประเมินที่มีความเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การและการใช้งานข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพื่อการตัดสินใจ และการพัฒนาต่อไป มีแนวคิดหลักในการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การตาม Patton (2008) ดังนี้

1. การเน้นการใช้ผลการประเมิน (Utilization-Focused Evaluation) ผลการประเมิน ควรถูกออกแบบมาเพื่อการใช้งานจริง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ใช้ผลการประเมินควรมีส่วนร่วม ในกระบวนการตั้งแต่ต้น เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาสุขภาพองค์การ

2. การมีส่วนร่วมของผู้ใช้ผลการประเมิน (Stakeholder Involvement) เน้นให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เช่น บุคลากรในองค์การ ผู้บริหาร และผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการประเมิน วัตถุประสงค์ และวิธีการในการประเมิน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและชุมชน

3. การวางกรอบการประเมิน (Evaluation Framework) การประเมินผลลัพธ์สุขภาพ องค์การต้องเริ่มจากการวางกรอบการประเมินที่ชัดเจนซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต และเกณฑ์การวัดความสำเร็จ เช่น การประเมินผลลัพธ์ทางกายภาพ (Physical Health Outcomes) และสุขภาพจิตของบุคลากร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) การใช้ข้อมูล จากการประเมินเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยข้อมูลที่วิเคราะห์จะต้องถูก จัดเตรียมให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานของผู้ใช้ข้อมูลและตอบสนองต่อเป้าหมายของ การพัฒนาสุขภาพองค์การ

ซึ่งการนำไปใช้ในการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การควรเน้นให้เกิดการนำผลการประเมิน ไปใช้งานในทันทีเพื่อการปรับปรุงกระบวนการและโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคลากร เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการพัฒนาบริการด้านสุขภาพจิต รวมถึงการสร้างกรอบ

การประเมินร่วมกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าผลการประเมินจะถูกนำไปใช้จริงและตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย

McDavid, Huse and Hawthorn (2018) กล่าวถึง การประเมินโครงการและการวัดผล การปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการประเมินผลลัพธ์และวัดผลการดำเนินงานในองค์กร โดยเฉพาะ ในภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการประเมิน สุขภาพองค์กรได้ โดยมีแนวคิดหลักในการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กรตาม McDavid, Huse and Hawthorn (2018) ดังนี้

1. การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) แนวทางการวัดผลการปฏิบัติงาน เน้นการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดจากโครงการหรือการดำเนินงานในองค์กร เพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จและประสิทธิภาพของโครงการในระยะยาว เช่น การวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรและการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสุขภาพ

2. การประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) เน้นการวัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร การประเมินนี้มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่วัดได้ชัดเจน เช่น การลดอัตราการขาดงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3. การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Using Data for Decision Making) การวิเคราะห์ข้อมูล และผลลัพธ์จากการประเมินจะถูกนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร การจัดทำรายงานที่ชัดเจนและตรงกับความต้องการขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการประเมินสุขภาพองค์กรได้ ซึ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงปฏิบัติการ เช่น ข้อมูลจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นของบุคลากร และการวัดผลที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการดำเนินงานในด้านสุขภาพทั้งกายและใจ รวมถึงการสร้างระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าการดำเนินการต่าง ๆ มีผลลัพธ์อย่างไรต่อสุขภาพของบุคลากรและองค์กรโดยรวม

Owens (1991, p. 222) กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการต่อไปนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคคลในองค์กรต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายขององค์กรจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) คือ องค์กรต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัย และแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับองค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานเกินตัว มีความพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าการสนับสนุนให้เขาได้มีการเรียนรู้และก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียวกัน (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้ที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุขมีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจขององค์การ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์การมีการเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตรายงานใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเอง แทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

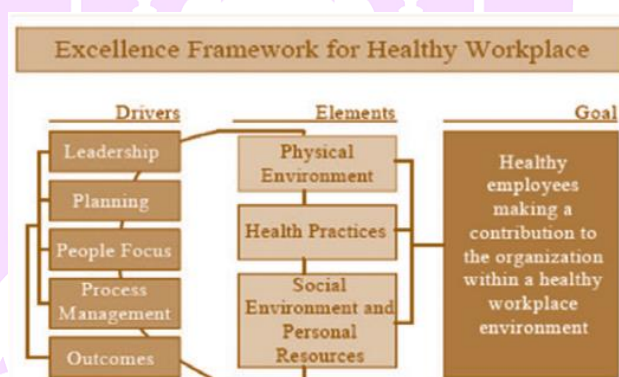
8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัว อย่างเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียด ที่เกิดจากความยุ่งยาก ที่เกิดจากขบวนการปรับตัวไม่ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

Corbett (2004) ได้กล่าวถึง ประเทศแคนาดาได้ศึกษาสภาวะในที่ทำงานจากองค์การที่ได้รับรางวัล Canada Award for Excellence (CAE) พบว่า องค์การเหล่านี้ปฏิบัติตามหลักการและเกณฑ์ของกรอบความเป็นเลิศ (Excellence Frameworks) ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวมีความครอบคลุมมีกลยุทธ์อยู่บนพื้นฐานของระบบคุณภาพ และมีจุดเน้นบนพื้นฐานความยั่งยืนอย่างสมดุลขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำ (Leadership) 2) ด้านการวางแผน (Planning) 3) ด้านบุคคล (People focus) 4) ด้านลูกค้า (Customer focus) 5) การจัดการกระบวนการ (Process management) และ 6) ห่วงโซ่ผู้ผลิต (Supplier partner focus) ซึ่งองค์การจะต้องสร้างความสัมพันธ์ทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ให้เกิดความสมดุลและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยนายจ้างจะต้องมีแผนกลยุทธ์ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้าจ้างบรรจุอยู่ในเส้นทางการดำเนินธุรกิจขององค์การ และต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศในการปฏิบัติด้านสภาวะ สิ่งแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และแหล่งทรัพยากรบุคคล

พื้นฐานของความเป็นเลิศสำหรับสุขภาวะในองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการทำสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้มีสุขภาวะ เพื่อพนักงานจะมีสุขภาวะที่ดีโดยต้องมี 2) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และแหล่งประโยชน์ส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้สิ่งที่มีคือ 3) ตัวขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะในที่ทำงาน คือ ภาวะผู้นำ การวางแผน จุดเน้นต่อคนในเรื่องสุขภาวะกระบวนการจัดการสร้างสุขภาวะ และผลลัพธ์ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ จะต้องเชื่อมโยงถึงกันและกัน ทำให้เป็นวิถีธรรมชาติในการทำงาน ซึ่งมุ่งเป้าไปยังสุขภาวะ โดยมีจุดเน้นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง ดังนั้น กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงปฏิบัติการจะต้องชัดเจนในเรื่องเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งของลูกจ้าง ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และในอนาคตอันใกล้เกณฑ์สุขภาวะในที่ทำงานนี้จะกลายมาเป็นบรรทัดฐานสำหรับองค์กร ในการคิดเกี่ยวกับข้อกำหนดและกลยุทธ์การดำเนินงาน ดังแสดงตามภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบความเป็นเลิศสำหรับสุขภาวะในที่ทำงาน

ที่มา: Corbett, 2004

Burton (2010) ได้กล่าวถึง กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (WHO: Healthy Workplace Framework) ขององค์การอนามัยโลก ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

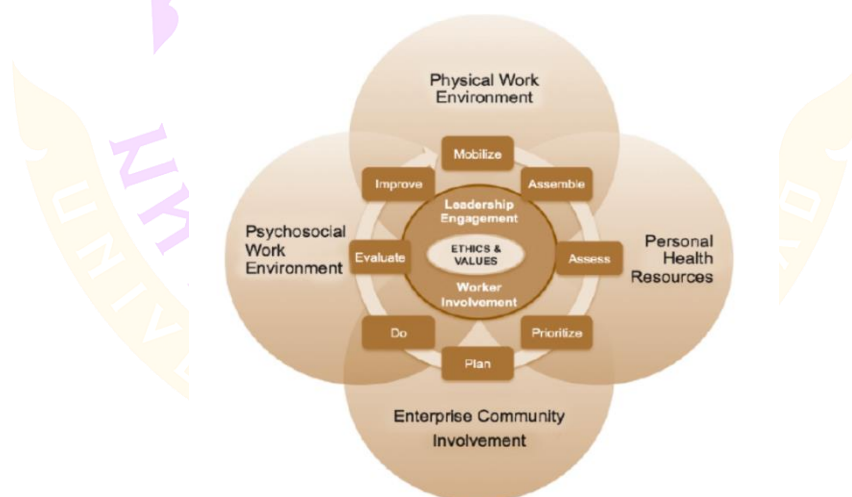
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) หมายถึง ส่วนของ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัย ทั้งทาง

ร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The Psychosocial Work Environment) หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อ ความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาด นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้ สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิต อย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท (Enterprise Community Involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชน และบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพัน ของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว ดังแสดงตามภาพ



ภาพ 2 แสดงโมเดลและกรอบของสุขภาวะในที่ทำงานขององค์การอนามัยโลก (The WHO Healthy Workplace Framework and Model)

ที่มา: Burton, 2010

การนำโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy Workplace Program) ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น บริษัทจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือกันทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางและต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership Engagement) และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและการให้คุณค่า (Values and Ethics) สำหรับกระบวนการต่อเนื่องของโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน ได้มีการกำหนดขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การระดมกำลัง (Mobilized) สิ่งที่สำคัญของพันธสัญญาคือการร่วมพัฒนาและการอนุมัตินโยบายทุกด้านจากผู้รับผิดชอบระดับสูงสุดของบริษัท และสื่อสารไปยังพนักงานทุกคน การระดมสินทรัพย์ สำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายรวมถึงคน เวลา และความต้องการอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนในสถานประกอบการ

2. การประชุม (Assemble) เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้กำหนดข้อตกลงหรือพันธสัญญาร่วมกันแล้ว จะต้องมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่คณะทำงานจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ ควรจัดตั้งคณะกรรมการแยกต่างหากซึ่งอาจตั้งชื่อว่า ทีมสุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy Workplace Team) สำหรับบริษัทขนาดเล็ก ถ้าเป็นไปได้ควรจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลจากภายนอกที่จะมาให้การสนับสนุน เช่น บุคลากรทางการแพทย์จากบริษัทขนาดใหญ่หรือจากคลินิกด้านอาชีวอนามัย ตัวแทนจากเครือข่ายเฉพาะของอุตสาหกรรมท้องถิ่น หรือจากบริษัทตัวแทนด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในท้องถิ่น เป็นต้น และมาประชุมตกลงกัน ให้เข้าใจตรงกัน

3. การประเมิน (Assess) จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ก) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน อาจเป็นลักษณะของการสำรวจ โดยถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ประเด็นผู้นำ ความเครียดในสถานประกอบการ ความเครียดที่เกิดจากภายนอก การปฏิบัติด้านสุขภาวะของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอันตรายที่พบในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานหรือในชุมชน เป็นต้น ส่วน ข) การประเมินความต้องการในอนาคต อาจมีการเทียบกับบริษัทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีการทบทวนเอกสารกรณีศึกษาของการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้านความต้องการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะสุขภาพของพนักงาน รวมถึงสิ่งที่นายจ้างควรจะให้ช่วยเหลือ เพื่อการหาวิธีการที่เหมาะสม

4. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) เนื่องจากมีปัญหาจำนวนมากที่จะต้องแก้ไข ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อาจร่วมกันเลือกประเด็นที่สำคัญขึ้นมาแก้ไขก่อน โดยเกณฑ์อาจพิจารณาจากความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้มีบทบาทในสถานประกอบการ รวมทั้งผู้จัดการพนักงาน และตัวแทน และระดับขั้นความต้องการพื้นฐานของ Maslow ซึ่งจะต้องมีการเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนในลำดับแรก ต่อจากนั้น จึงคำนึงถึงความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

5. การวางแผน (Plan) ควรจัดตามลำดับความสำคัญของปัญหา และตามกรอบเวลา ควรมีเป้าหมายระยะยาวและชุดของวัตถุประสงค์จากนั้นต้องจัดทำแผนงานประจำปี เพื่อกำหนดงานที่มีความสำคัญระดับสูง ซึ่งต้องจัดการแก้ไขในปีแรก โดยพิจารณาหลักการ 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิต แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน และชุมชนบริษัท มาเป็นแนวทางในการวางแผน

6. การลงมือปฏิบัติ (Do) จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบลงในแผนปฏิบัติการ แต่ละแผน รวมทั้งพนักงานและตัวแทนที่รับผิดชอบ การสนับสนุน และพันธสัญญา สำหรับนโยบาย จะช่วยให้ประสบความสำเร็จงานวิจัยบางงานพบประโยชน์ของการผสมผสานโมเดลของการเปลี่ยนแปลง (Stages of Change Model) ลงในการปฏิบัติ

7. การประเมินผล (Evaluation) ต้องระบุว่า อะไรคืองาน อะไรไม่ใช้งาน และอะไรที่ขัดขวางความสำเร็จของงาน ควรประเมินทั้งกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่ได้ ทั้งผลลัพธ์ระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งควรบรรจุการประเมินผลลงในแผนปฏิบัติการด้วย

8. การปรับปรุง (Improve) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของโปรแกรมหรือเป็นขั้นตอนแรกของวงรอบใหม่ เป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากการประเมิน เพื่อปรับปรุงโปรแกรมที่ได้ปฏิบัติ หรือเป็นการเพิ่มเติมในวงรอบถัดไป

หลักการที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการปรับปรุงสุขภาวะ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน คือ 1) ต้องมีการพัฒนานโยบายและนำไปปฏิบัติในระดับชาติ และระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนสุขภาวะของพนักงาน 2) ต้องมีการป้องกันและสนับสนุนสุขภาวะในสถานประกอบการ 3) ต้องมีการปรับปรุงสิทธิในการเข้าถึงการบริการอาชีวอนามัยขั้นพื้นฐาน 4) ต้องมีการสื่อสารถึงการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงสุขภาวะของพนักงาน และ 5) ควรมีการนำประเด็นสุขภาวะของพนักงานมาพิจารณาในระดับกว้างทั้งในบริบทการศึกษา การค้าขาย และธุรกิจ และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

Denison (2000) ได้กล่าวถึงเกณฑ์บ่งชี้สุขภาพขององค์กรที่ดี โดยมุ่งเน้นที่ความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งได้แบ่งเกณฑ์บ่งชี้สุขภาพขององค์กรออกเป็น 4 มิติหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Involvement) เกณฑ์นี้เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการทำงาน ซึ่งองค์กรที่มีสุขภาพดีจะสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนในเป้าหมายขององค์กร บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

2. ความสอดคล้อง (Consistency) หมายถึง การที่องค์กรมีค่านิยมหลักและหลักการปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ทำให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้มแข็งและความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การมีเสถียรภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3. การปรับตัว (Adaptability) องค์การที่มีสุขภาพดีจะมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การจะสามารถตอบสนองต่อตลาดหรือสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องได้ รวมถึงมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์การ

4. พันธกิจ (Mission) องค์การที่มีพันธกิจที่ชัดเจนจะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาวที่มีความหมาย บุคลากรจะเข้าใจว่าทำไมองค์การถึงมีอยู่และจะเดินหน้าไปในทิศทางไหน ซึ่งทำให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ

ทั้ง 4 มิตินี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการประเมินและสร้างสุขภาพองค์การที่ดี โดย Denison เชื่อว่าการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีในแต่ละมิติจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

Saks (2006) ได้เน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Engagement) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพขององค์การและการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ โดย Saks ได้นำเสนอเกณฑ์ที่บ่งชี้ถึงสุขภาพขององค์การที่ดีผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนี้

1. ความผูกพันทางความคิด (Cognitive Engagement) เป็นการที่บุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์การ บุคลากรที่มีความคิดเชื่อมโยงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จะมีการทำงานอย่างเต็มความสามารถและมุ่งมั่นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional Engagement) บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะรู้สึกมีคุณค่าและพึงพอใจในการทำงาน พวกเขาจะมีแรงจูงใจที่สูงและมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์การ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการลดอัตราการลาออก

3. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Engagement) เป็นการที่บุคลากรแสดงออกถึงความมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยจะมองหาวิธีการในการเพิ่มคุณค่าและพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ซึ่งอาจแสดงออกผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และการมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากขึ้น

4. การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) บุคลากรที่รู้สึกว่าองค์การสนับสนุนและใส่ใจความเป็นอยู่ของพวกเขา จะมีความมุ่งมั่นและทำงานอย่างเต็มใจ การได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้นำและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มสุขภาพและความสำเร็จขององค์การ

5. ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร (Positive Organizational Outcomes) การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีสุขภาพดีและแข็งแรงจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิต การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การลดอัตราการขาดงานและการลาออก ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าสุขภาพขององค์กรอยู่ในระดับที่ดี

เกณฑ์ดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผลกระทบต่อสุขภาพโดยรวมขององค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าการสร้างความผูกพันทั้งในด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของบุคลากรสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวได้

Burke (2013) ได้กล่าวถึง เกณฑ์บ่งชี้สุขภาพองค์กรที่ดี โดยเน้นในบริบทของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร เกณฑ์เหล่านี้เชื่อมโยงกับความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและเติบโตภายใต้สภาวะต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความชัดเจนและการสื่อสารที่ดีในองค์กร (Clarity and Effective Communication) การสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรที่มีสุขภาพดี บุคลากรทุกระดับต้องได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การสื่อสารเชิงรุกช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน

2. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change) ในช่วงการเปลี่ยนแปลงเป็นเกณฑ์สำคัญที่บ่งบอกถึงสุขภาพที่ดีขององค์กร องค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยีใหม่ นโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงตลาด จะสามารถคงอยู่และเติบโตได้อย่างยั่งยืน

3. ความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพขององค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาทักษะจะมีความภักดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาขององค์กร

4. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership) ผู้นำในองค์กรที่มีสุขภาพดีจะสามารถนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาองค์กรในทิศทางที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีจะเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

5. การพัฒนาและการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning and Development) เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

6. การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (Customer Focus) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะให้ความสำคัญกับความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า โดยการปรับตัวและปรับปรุงบริการหรือนวัตกรรม

เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และความสำเร็จในตลาด

7. ความยั่งยืนและการบริหารจัดการที่ยั่งยืน (Sustainability and Sustainable Management) ความสำคัญของการสร้างองค์การที่มีความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรภายใน การจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม

เกณฑ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมเกณฑ์เหล่านี้ในกระบวนการบริหารจะช่วยให้องค์การ มีสุขภาพที่ดีและพร้อมเผชิญหน้ากับความท้าทายในอนาคต

Yukl (2013) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ข่งชี้สุขภาพองค์การที่ดี โดยเน้นในบทบาทของผู้นำ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership) ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของ องค์การ ผู้นำจะต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากร และเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาและการตัดสินใจที่เหมาะสม

2. การตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision-Making) องค์การที่มีสุขภาพดีจะเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การทำงานในลักษณะนี้จะสร้างความรู้สึกของ การเป็นเจ้าของในงานและสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Development of Human Resources) ที่ต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์การสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์การที่มีสุขภาพดีจะสนับสนุนให้ บุคลากรมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและเติบโตในสายงาน

4. ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (Organizational Flexibility) องค์การที่มีสุขภาพดี ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การหรือภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี หรือความต้องการของตลาด การมีความสามารถในการปรับตัวจะทำให้้องค์การสามารถแข่งขันได้ ในระยะยาว

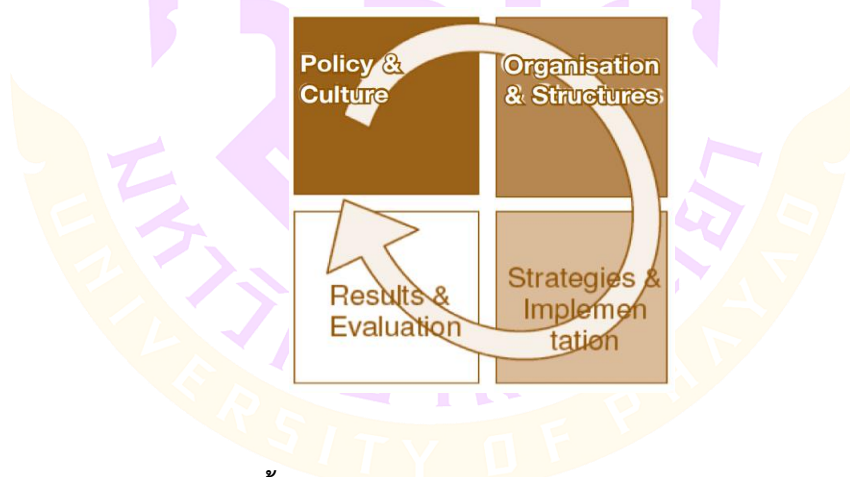
5. การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ (Motivation and Recognition) องค์การที่มีสุขภาพดี จะมีระบบการประเมินและการให้รางวัลที่ชัดเจน ซึ่งช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นของบุคลากร การให้คำชมเชย และการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน

6. การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Conflict Management) ช่วยรักษาสุขภาพขององค์การ การที่ผู้นำสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยป้องกันปัญหาการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในองค์การ

7. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงสุขภาพขององค์กร ผู้นำที่ดีต้องสามารถรับมือและนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงช่วยให้องค์กรคงอยู่และพัฒนาได้

8. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพองค์กร ผู้นำจะต้องสื่อสารข้อมูลให้ชัดเจนและตรงไปตรงมาเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างถูกต้อง การสื่อสารที่ดีช่วยลดความสับสนและเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2553) ได้สร้างรายการตรวจสอบสุขภาพองค์กรเผยแพร่ เพื่อใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ (At The Workplace) การสร้างเสริมสุขภาพองค์กร (Workplace Health Promotion: WHP) โดยมีแนวคิดหลัก 4 ขั้นตอน ของวงจรการแก้ไขปัญหาสุขภาพในองค์กร (Leitgb and Sebinger, 2009 อ้างถึงใน ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2553) คือ 1) การพัฒนานโยบายและวัฒนธรรมองค์กร (Policy and Culture) 2) การจัดองค์กรและโครงสร้าง (Organization and Structure) 3) กลยุทธ์และการดำเนินงาน (Strategies and Implementation) และ 4) การประเมินและผลลัพธ์ (Result and Evaluation) ดังแสดงตามภาพ



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนของวงจรการแก้ไขปัญหาสุขภาพในองค์กร

ที่มา: Leitgb and Sebinger, 2009 อ้างถึงใน ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2553

กรอบการพัฒนาดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรที่ ขวัญเมือง แก้วดำเกิงพัฒนาขึ้นมี 5 มิติ ดังนี้

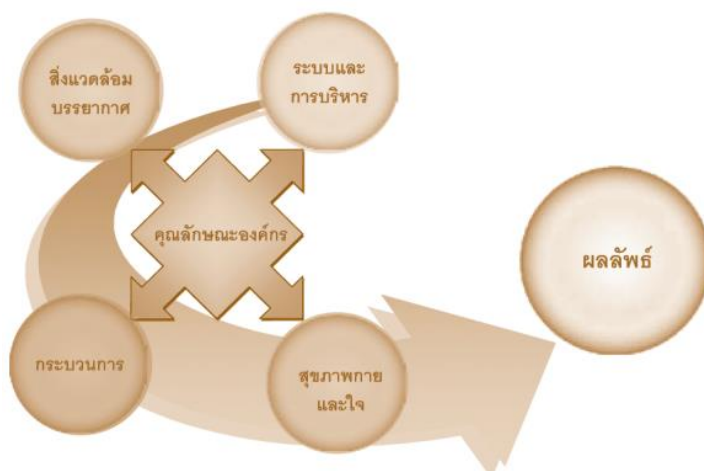
1. มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 6 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย 1) ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน 2) นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน 3) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ 4) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย 5) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน และ 6) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน

2. มิติสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการ สร้างเสริมสุขภาวะ จำนวน 9 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำองค์กร 2) ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร 3) บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน (อาทิความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ) 4) การสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิการจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน) 5) การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน 6) การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร 7) องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี 8) การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และ 9) การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน

3. มิติกระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร จำนวน 7 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย 1) คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข 2) การสร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร 3) การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร 4) การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร 5) องค์กรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง 6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข และ 7) คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

4. มิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ จำนวน 11 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา) 2) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว 3) การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิต เนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ 4) ร้อยละของวันลาที่พนักงานลาโดยมีสาเหตุจากอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน 5) การออกกำลังกาย 6) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ 7) ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร 8) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 9) ระดับความเครียดของพนักงาน 10) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร และ 11) องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน

5. มิติผลลัพธ์จำนวน 4 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย 1) ความผูกพันในองค์กร 2) อัตราการลาออกของพนักงาน 3) ผลผลิตแรงงานขององค์กร และ 4) ผลผลิตภาพรวมขององค์กร รวมจำนวนทั้งสิ้น 37 ดัชนีย่อย ดังแสดงตามภาพ



ภาพ 4 แสดงกรอบการพัฒนาดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร

ที่มา: ชวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2553

Hoy and Feldman (1987, p. 32) ได้กำหนดมิติการวัดสุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 7 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 ความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครอง องค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาอยู่ยากจากภายนอก

มิติที่ 2 อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์กรเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

มิติที่ 3 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารองค์กรที่มีความเป็นมิตรเป็นที่พึง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

มิติที่ 4 การบริหารที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

มิติที่ 5 การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การที่องค์กรหรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

มิติที่ 6 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

มิติที่ 7 การเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีระเบียบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือและยอมรับในความเก่งด้านการเรียนของเพื่อน

Miles (1973, pp. 437-441) ได้กำหนดแนวทางตรวจสอบคุณภาพองค์การที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ได้แก่

- มิติที่ 1 เป้าหมายชัดเจนและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วม
- มิติที่ 2 การสื่อสารทุกทิศทางและปราศจากความผิดพลาดหรือบิดเบือน
- มิติที่ 3 ความสมดุลของการใช้อำนาจ
- มิติที่ 4 ทรัพยากรบุคคลถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มิติที่ 5 ความสามัคคี
- มิติที่ 6 ขวัญและกำลังใจ
- มิติที่ 7 มีความเป็นนวัตกรรม
- มิติที่ 8 มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง
- มิติที่ 9 มีความสามารถในการปรับตัว
- มิติที่ 10 มียุทธศาสตร์และกระบวนการแก้ปัญหา

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550, หน้า 90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การสุขภาพดี โดยใช้การศึกษาโดยวิธีวิจัยเอกสาร ผลการศึกษาที่ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นโมเดลความคิดรวบยอดในภาพรวมขององค์การสุขภาพดี (Healthy Organization Conceptual Model) ซึ่งจะมองว่าการที่องค์การจะเป็นองค์การที่สุขภาพดีได้ต้องให้ความสำคัญของสุขภาพของ 3 มิติหลัก ๆ คือ มิติด้านสุขภาพบุคลากร ในองค์การ (Employee Health Perspective) มิติด้านสุขภาพองค์การ (Organizational Health Perspective) มิติด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Perspective) โดยองค์การต้องมีพื้นฐาน (Foundation) ที่สำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้องค์การเกิดการขับเคลื่อนไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ วัฒนธรรม จริยธรรม และความไว้วางใจ นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้ความสำคัญในอันดับต่อมา เพื่ออำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดองค์การสุขภาพดี ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการออกแบบองค์การ (Organizational Design) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน (Reward and Recognition System) มีกระบวนการการสื่อสาร (Communications) ที่มีประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ที่ดี

มีการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากร และองค์กรไปพร้อมๆ กัน มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และส่งเสริมกับแนวทางการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรดังแสดงตามภาพ



ภาพ 5 รูปแบบความคิดรวบยอดในภาพรวมขององค์การสุขภาพดี (Healthy Organization Conceptual Model)

ที่มา: กอบัว ทศนภักดิ์, 2550, หน้า 90

จากภาพอธิบายได้ว่า การที่จะสร้างองค์การให้เป็นองค์การสุขภาพดี เพื่อให้้องค์การมีความสามารถในการอยู่รอดได้ในสภาวะที่ย่างยาก และอยู่ได้อย่างยาวนานได้นั้น ้องค์การจะต้องมีมิติและปัจจัยที่ประกอบกันหลายด้านซึ่งมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อก่อเกิดเป็นองค์การสุขภาพดี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญและสร้างสมดุลของของมิติทั้ง 3 มิติ ในด้านผลประโยชน์ของบุคลากร ้องค์การ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่แวดล้อม้องค์การ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเสาหลักในการสร้างให้เกิดองค์การสุขภาพดี ดังนั้นเมื่อมองเป็นมิติด้านสุขภาพหลักสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติหลัก ๆ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพของบุคลากรใน้องค์การ (Employee Health) มิติด้านสุขภาพของ้องค์การ (Organizational Health) และมิติด้านสุขภาพของสิ่งแวดล้อม (Environment Health) รอบ ๆ ้องค์การ เนื่องจากทั้ง 3 มิติหลักนี้เป็นตัวผลักดันให้เกิดการดำเนินไปของกิจกรรม และผลการปฏิบัติของ้องค์การ ซึ่งถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งมีสุขภาพที่ย่ำแย่ จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นที่มีส่วนสัมพันธ์กันทันทีไม่มากนักน้อย ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น

Keller and Price (2011) ได้กล่าวถึง ได้กล่าวถึง เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Index (OHI) ว่าเป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยบริษัทที่ปรึกษาระดับโลก McKinsey and Company โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดและประเมินสุขภาพองค์การในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานและความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว เครื่องมือ OHI นี้ ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขีดความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร และการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน วัตถุประสงค์หลัก เครื่องมือ OHI มุ่งเน้นที่จะประเมิน “สุขภาพองค์การ” ผ่านมิติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว โดยเฉพาะในด้านของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และความสามารถในการสร้างความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างองค์การ และกระบวนการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่ครอบคลุมทั้งหมด 9 ด้านหลัก (9 Dimensions) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประเมินสุขภาพองค์การ ได้แก่ Direction ความชัดเจนในทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์การ Leadership ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม Culture and Climate วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ Accountability การมีระบบติดตามและตรวจสอบการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ Coordination and Control ความสามารถในการจัดการ และควบคุมกระบวนการทำงานภายในองค์กร Capabilities ขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ทั้งทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ Motivation แรงจูงใจและการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ External Orientation การมองออกไปภายนอกและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น คู่แข่ง ลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงของตลาด Innovation and Learning ความสามารถขององค์การในการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อปรับตัวและพัฒนาต่อไป วิธีการประเมิน ใช้การสำรวจและการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การ โดยจะมีการเก็บข้อมูลผ่านการสอบถามพนักงานและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งผลลัพธ์จะออกมาในรูปของคะแนน OHI ที่สามารถนำไปใช้เพื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้เครื่องมือ OHI มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลลัพธ์จะทำให้ผู้นำองค์กรเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การ
2. ช่วยให้้องค์การสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อปรับปรุงสุขภาพองค์การในด้านที่ต้องการความเปลี่ยนแปลง
3. ช่วยให้สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีความยั่งยืน

Miles (1969) ได้กล่าวถึง เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ The Organizational Health Survey (OHS) ว่าเป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดย Matthew B. Miles ในปี 1969 เพื่อใช้ในการประเมิน

และวิเคราะห์สุขภาพองค์การ โดยเน้นไปที่การวัดความสามารถในการจัดการและรักษาสุขภาพภายในองค์การ รวมถึงความยั่งยืนของระบบการทำงาน เครื่องมือนี้ใช้ในหลายประเภทขององค์การ แต่เป็นที่นิยมในบริบทของโรงเรียนและองค์การสาธารณะ วัตถุประสงค์หลัก ของเครื่องมือ OHS มีจุดมุ่งหมายในการวัด “สุขภาพองค์การ” โดยเน้นที่ความสามารถขององค์การในการเผชิญกับความท้าทาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์การให้มั่นคง มีองค์ประกอบหลัก ในการวัดสุขภาพองค์การผ่านหลายองค์ประกอบที่ครอบคลุมการทำงานภายในองค์การ รวมทั้งหมด 10 มิติ (Dimensions) ได้แก่ Goal Focus ความชัดเจนและความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ Communication Adequacy ประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์การ Optimal Power Equalization ความสมดุลของการกระจายอำนาจและการตัดสินใจภายในองค์การ Resource Utilization การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ Cohesiveness ความเป็นเอกภาพและความร่วมมือภายในทีมงาน Moraleขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน Innovativeness ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน Autonomy ความเป็นอิสระและความสามารถในการตัดสินใจของหน่วยงานหรือบุคลากร Adaptation ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายภายนอก Problem-solving Adequacy ความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา วิธีการประเมิน OHS ใช้การสำรวจด้วยการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรภายในองค์การ การตอบแบบสอบถามนี้จะเน้นไปที่การประเมินการทำงานภายในองค์การตามองค์ประกอบหลักที่กล่าวถึงข้างต้น ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ และสุขภาพองค์การ ผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้เครื่องมือ OHS มีดังนี้

1. ผลการสำรวจจะทำให้้องค์การสามารถประเมินสุขภาพองค์การได้อย่างครอบคลุมในหลายด้าน เช่น ความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทาย ความสามารถในการสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน
2. ้องค์การสามารถใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการภายใน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพองค์การที่ดีขึ้น
3. ช่วยในการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาองค์การในระยะยาว และทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก

ตาราง 4 แสดงตารางสังเคราะห์แนวทางการวัดสุขภาพองค์การที่ดี

แนวทางการวัดสุขภาพองค์การ	แนวคิดทฤษฎี	Keller and Price (2011)	Corbett (2004)	Owens (1991)	Miles (1969)	Miles (1973)	Hoy and Tarter (1997)	Burke (2013)	Denison (2000)	Saks (2006)	Patton (2008)	McDavid, Huse and Hawthorn (2018)	กอบัว ทศนภักดิ์ (2550)	ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2553)	Yukl (2013)	Burton (2010)	สรุปความถี่
การมุ่งเน้นเป้าหมาย		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11
1. ความชัดเจนของเป้าหมาย		✓	✓	✓	✓	✓			✓				✓	✓			8
2. การยอมรับเป้าหมาย				✓	✓				✓	✓					✓		5
3. การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย		✓				✓						✓				✓	4
การสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	10
1. การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน				✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	9
2. ช่องทางการสื่อสาร				✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	7
3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม				✓													1
4. ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์				✓				✓	✓	✓			✓				5
การมีส่วนร่วมของบุคลากร				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
2. ความพึงพอใจ						✓						✓	✓				3
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				✓				✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
4. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น								✓		✓	✓				✓	✓	5
การปรับตัวและความยืดหยุ่น		✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓			✓	✓	9
1. ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง		✓		✓	✓			✓	✓			✓			✓	✓	8
2. การสร้างสรรค์นวัตกรรม				✓	✓			✓	✓								4
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน				✓				✓		✓					✓		4
ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน		✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา		✓									✓					✓	3
2. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
3. การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี			✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓		✓	9

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ การพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบที่มีค่าตั้งแต่ ร้อยละ 25 ขึ้นไป หรือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป สรุปได้ว่า เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ควรมีประเด็น การประเมินที่ครอบคลุมหลายมิติที่เป็นปัจจัยสำคัญของสุขภาพองค์การในบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

1. มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุม เป็นไปได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ สถานศึกษา การทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจ ของสถานศึกษา

1.2 การยอมรับเป้าหมาย ระดับการยอมรับเป้าหมายจากบุคลากรในทุกระดับ

1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย การประเมินและปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2. มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Communication and Interpersonal Relations) คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านความมีประสิทธิภาพของ การสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึก ไว้วางใจในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน การสื่อสารที่ไม่บิดเบือนและครอบคลุมทุกแผนก

2.2 ช่องทางการสื่อสาร ความหลากหลายและการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่บุคลากร

3. มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) คือ การวัดและประเมิน ผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการมีส่วนร่วมเน้นที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการ แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการวางแผนร่วมกัน การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิง สร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินนี้จึงเน้นที่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน เรื่องสำคัญขององค์กร

3.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร

3.3 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

4. มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในองค์การและสถานะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การที่ดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว มีความยืดหยุ่น รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

4.1 ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก

4.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสามารถในการสร้างและปรับใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การ

4.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน การปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกและภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes) คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืน ทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืน ประกอบด้วย

5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในด้าน การเรียนรู้ของนักเรียน

5.2 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร

5.3 การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดการสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพองค์การและความยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development: SD) มีการพูดถึงอย่างกว้างขวาง และใช้อ้างอิงอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ซึ่งมีความเป็นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972 จนมาถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs) ในปัจจุบัน ซึ่ง SDGs เป็นการสร้างความสมดุลให้แก่ความต้องการของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น SDGs จึงได้รับการยอมรับจากประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา (สมพร แสงชัย, 2561, หน้า 98)

ความหมาย และความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน

กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล (2565) กล่าวว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างความสมดุล และการเกื้อกูลกันในสังคม ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่คือการบูรณาการเอาทุกด้านของสังคมเพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างความเป็นองค์รวม และมีดุลยภาพให้เท่ากันในสังคม โดยไม่ละเลยหรือทอดทิ้งด้านใดด้านหนึ่ง หรือคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคม ทั้งนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อคนรุ่นหลังด้วย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อคนรุ่นหลัง และสร้างวิธีการดำเนินการหรือการแก้ปัญหาเพื่อให้คนรุ่นหลังนำมา ปรับใช้สำหรับประเทศไทยนั้น มีการให้ความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยได้วางแผนในระดับประเทศ เพื่อดำเนินการพัฒนาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ที่ริเริ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปแบบ และมีการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน และมีความเด่นชัดในการพัฒนาอย่างยั่งยืนมากขึ้น นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นการบูรณาการพัฒนาในองค์รวม พร้อมทั้งผลักดันทุกหน่วยงานในประเทศ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พงศ์เทพ สุธีรัฐภูมิ (2564, 16 ตุลาคม) กล่าวว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุล หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในระหว่างมิติต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง สุขภาพ จิตวิญญาณ ปัญญา ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อันจะประกอบเป็นองค์รวมในการทำให้ชีวิตมนุษย์สามารถอยู่อย่างมีคุณภาพ อยู่ดีมีสุขได้ ทั้งสำหรับคนในรุ่นปัจจุบัน และคนรุ่นอนาคต

วิชัย เทียนถาวร (2564) กล่าวถึง การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่เป็นบูรณาการ (Integrated) มีความเป็นองค์รวม (Holistic) ที่เกี่ยวข้องกันและจะต้องดำเนินการด้วยการประสานกันครบองค์ และมีดุลยภาพ (Balance) กล่าวคือมีความสำคัญในแต่ละด้านเท่ากัน โดยไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งจนมากเกินไป

United Nation (1987, p. 36) ให้ความหมายของ การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สนองตอบต่อความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดทอนความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

Conway (1987) ให้ความหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการรักษาอัตราการเจริญเติบโตในด้านรายได้ต่อหัวของประชากร โดยที่ไม่สูญเสียทุนทางด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนของชาติ

Turner (1988) ให้ความหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การมีผลิตภาพสุทธิจากชีวมวล (มวลที่เหลือต่อหน่วยพื้นที่หรือหน่วยเวลา) ที่รักษาไว้ได้ตลอดทศวรรษ และศตวรรษ

Corson (1990) ให้ความหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยไม่ทำลายทรัพยากรซึ่งจะเป็นที่ต้องการของคนในอนาคต

Elliott (2006) ให้ความหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การทำให้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

UNESCO (2018, p. 1) กล่าวว่า ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” (Education for Sustainable Development: ESD) โดยองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) หรือยูเนสโก (UNESCO) กล่าวว่า การศึกษาจะเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับ การได้มาซึ่งความรู้ตลอดชีวิตของบุคคลนั้นและการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกเพื่อรับมือกับความท้าทายระดับโลก นอกจากนี้ UNESCO (2017, p. 18) ยังอีกกล่าวว่า การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยังอยู่ในเป้าหมายที่ 4 ของเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDG) ที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้กำหนดและใช้เป็นกรอบในการพัฒนาของประเทศสมาชิกทั่วโลก มีเป้าหมายคือการศึกษาสำหรับทุกคนอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน และการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อปวงชน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้าในระยะยาว เพื่อสร้างความสมดุลและการเกื้อกูลกันในสังคมแบบการบูรณาการ ไม่ละทิ้งด้านใดด้านหนึ่ง ดูแลทุกคนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อคนรุ่นต่อไป เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา และมีวิธีการรับมือแก้ปัญหาได้ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2564) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นชุดเป้าหมายการพัฒนาระดับโลกหลังปี ค.ศ. 2015 ที่ได้รับการรับรองจาก 193 ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 25 กันยายน ค.ศ. 2015 ครอบคลุมช่วงระยะเวลาที่ต้องบรรลุภายใน 15 ปี ได้เป็นทิศทางการพัฒนาที่ทุกประเทศที่ต้องดำเนินการร่วมกันมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016 ไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 โดยเอกสารที่ประเทศสมาชิกทั้งหมดลงนามรับรองเป็นพันธสัญญาที่เรียกว่า “Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development” หรือ “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030” ฉะนั้นในบางโอกาส SDGs อาจถูกกล่าวถึงผ่านชื่ออื่นได้ทั้ง Agenda 2030 หรือ Global Goals เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ที่เรียกว่า เป้าหมายย่อย (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 169 เป้าหมายย่อย และพัฒนา ตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน 232 ตัวชี้วัด (ทั้งหมด 244 ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ 12 ตัว) ซึ่งเป้าหมายทั้ง 17 เป้าหมายดังภาพ 6



ภาพ 6 แสดงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ที่มา: ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2564

เป้าหมายที่ 1 ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ 2 ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี สำหรับทุกคน ในทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ 6 สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาล ให้มีการจัดการอย่างยั่งยืน และมีสภาพพร้อมใช้ สำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 7 สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 9 สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนา อุตสาหกรรม ที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 12 สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 13 ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ 14 อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเลและทรัพยากรทางทะเล อย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 15 ปกป้อง พืชพันธุ์ และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้ อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่ และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคน เข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 17 เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วน ความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของเป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มูลนิธิเพื่อพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (2565) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไว้ดังนี้

เป้าหมายย่อย 4.1 สร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนสำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และไม่มีค่าใช้จ่าย นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการเรียน ที่มีประสิทธิภาพ ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.1.1 สัดส่วนของเด็ก/เยาวชนใน (ก) ระดับชั้น ป.2 หรือ ป.3 (ข) ป.6 และ (ค) ม.3 ที่มีความสามารถตามเกณฑ์ขั้นต่ำอย่างน้อย ใน (1) ด้านการอ่าน และ (2) ด้านคณิตศาสตร์ หรือการคิดคำนวณ จำแนกตาม เพศ

ตัวชี้วัด 4.1.2 อัตราการสำเร็จการศึกษา (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย)

เป้าหมายย่อย 4.2 สร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนเข้าถึงการพัฒนา การดูแล และการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ เพื่อให้เด็ก เหล่านั้นมีความพร้อมสำหรับการศึกษาระดับประถมศึกษา ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.2.1 สัดส่วนของเด็กอายุ 24-59 เดือน ที่มีพัฒนาการทางด้านสุขภาพ การเรียนรู้ และสุขภาวะทางจิตสังคมเป็นไปตามเกณฑ์ จำแนกตามเพศ

ตัวชี้วัด 4.2.2 อัตราการเข้าเรียนปฐมวัย (อย่างน้อย 1 ปี ก่อนถึงเกณฑ์อายุเข้าเรียน ประถมศึกษา) จำแนกตามเพศ

เป้าหมายย่อย 4.3 สร้างหลักประกันให้ชายและหญิงทุกคนเข้าถึงการศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ ในราคาที่สามารถจ่ายได้ ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.3.1 อัตราการเข้าเรียนของเยาวชนและผู้ใหญ่ ทั้งในระบบ นอกกระบวนการศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามเพศ

เป้าหมายย่อย 4.4 เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่เกี่ยวข้องจำเป็น รวมถึงทักษะ ทางด้านเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่มีคุณค่า และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.4.1 สัดส่วนของเยาวชน/ผู้ใหญ่ที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามประเภททักษะ

เป้าหมายย่อย 4.5 ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศด้านการศึกษา และสร้างหลักประกันว่า กลุ่มที่เปราะบางซึ่งรวมถึงผู้พิการ คนพื้นเมือง และเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับ อย่างเท่าเทียม ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.5.1 ดัชนีความเท่าเทียมกัน (ผู้หญิง-ผู้ชาย/ในเขต-นอกเขตเมือง/ความมั่งคั่งสูง-ต่ำ และอื่น ๆ เช่น สถานะความพิการ คนพื้นเมือง และคนที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งหากมีข้อมูล) สำหรับตัวชี้วัดด้านการศึกษาทั้งหมดในรายชื่อนี้ที่สามารถจำแนกข้อมูลได้

เป้าหมายย่อย 4.6 สร้างหลักประกันว่าเยาวชนทุกคนและผู้ใหญ่ทั้งชายและหญิงในสัดส่วนสูง สามารถอ่านออกเขียนได้และคำนวณได้ ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.6.1 สัดส่วนของประชากรในกลุ่มอายุที่กำหนดมีความรู้ความสามารถ สำหรับการทำงานในด้าน (ก) การอ่านออกเขียนได้ (ข) ทักษะในการคำนวณ จำแนกตามเพศ

เป้าหมายย่อย 4.7 สร้างหลักประกันว่านักเรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็น สำหรับส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมไปถึง การศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุขและการไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมืองของโลก และความชื่นชมในความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการที่วัฒนธรรมมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.7.1 ระดับการดำเนินการเพื่อบรรจุ (1) การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก และ (2) การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเรื่องหลักใน (ก) นโยบายการศึกษาของประเทศ (ข) หลักสูตร (ค) การศึกษาของครู และ (ง) การประเมินผลนักเรียน

เป้าหมายย่อย 4.a สร้างและยกระดับสถานศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์การศึกษา ที่อ่อนไหวต่อเด็ก ผู้พิการ และเพศภาวะ และจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ปราศจากความรุนแรง ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน

ตัวชี้วัด 4.a.1 สัดส่วนของโรงเรียนที่มีการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประเภทบริการ

เป้าหมายย่อย 4.b เพิ่มจำนวนทุนการศึกษาทั่วโลกที่ให้แก่ประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะ ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด รัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก และประเทศในทวีปแอฟริกา เพื่อเข้า ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา รวมถึงการฝึกอาชีพ และโปรแกรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านเทคนิค วิศวกรรม และวิทยาศาสตร์ ในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ภายในปี พ.ศ. 2563

ตัวชี้วัด 4.b.1 ปริมาณความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) ที่เป็น ทุนการศึกษา จำแนกตามสาขาและประเภทการศึกษา

เป้าหมายย่อย 4.c เพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ รวมถึงการดำเนินการผ่านความร่วมมือ ระหว่างประเทศในการฝึกอบรมครูในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวชี้วัด 4.c.1 สัดส่วนของครูที่มีคุณภาพเหมาะสมในการจัดการศึกษาพื้นฐาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การสร้างสมดุลระหว่างมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อให้มนุษย์และธรรมชาติเกื้อหนุนกันอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทุกคนในสังคม โดยใช้หลักความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นกรอบการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับอนาคต ทั้งในด้านการ ปกป้องสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสังคมที่เท่าเทียม และการสร้างเศรษฐกิจที่มั่นคงและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2564, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ความเชื่อมโยงของการพัฒนาสู่ความยั่งยืน SDGs มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมดำเนินงานส่งเสริมเป้าหมาย การพัฒนาที่เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน โดยสามารถจัดกลุ่มตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ (5Ps) ซึ่งมีความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยง 4 มิติที่เหลือ ประกอบด้วย เศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (Prosperity) การพัฒนาคน (People) สันติภาพและความยุติธรรม (Peace) และสิ่งแวดล้อม (Planet) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) ว่าด้วยเรื่องการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (เป้าหมายที่ 17)

เศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (Prosperity) ว่าด้วยเรื่องความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (เป้าหมายที่ 7, 8, 9, 10 และ 11)

การพัฒนาคน (People) ว่าด้วยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้คน (เป้าหมายที่ 1, 2, 3, 4 และ 5)

สันติภาพและความยุติธรรม (Peace) ว่าด้วยเรื่องสันติภาพ สถาบันที่เข้มแข็ง และความยุติธรรม (เป้าหมายที่ 16)

สิ่งแวดล้อม (Planet) ว่าด้วยเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (เป้าหมายที่ 6, 12, 13, 14 และ 15)



ภาพ 7 แสดงความเชื่อมโยงของ 5Ps

ที่มา: กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2564, หน้า 31

5 มิติ (5Ps) ของ 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ สิ่งที่ประชาคมโลกกำลังร่วมกันหาแนวทางในการบรรลุผล โดยมีกุญแจสำคัญ คือ การหนุนเสริมศักยภาพของหุ้นส่วนการพัฒนาในทุกระดับระหว่างทุกภาคส่วนและทุกประเทศ ตามเป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Partnerships for the Goals) เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมตามบริบทพื้นที่ (Homegrown Development Approach) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้รับการทดลองใช้และปฏิบัติจริงจนเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมแล้วเป็นต้นแบบในการพัฒนา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกันในทุกรูปแบบของความเป็นไปได้ของความร่วมมือ

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2564, หน้า 71) ได้กล่าวถึง SEP กับการบรรลุ SDGs การพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงสามารถมีบทบาทช่วยฟื้นฟู

โลกและร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีภูมิคุ้มกันและยั่งยืน โดยที่ประชุมรัฐมนตรีกลุ่ม 77 (G77) ประจำปี 2559 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2559 ได้ให้การรับรองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy-SEP) เป็นแนวทางหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal - SDGs)



ภาพ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง SEP กับการบรรลุ SDGs

ที่มา: กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2564, หน้า 71

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2564) ได้กล่าวถึง 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก 2 มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา ที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น 5 มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย 17 ข้อ ออกเป็น 5 กลุ่ม (เรียกว่า 5 Ps) ประกอบด้วย

1. People (มิติด้านสังคม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ 1 ถึง เป้าหมายที่ 5
2. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ): ครอบคลุมเป้าหมายที่ 7 ถึง เป้าหมายที่ 11
3. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ 6 เป้าหมายที่ 12 ถึง เป้าหมายที่ 15
4. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน): ครอบคลุมเป้าหมายที่ 16
5. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา): ครอบคลุมเป้าหมายที่ 17

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง หลักการเบื้องหลังของ SDGs เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วย 5 หลักดังนี้

1. การพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive)
2. มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Transformative)
3. บูรณาการ (Integrated)
4. เป็นสากล (Universal)
5. ปฏิบัติและแก้ปัญหาในระดับท้องถิ่น (Locally-focused)

ในทางปฏิบัติ SDGs มีฐานะเป็นเครื่องมืออื่น นอกเหนือจากการเป็นตัวชี้วัดสถานการณ์ความยั่งยืน เช่น SDGs ในฐานะที่เป็นคำศัพท์การพัฒนาที่ใช้ร่วมกัน SDGs กลายเป็นคำศัพท์ในการพัฒนาที่ใช้ร่วมกันในทุกระดับ ทั้งระดับโลกไปจนถึงระดับท้องถิ่น เพื่อให้ทุกพื้นที่ในโลกสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ ชุมชนในไทยที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบางประเด็นจะไม่ได้เป็นเพียงตัวอย่างให้ชุมชนในประเทศไทยเท่านั้น แต่เป็นตัวอย่างให้แก่มาระดับโลกด้วย SDGs ในฐานะที่เป็น Action Framework: SDGs สามารถถูกใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทบทวนอนาคตของท้องถิ่น งานที่ทำกันอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาที่เผชิญ และใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในอนาคตของท้องถิ่น อย่างบูรณาการและยั่งยืน SDGs ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการต่อรอง: เนื่องจากภาครัฐทุกประเทศให้คำมั่นกับวาระการพัฒนา 2030 ในภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคเอกชนขนาดใหญ่ที่อยู่ภายใต้กฎกติกาและการชีวิตที่มี SDGs เป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนั้น ภาคประชาสังคมและคนกลุ่มต่าง ๆ สามารถใช้ SDGs เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรองเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนา และ/หรือสะกิดเตือนเมื่อเริ่มเห็นการดำเนินการที่ออกนอกกลุ่มนอกทางไปจาก SDGs ได้

บุศรา แสงอรุณ (2562) ได้กล่าวถึง หลักการเบื้องหลัง SDGs ประกอบด้วย 5 หลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive Development)
 - 1.1 ครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusiveness)
 - 1.2 ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Inclusiveness)
 - 1.3 ครอบคลุมเชิงสัมพันธ์ (Relational Inclusiveness)
2. การพัฒนาที่เป็นสากล (Universal Development)
3. การพัฒนาอย่างบูรณาการ (Integrated Development)

3.1 Goals และ Targets ของ SDGs นั้นมีความเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ทั้งเสริมแรงกัน (Synergy) และขัดแย้งกัน (Tradeoffs)

3.2 ไม่สามารถทำการพัฒนา Goal หรือ Target ใด เพียงบางประเด็นโดยไม่คำนึงถึงการพัฒนาประเด็นอื่นๆ ได้

3.3 การบรรลุเป้าหมาย SDGs ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกัน เพื่อให้การเสริมแรง (Synergy) เป็นไปได้มากที่สุด และจำกัดความขัดแย้งกันระหว่างเป้าหมาย กับการพัฒนาแบบบูรณาการ INTEGRATED DEVELOPMENT ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง SDG

4. การพัฒนาที่เน้นระดับท้องถิ่น (Locally-focused Development)

4.1 Localizing SDGs กระบวนการการมีส่วนร่วมที่ทำให้ SDGs มีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น

4.2 รัฐบาลท้องถิ่นควรมีบทบาทสำคัญในการ Localizing SDGs

4.3 การปฏิรูปเงื่อนไขทางนโยบายสำหรับท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ ทำอย่างไรจะเสริมพลังให้ท้องถิ่นจัดการตนเองได้

5. การพัฒนาที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยี (Technology-driven Development)

5.1 Science Technology and Innovation มีความสำคัญต่อการบรรลุ SDGs อย่างยิ่ง

5.2 ICT สามารถใช้ในการเสริมพลังให้ผู้หญิงและกลุ่มเปราะบางกลุ่มอื่น ๆ ได้

5.3 GIS และ Data Science สามารถนำมาผนวกในกระบวนการติดตามทบทวนความก้าวหน้าของ SDGs

5.4 หลายเป้าหมายต้องการเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการบรรลุ เช่น นวัตกรรมด้านการเกษตร สุขภาพ การศึกษา การจัดการน้ำพลังงาน การพัฒนาผลิตภาพทางเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว การลดขยะ การแก้ปัญหา Climate Change เป็นต้น

Sachs (2015) ได้กล่าวถึง การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ตามแนวคิดของ Jeffrey D. Sachs ซึ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจโดยไม่สร้างความเสียหายต่อทรัพยากรธรรมชาติและสังคมในระยะยาว ดังนี้

1. การเติบโตทางเศรษฐกิจแบบสมดุล โดยไม่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ หรือสร้างความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ให้ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตควบคู่ไปกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ ลดความยากจนในประชากรโลก โดยการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การสร้างระบบการค้าที่เป็นธรรมและการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ประเทศที่กำลังพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

3. การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ไม่ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติหมดไป หรือสร้างปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถแก้ไขได้ การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พลังงาน น้ำ และดิน เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนความยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ควรให้มีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ที่ช่วยลดการใช้ทรัพยากรและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมและมีความยั่งยืนในระยะยาว

5. การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ และการค้าระหว่างประเทศที่ยุติธรรม ควรมีกฎระเบียบที่ส่งเสริมความยั่งยืน ในระดับสากล เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

6. เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาเศรษฐกิจที่ลดผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน การลดมลพิษ และการสร้างระบบเศรษฐกิจ ที่ไม่พึ่งพาพลังงานฟอสซิล

7. การบูรณาการเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีต้องไม่ละเลย ประเด็นสังคม เช่น การลดความยากจน การสร้างงานที่มีคุณภาพ และการลดความเหลื่อมล้ำ ทางรายได้ นอกจากนี้ ต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อระบบนิเวศน์และทรัพยากรธรรมชาติด้วย

United Nations (2015) ได้กล่าวถึง การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ อย่างยั่งยืน ตามแนวทางของสหประชาชาติ ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน น้ำเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อชีวิตและการพัฒนา เศรษฐกิจ สหประชาชาติเน้นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์และการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้มีการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ ประชากรทั่วโลกเข้าถึงน้ำสะอาด

2. การจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่มีบทบาทสำคัญในด้านระบบนิเวศน์ การรักษาความหลากหลาย ทางชีวภาพ และการดูดซับคาร์บอน การปกป้องและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้อย่างยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อป้องกันการทำลายป่าและการเสื่อมโทรมของดิน สหประชาชาติสนับสนุนการจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน โดยการปกป้องแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าและการใช้ทรัพยากรจากป่าไม้โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

3. การใช้พลังงานอย่างยั่งยืน สหประชาชาติสนับสนุนการใช้พลังงานจากแหล่งพลังงาน ทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม และพลังงานน้ำ เพื่อลดการพึ่งพาพลังงานฟอสซิล ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและลดภาวะโลกร้อน

4. การลดมลพิษและของเสีย สหประชาชาติเน้นถึงความจำเป็นในการลดปริมาณของเสีย และมลพิษที่เกิดจากการผลิตและการบริโภคของมนุษย์ เช่น การใช้สารเคมีในเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม และการจัดการของเสียอันตรายอย่างไม่เหมาะสม แนวทางนี้มุ่งเน้นไปที่การสร้างสังคม ที่มีการบริโภคอย่างรับผิดชอบ ลดของเสีย และส่งเสริมการรีไซเคิล

5. การส่งเสริมความยั่งยืนในภาคเกษตรกรรม ต้องคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรดิน น้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ การลดการใช้สารเคมีในการเกษตร และการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ จะช่วยให้เกษตรกรรมมีผลผลิตที่ดีโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การพัฒนาวิธีการทำเกษตรที่ยั่งยืน จะช่วยให้เกษตรกรสามารถเลี้ยงตัวเองและสร้างรายได้ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ United Nations (2015) ยังได้กล่าวถึง การพัฒนาเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน ตามแนวทางของสหประชาชาติ เน้นถึงการสร้างเมืองและชุมชนที่ปลอดภัย ครอบคลุม และยั่งยืน สำหรับทุกคน โดยมีรายละเอียดสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ 11 (Sustainable Cities and Communities) ดังนี้

1. การเข้าถึงที่อยู่อาศัยและบริการพื้นฐานที่เพียงพอและเหมาะสม
2. การส่งเสริมการเข้าถึงระบบขนส่งสาธารณะที่ปลอดภัยและราคาไม่แพง
3. การจัดการการพัฒนาเมืองให้มีความยั่งยืนและครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร
4. การป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติในเมือง
5. การปรับปรุงคุณภาพอากาศและการจัดการของเสียในเมือง
6. การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ
7. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะในเมือง
8. การลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในเมือง

UNESCO (2017) กล่าวถึง การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ตามแนวทางของ UNESCO เน้นการสร้างการศึกษาที่เตรียมพร้อมให้นักเรียนทุกคนมีทักษะ ความรู้ และค่านิยมที่จำเป็นต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมหลายมิติ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Knowledge of Sustainable Development) เน้นให้นักเรียนเข้าใจถึงความท้าทายและปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และปัญหาความยากจน การศึกษาจึงควรส่งเสริมความเข้าใจในประเด็นเหล่านี้และกระตุ้นให้นักเรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือในการแก้ปัญหาเหล่านี้

2. การพัฒนาทักษะสำคัญเพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน (Skills for Sustainable Living) การศึกษาเพื่อความยั่งยืนควรส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและทำงานอย่างยั่งยืน เช่น ทักษะในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ และสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ยั่งยืน

3. การส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่สนับสนุนความยั่งยืน (Values and Attitudes for Sustainability) UNESCO สนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การเคารพธรรมชาติ ความยุติธรรมทางสังคม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยเน้นการสร้าง

จิตสำนึกให้กับนักเรียนในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และการสร้างความเป็นธรรมในระดับโลก

4. การบูรณาการการศึกษากับประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลักสูตร (Curriculum Integration) การศึกษาอย่างยั่งยืนควรบูรณาการเข้ากับเนื้อหาวิชาและการเรียนการสอนในทุกระดับ เช่น การสอนแนวคิดเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรในวิชาวิทยาศาสตร์ การเชื่อมโยงประวัติศาสตร์กับปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือการสอนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในวิชาสังคมศึกษา

5. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้ผู้คนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจได้ การศึกษาจึงไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ผ่านชุมชน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Capacity Building for Educators) การส่งเสริมการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีครูที่มีความเข้าใจ และมีทักษะในการสอนเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน ครูควรได้รับการฝึกอบรมในการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในทุกวิชา รวมถึงการใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการแก้ปัญหา

7. การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคส่วนต่างๆ (Community and Stakeholder Engagement) การศึกษาอย่างยั่งยืนต้องการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ และภาคธุรกิจ เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่กว้างขวางและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาอย่างยั่งยืน

8. การพัฒนานโยบายการศึกษาเพื่อความยั่งยืน (Policy Development for Sustainability Education) ในระดับชาติ โดยเน้นให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างนโยบายที่เชื่อมโยงการศึกษากับการแก้ปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น

United Nation (1987) World Commission on Environment and Development (WCED) ได้กล่าวถึง Brundtland Report หรือรายงาน Our Common Future ที่ถูกจัดทำโดย World Commission on Environment and Development (WCED) ในปี 1987 เป็นหนึ่งในเอกสารสำคัญที่วางแนวคิดว่าเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) โดยรายงานนี้ได้เป็นรากฐานของการพัฒนาแนวคิดและกรอบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งนิยามการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นครั้งแรก และเน้นถึงการบูรณาการระหว่างปัจจัยทั้งสามด้านเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งถูกนิยามว่า “การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบันโดยไม่กระทบต่อความสามารถของคนรุ่นต่อไปในการตอบสนองความต้องการของพวกเขาเอง” นิยามนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสมดุลระหว่างความต้องการทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

สำหรับอนาคต โดยต้องคำนึงถึงปัจจัย ความยุติธรรมในรุ่นปัจจุบัน (Intra-generational Equity) ให้ความสำคัญกับการกระจายผลประโยชน์และทรัพยากรในหมู่คนที่มีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน และความยุติธรรมระหว่างรุ่น (Inter-generational Equity) คำนึงถึงผลกระทบของการพัฒนาในปัจจุบันต่อคนรุ่นต่อไป เพื่อให้พวกเขามีทรัพยากรเพียงพอในการตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงองค์ประกอบอื่น ดังนี้

1. การบูรณาการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบูรณาการปัจจัยทั้งสาม ได้แก่ เศรษฐกิจ (Economy) การเติบโตทางเศรษฐกิจต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ สังคม (Society) การพัฒนาสังคมต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและความยุติธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการ สิ่งแวดล้อม (Environment) การปกป้องสิ่งแวดล้อมและการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติคงอยู่ต่อไปในอนาคต

2. การจัดการความยากจนและการกระจายทรัพยากร รายงานเน้นถึงการจัดการความยากจนเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมองว่า ความยากจนทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ยั่งยืน เนื่องจากประชากรในประเทศยากจนต้องพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติอย่างมากในการดำรงชีวิต การจัดการกับปัญหาความยากจนเป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมการพัฒนาที่สมดุล โดยประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือผ่านความร่วมมือและการถ่ายทอดเทคโนโลยี

3. การพัฒนาและการบริโภคอย่างยั่งยืน ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตและการบริโภค โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งเป็นผู้บริโภคทรัพยากรอย่างหนัก ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่สามารถฟื้นคืนมาได้ ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

4. ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงนโยบายโลก ในการสร้างนโยบายระหว่างประเทศที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น ความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การบรรเทาความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดจากทรัพยากร การส่งเสริมความร่วมมือในด้านเทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

5. การปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีข้อเสนอที่สำคัญในการ ปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษทางอากาศ จัดการทรัพยากรน้ำและป่าไม้อย่างยั่งยืน ส่งเสริมการพัฒนาพลังงานหมุนเวียน

6. การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ หนึ่งในแนวทางสำคัญ คือการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ตั้งแต่รัฐบาล องค์กรธุรกิจ ภาคประชาชน ไปจนถึงบุคคลทั่วไป โดยเน้นให้การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

UNCED (1992) สรุปผลจากการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา หรือที่รู้จักในชื่อ Earth Summit ที่จัดขึ้นในปี 1992 ที่เมืองริโอเดจาเนโร ประเทศบราซิล กล่าวถึงกรอบการทำงานระดับโลกที่กำหนดแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 โดยครอบคลุม

ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม Chapter 36 ของ Agenda 21 มีชื่อว่า “Promoting Education, Public Awareness, and Training” (ส่งเสริมการศึกษา ความตระหนักรู้ของสาธารณชน และการฝึกอบรม) โดยเน้นบทบาทสำคัญของการศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน มีรายละเอียดหลักดังนี้

1. การส่งเสริมการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development-ESD) เน้นถึงความสำคัญของการศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลและสังคม เพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจะต้องถูกปรับปรุงให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อ เสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนและความท้าทายที่เกี่ยวข้อง สร้างทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการรักษาสีสิ่งแวดล้อมและสร้างสังคมที่เป็นธรรม

2. การบูรณาการการศึกษาสิ่งแวดล้อมในทุกระดับของระบบการศึกษา เป็นการบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าไปในระบบการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัยไปจนถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมถึงการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (Informal Education) และการฝึกอบรมผู้ประกอบการวิชาชีพ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวทางสำคัญโดยเน้นการฝึกอบรมบุคลากรในสาขาวิชาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน เพื่อสร้างความเข้าใจและทักษะในการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน บทนี้สนับสนุนการจัดการฝึกอบรมที่เน้นการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การวางแผน และการดำเนินการที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

4. การสร้างความตระหนักรู้ของสาธารณชน (Public Awareness) สนับสนุนให้มีการสร้างความตระหนักรู้ในหมู่ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อมวลชน การประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการใช้สื่อดิจิทัล บทบาทของสื่อมีความสำคัญในการกระจายข้อมูลและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Cooperation) บทนี้เน้นถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในการส่งเสริมการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงการสนับสนุนด้านการเงินและการฝึกอบรม

6. การพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมสำหรับครู (Teacher Education and Training) เพื่อให้มีความสามารถในการนำหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนไปบูรณาการในหลักสูตรการศึกษาและการสอน

อย่างมีประสิทธิภาพ ภูมิบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความตระหนักรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในหมู่นักเรียน

United Nations Environment Programme (2016) กล่าวถึง การประเมินสถานะปัจจุบันของสิ่งแวดล้อมทั่วโลกและผลกระทบของการดำเนินการด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม พบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนต้องเป็นกระบวนการที่ผสมผสานกันระหว่างการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยั่งยืน รวมถึงการปรับตัวและการบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีแนวทางหลักในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น น้ำ พลังงาน และดินอย่างประหยัด และหลีกเลี่ยงการใช้ที่เกินความจำเป็น
2. การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผลักดันการใช้พลังงานหมุนเวียนเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. การฟื้นฟูและการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อรักษาสมดุลทางธรรมชาติ
4. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ เช่น การป้องกันน้ำท่วมและภัยแล้ง

World Health Organization (1986) ได้นิยามสุขภาพไม่เพียงแต่เป็นการปลอดจากโรค แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม สุขภาพองค์รวม คือ การพิจารณาทุกด้านของชีวิตมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่สนับสนุนสุขภาพและคุณภาพชีวิต มีแนวทางดังนี้

1. สร้างนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ (Building Healthy Public Policy) การผลักดันนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลดมลพิษ การควบคุมการบริโภคยาสูบ และการเพิ่มการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพ (Creating Supportive Environments) เช่น สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพจิต
3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน (Strengthening Community Action) ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพ การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อสนับสนุนกันในการดูแลสุขภาพทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
4. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Developing Personal Skills) การให้ความรู้และทักษะด้านสุขภาพแก่ประชาชนเพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้ดีขึ้น เช่น การให้ความรู้เรื่องโภชนาการ การป้องกันโรค และการดูแลสุขภาพจิต

5. ปรับทิศทางการให้บริการสุขภาพ (Reorienting Health Services) เปลี่ยนแนวทางการให้บริการสุขภาพจากการรักษาโรค มาเป็นการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพที่มีลักษณะครอบคลุมและยั่งยืน

World Health Organization (2017) กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมสุขภาพที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในรายงาน Health Promotion for Improved Well-Being โดย WHO ได้เน้นว่าสุขภาพองค์รวม คือการรวมสุขภาพกาย ใจ และสังคมเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงการส่งเสริมสุขภาพกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) มีแนวทางดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพผ่านการพัฒนาที่ยั่งยืน (Promoting Health through Sustainable Development) การเชื่อมโยงระหว่างสุขภาพที่ดีและความยั่งยืน เช่น การลดมลพิษทางอากาศและน้ำเพื่อป้องกันโรค การส่งเสริมการกินอาหารที่ปลูกอย่างยั่งยืน และการเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อสนับสนุนสุขภาพจิต

2. การลดความไม่เท่าเทียมทางสุขภาพ (Reducing Health Inequities) รายงานนี้เน้นการลดความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพในสังคม เช่น การเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ การแก้ไขปัญหาทางสังคมที่ส่งผลต่อสุขภาพ เช่น ความยากจนและการขาดแคลนทรัพยากร

3. การส่งเสริมการออกกำลังกายและการใช้ชีวิตที่มีสุขภาพดี (Promoting Physical Activity and Healthy Lifestyles) การเพิ่มพื้นที่สำหรับการออกกำลังกาย การสร้างแคมเปญเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพ เช่น การเลิกบุหรี่และการส่งเสริมการกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพ

4. การสนับสนุนสุขภาพจิต (Supporting Mental Health) เน้นการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตผ่านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและการจัดการกับความเครียด เช่น การให้บริการคำปรึกษาและการสนับสนุนทางสังคม

Pretty (1995) อธิบายถึงแนวคิดของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการวางแผนและการพัฒนาโดยเฉพาะในภาคการเกษตร แต่แนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาได้เช่นกัน โดยแนวทางการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนควรเป็นการมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการหรือเชิงอิสระ (Interactive Participation หรือ Self-Mobilization) ซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจ และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ ในบริบทของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน จึงควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคามยั่งยืน

Wals and Corcoran (2012) นำเสนอแนวทางการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมกำลังเร่งตัวขึ้น การเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนนี้ เน้นการมีส่วนร่วม

ของชุมชนและทุกภาคส่วนในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยแนวทางสำคัญของการมีส่วนร่วมในบริบทของการศึกษาเพื่อความยั่งยืน คือ

1. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การเชื่อมโยงชุมชนและการศึกษา (Community-Engaged Learning) การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงและเข้าใจผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยสร้างการรับรู้ถึงความยั่งยืนในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

3. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Networks) การสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงชุมชน สถานการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร การสร้างเครือข่ายแบบนี้ช่วยสร้างการสนับสนุนและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

4. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (Adaptation to Change) ในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ต้องมีการปรับตัว การมีส่วนร่วมของนักเรียนและชุมชนในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

United Nations (2015) กล่าวถึง แนวคิดความเสมอภาคและการรวมกลุ่มในบริบทของ SDGs ซึ่ง SDG 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นการให้การศึกษาที่เสมอภาคและครอบคลุมสำหรับทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเพศ ชาติพันธุ์ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป้าหมายนี้เน้นว่า การศึกษาต้องเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม เป้าหมายย่อย 4.5 ระบุว่า “ภายในปี 2030 ต้องขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในด้านการศึกษา และต้องทำให้กลุ่มที่มีความเปราะบางทั้งหมดมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาในทุกระดับอย่างเท่าเทียม รวมถึงคนพิการ เด็กที่เป็นชนกลุ่มน้อย และเด็กที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบาง” ส่วน SDG 10 การลดความเหลื่อมล้ำ เน้นเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นรายได้ โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการศึกษาและสุขภาพ เป้าหมายย่อย 10.3 มุ่งเน้นการประกันความเท่าเทียมของโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำของผลลัพธ์โดยจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติและส่งเสริมกฎหมาย นโยบาย และการดำเนินการเชิงบวกที่เหมาะสม ซึ่งเชื่อมโยงกับความเสมอภาคและการรวมกลุ่มในสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้โดยไม่มีการกีดกันจากความแตกต่างด้านเพศ ชาติพันธุ์ ความพิการ หรือสถานะทางสังคม การสร้างหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเท่าเทียม

รวมถึงการจัดทรัพยากรและการสนับสนุนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ หรืออยู่ในกลุ่มเปราะบาง

Oxfam (2015) กล่าวถึง การพัฒนาการศึกษาเพื่อการเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship) ซึ่งเน้นการส่งเสริมความเสมอภาค (Equity) และการรวมกลุ่ม (Inclusion) ในระบบการศึกษาและการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการยอมรับและเคารพในความแตกต่างทั้งทางวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และสถานะทางเศรษฐกิจ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1. การศึกษาที่ครอบคลุมและเท่าเทียม (Inclusive and Equitable Education) การจัดการศึกษาอย่างครอบคลุม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ ความพิการ หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสร้างหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยอมรับในความหลากหลาย และส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม

2. การจัดกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มความตระหนักในเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น การจัดกิจกรรมสัปดาห์วัฒนธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

3. การส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลาย (Promoting Diversity and Respect for Differences) การศึกษาเพื่อการเป็นพลเมืองโลกมุ่งเน้นการสร้างนักเรียนที่ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและมีความเข้าใจในประเด็นระดับโลก การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่างช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจปัญหาที่มีผลกระทบต่อกลุ่มคนที่มีความเปราะบางและพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

4. การเปิดพื้นที่สำหรับการอภิปรายและการเรียนรู้เรื่องสิทธิ ความเสมอภาค และความยุติธรรมในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

โดยระบุแนวทางไว้ดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุม (Inclusive Curriculum Design) การบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคและการรวมกลุ่มเข้าไปในหลักสูตร การสร้างกิจกรรมและบทเรียนที่เน้นการยอมรับในความหลากหลาย และการให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำ

2. การพัฒนาความเข้าใจในประเด็นสังคมโลก (Global Issues Awareness) สร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสังคมโลก เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม และการละเมิดสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่หลากหลาย

Bryson (2011) กล่าวถึง กระบวนการวางแผนที่มีโครงสร้างชัดเจนและเหมาะสมกับการบริหารจัดการที่ยั่งยืนในระยะยาว มีแนวทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืน ดังนี้

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้ โดยกระบวนการ

วางแผนเชิงกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ทรัพยากร ภารกิจขององค์กร การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม และการพิจารณาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

2. การกำหนดพันธกิจ (Mission) ขั้นตอนแรกของการวางแผนคือการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนขององค์กร ซึ่งเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรและโครงการที่เหมาะสมกับองค์กร การกำหนดพันธกิจต้องสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพิจารณาความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Environmental Scanning) การวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญในการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เช่น แนวโน้มทางเศรษฐกิจ ทรัพยากรที่มีอยู่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์เหล่านี้ช่วยให้การตัดสินใจในการวางแผนมีความถูกต้องและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

4. การสร้างแผนการดำเนินงาน (Action Plan) การสร้างแผนการดำเนินงานที่มีรายละเอียดชัดเจน คือ หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ การระบุวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรม เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมาตรการที่สามารถวัดผลได้เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

ซึ่งแนวทางดังกล่าวเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต้องมีการบูรณาการแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เข้าไปในทุกขั้นตอนของการวางแผน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการความเสี่ยงเพื่อความยั่งยืนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และการบริหารจัดการที่ดีควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

Doppelt (2017) กล่าวถึง แนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงวัฒนธรรมและโครงสร้างในองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ และภาคสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรม (Cultural Change) การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในองค์กรต้องเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรและการจัดการสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การปรับโครงสร้างองค์กร (Structural Change) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อความยั่งยืน ให้รองรับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการด้านพลังงาน การรีไซเคิล และการลดของเสีย ซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างนี้จะช่วยให้การดำเนินงานมีความยั่งยืนมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงยั่งยืน การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างองค์กร ภาครัฐ และชุมชน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมและยั่งยืนในทุกระดับ

4. การสร้างความยั่งยืนผ่านการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (Transforming Thinking) การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ยั่งยืนต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของบุคลากรในองค์กร โดยการฝึกอบรมและการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

โดยแนวทางนี้ได้เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนในองค์กรไม่สามารถสำเร็จได้หากไม่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับและการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงยั่งยืน และการปรับโครงสร้างและการสร้างการเรียนรู้ในองค์กรเกี่ยวกับแนวคิดความยั่งยืนจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

Banks (2009) กล่าวถึง แนวคิดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural Education) โดยเน้นการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม โดยมีแนวคิดหลักของการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนี้

1. การปรับหลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum Transformation) การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสะท้อนถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งในด้านชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา และความเชื่อ โดยการสอดแทรกเนื้อหาที่สะท้อนถึงประสบการณ์และมุมมองของกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนทุกคนได้รับการยอมรับในความแตกต่างและสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม

2. การส่งเสริมความเท่าเทียมในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Equitable Learning Environment) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความเสมอภาค เป็นการให้โอกาสนักเรียนจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลายสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และแสดงออกอย่างอิสระ การยอมรับความหลากหลายเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice Education) การศึกษาเพื่อความยุติธรรมทางสังคมเป็นหนึ่งในหัวใจหลักของการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม เน้นให้ครูและนักการศึกษาต้องเข้าใจและสอนเรื่องความยุติธรรมและความไม่เท่าเทียมในสังคม เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

Deardorff (2009) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Competence) ซึ่งเน้นการเรียนรู้และการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication Competence) ให้ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารกับคนที่มาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและการลดความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรม

2. การพัฒนาความเข้าใจในความแตกต่าง (Cultural Awareness and Sensitivity) การพัฒนาทักษะระหว่างวัฒนธรรมต้องเริ่มจากการพัฒนาความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการแสดงความเคารพต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทักษะนี้จะช่วยลดการเลือกปฏิบัติและเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกับคนที่มีวัฒนธรรมต่างกัน

3. การสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหาระหว่างวัฒนธรรม (Problem-Solving in Intercultural Contexts) ทักษะในการแก้ไขปัญหาในบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน ทักษะนี้รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับคนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

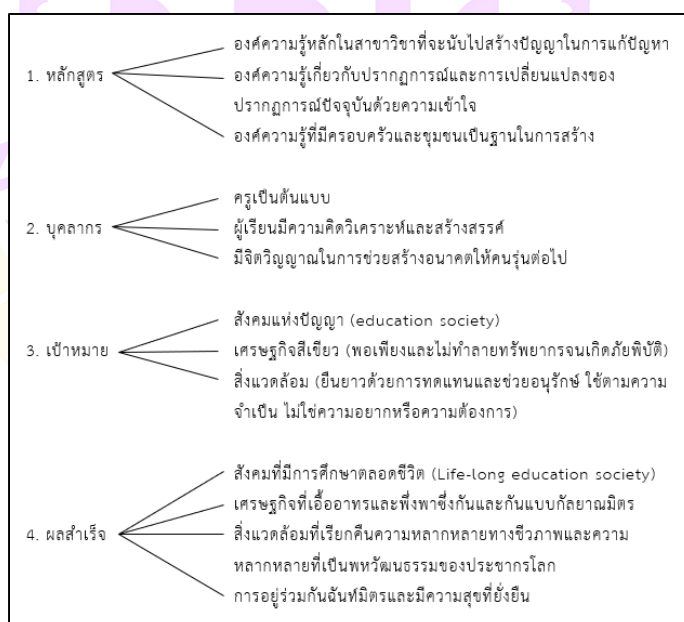
กาญจนา เกรียงชี (2559, หน้า 16-18) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ไว้ 3 ส่วน คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนของ สิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบจะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เช่น การพัฒนาด้านสังคมที่จะทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรเกิดขึ้นได้ จะต้องอาศัยความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมที่สามารถให้อาหาร และทรัพยากรเพียงพอต่อความต้องการของประชากร และสภาพทางเศรษฐกิจที่ดี จะทำให้สังคมมีคุณภาพ ปลอดจากความยากจนและมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต เป็นต้น การศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนานี้จะต้องสร้างองค์ประกอบทางการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนความสมดุลขององค์ประกอบทั้ง 3 ของการพัฒนาที่ยั่งยืนให้เดินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ประกอบของการศึกษาในการขับเคลื่อน คือ

1. การดำเนินงานของการศึกษา เพื่อให้เกิดความสมดุลขององค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจะต้องทำให้สมาชิกในสังคมสามารถรู้หนังสือในระดับสูง ที่เรียกว่าอยู่ในขั้นมีปัญหาในการแก้ปัญหา และสามารถสร้างทักษะในการดำรงชีวิตในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีปรัชญาในการดำรงชีวิตในรูปของการมีเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้แก่ความสามารถจัดสรรทรัพยากรให้พอเพียงได้ตั้งแต่ระดับครอบครัว ที่สามารถมีการพัฒนาให้เกิดวัตถุดิบทางด้านอาหารอย่างพอเพียงได้

2. การตัดสินใจด้านการศึกษา ซึ่งหมายความว่า จะเลือกโอกาสทางการศึกษาอย่างไรที่จะทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การให้การศึกษาและการวิจัยโดยชุมชนเป็นฐาน จึงเป็นการเลือกการตัดสินใจที่จะนำมาวางแผนสำหรับการดำเนินงาน ให้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประชากรในชุมชนเป็นประชากรที่มีการศึกษา (education) ไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่จะสร้างชุมชนสีเขียว ความชำนาญและทักษะในฝีมือแรงงาน และความร่วมมือร่วมใจในการปกป้องและพิทักษ์ชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

3. การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง คุณภาพชีวิตที่ได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน การศึกษาจะต้องเน้นถึงความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต เช่น การศึกษาที่ช่วยยกระดับสถานภาพของเศรษฐกิจโลก ของครอบครัวทำให้รายได้ในครอบครัว ชุมชน และสังคมดีขึ้น ทำให้อัตราการเสียชีวิตของทารกลดลง และมีการวางแผนเพื่อทำให้การศึกษาของคนรุ่นหลังมีการพัฒนาปรับปรุงดีขึ้น ที่เห็นได้จากสภาพที่ดีมีมาตรฐานทางเศรษฐกิจและสังคม

และได้สรุป การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน Education for Sustainable Development (ESD) จากการที่ได้มีความเห็นพ้องต้องกันว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงต้องอาศัยการศึกษาเป็นกลไกในการดำเนินการซึ่งกลวิธีในการจัดการให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จะมีกลวิธีในการดำเนินงานที่สามารถสรุปเป็นผังได้ดังนี้



ภาพ 9 แสดงกลวิธีในการดำเนินการศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน

UN Decade of Education for Sustainable Development (2005-2014) เป็นโครงการที่ริเริ่มโดยองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO, 2014) เพื่อส่งเสริมบทบาทของการศึกษาในการบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศสมาชิกทั่วโลกบูรณาการหลักการและแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าไปในระบบการศึกษาในทุกๆระดับ รวมถึงการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (informal education) และการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong learning) วัตถุประสงค์ของ UN Decade of Education for Sustainable Development (DESD) คือ

1. การส่งเสริมบทบาทของการศึกษาในการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในหมู่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. การบูรณาการแนวคิดเรื่องความยั่งยืนในระบบการศึกษา DESD เน้นการบูรณาการประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ากับระบบการศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยไปจนถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมุ่งให้การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD) กลายเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร การฝึกอบรมครู และกระบวนการเรียนรู้

3. การพัฒนาองค์ความรู้และการมีส่วนร่วม หนึ่งในเป้าหมายของโครงการนี้ คือ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยเฉพาะความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน

4. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและค่านิยมเพื่อความยั่งยืน มุ่งเน้นให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและค่านิยมของผู้คน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการคิดเชิงระบบ (systems thinking) และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาที่มีผลกระทบในระยะยาวต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

แนวทางหลักของ UN Decade of Education for Sustainable Development (DESD) คือ

1. การเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน (Learning for Sustainability) DESD ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าใจและจัดการกับความเชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teacher Training and Capacity Building) DESD เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของครูและผู้สอน โดยการฝึกอบรมครูให้สามารถนำหลักการของ ESD มาใช้ในกระบวนการสอน เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องความยั่งยืนและความท้าทายของการพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม (Stakeholder Engagement) โครงการนี้เน้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการผลักดัน ESD ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ

องค์การพัฒนาเอกชน ภาคธุรกิจ และชุมชนท้องถิ่น โดยมีการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. การประเมินผลและการติดตามผล (Monitoring and Evaluation) DESD มุ่งเน้นการสร้างระบบการประเมินผลที่ครอบคลุมเพื่อวัดผลสำเร็จของการดำเนินการด้าน ESD และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อประเมินว่าการศึกษายกระดับส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างไร

5. การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) DESD เน้นการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน แต่ครอบคลุมถึงการเรียนรู้นอกห้องเรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ความสำเร็จและผลลัพธ์ที่สำคัญของ UN Decade of Education for Sustainable Development (DESD) คือ

1. การบูรณาการ ESD ในหลักสูตรระดับโลก หลายประเทศได้บูรณาการการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ากับหลักสูตรของตนเอง และพัฒนานโยบายด้านการศึกษาที่เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาครูและการฝึกอบรมผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางนี้

2. การสร้างเครือข่ายระดับโลก DESD ช่วยสร้างเครือข่ายระดับนานาชาติระหว่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์การพัฒนาเอกชน และองค์การรัฐบาลที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการศึกษาเพื่อความยั่งยืน โดยเกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันในหลากหลายภูมิภาคทั่วโลก

3. การขยายความตระหนักรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน โครงการนี้ช่วยสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้คนทั่วโลกเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การลดความยากจน และการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม

Tilbury (2011) กล่าวถึง Tilbury's Framework for Education for Sustainable Development (ESD) พัฒนาโดย Daniella Tilbury ในปี 2011 โดยเน้นแนวทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างจริงจังผ่านการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการคิดและการมีส่วนร่วมที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีแนวทางดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

1.1 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม เน้นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของนักเรียน โดยไม่ใช่เพียงแค่การเรียนรู้ทางวิชาการ แต่เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนตระหนักถึงปัญหาที่ยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงสังคมในทิศทางที่ยั่งยืน

1.2 การพัฒนาแนวคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การเรียนรู้ตามกรอบนี้เน้นการพัฒนาความสามารถในการมองเห็นภาพรวมและความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Interdisciplinary Learning)

2.1 การผสมผสานความรู้จากหลายสาขา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การเชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและสังคมศาสตร์ เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจที่ครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคามยั่งยืน

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการปฏิบัติ เน้นให้นักเรียนสามารถนำความรู้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในชีวิตจริง และเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคามยั่งยืน

3. การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

3.1 การเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงแค่รับข้อมูลจากครูผู้สอน แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.2 การส่งเสริมบทบาทของชุมชน และการสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนในท้องถิ่น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติในชุมชนช่วยให้นักเรียนเห็นถึงผลกระทบและบทบาทของตนเองในสังคม

4. การพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน (Problem-solving for Sustainability)

4.1 การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความท้าทายของการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความยุติธรรมทางสังคม

4.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) นักเรียนจะได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีความยั่งยืน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

5. การเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

5.1 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากความท้าทายด้านความยั่งยืนต้องการการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จึงไม่ควรจำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน แต่ควรเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยและทุกที่

5.2 การส่งเสริมการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (Informal Education) นอกจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการแล้ว Tilbury ยังเน้นการสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ชีวิตจริง การฝึกอบรมในชุมชน และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

กระบวนการเรียนรู้ตาม Tilbury's Framework มีดังนี้

1. การพัฒนาความเข้าใจที่ครอบคลุม เกี่ยวกับประเด็นด้านความยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการประเมินผลกระทบของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ นักเรียนจะได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนในท้องถิ่น เพื่อสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชน
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) ในการเรียนรู้และพัฒนาโครงการที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน

องค์ประกอบสำคัญของ Tilbury's Framework คือ

1. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม กรอบแนวทางนี้มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อให้พวกเขาเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. การเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่นและโลก ช่วยให้นักเรียนเข้าใจว่าการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนในระดับท้องถิ่นสามารถส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับโลกได้อย่างไร
3. การพัฒนาทักษะชีวิตและการคิดอย่างยั่งยืน นักเรียนจะได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะในการจัดการความท้าทายของชีวิตประจำวันในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน



ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี																
	กาญจนา เจริญ (2559)	UNESCO (2014)	Tilbury (2011)	ความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2564)	ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2564)	ซัคส์ และฮอร์น (2562)	Sachs (2015)	United Nations (2015)	UNESCO (2017)	United Nation (1987)	UNCED (1992)	United Nations Environment Programme (2016)	World Health Organization (1986)	World Health Organization (2017)	Pretty (1995)	Wals and Corcoran (2012)	United Nations (2015)
3. การสร้างเครือข่ายชุมชน																	
4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ																	
5. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน																	
6. การส่งเสริมการระดมความคิด																	
7. การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา																	
8. การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม																	
9. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน																	
ด้านความเสมอภาค																	
1. การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม																	
2. การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส																	

สรุปความถี่

Dearhoff (2009)

Banks (2009)

Doppel (2017)

Bryson (2011)

Oxfam (2015)

United Nations (2015)

Wals and Corcoran (2012)

Pretty (1995)

World Health Organization (2017)

World Health Organization (1986)

United Nations Environment Programme (2016)

UNCED (1992)

United Nation (1987)

UNESCO (2017)

United Nations (2015)

Sachs (2015)

ซัคส์ และฮอร์น (2562)

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2564)

ความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2564)

Tilbury (2011)

UNESCO (2014)

กาญจนา เจริญ (2559)

ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน	เป้าหมาย	สรุปความถี่																					
		กาญนา เารัฐ (2559)	UNESCO (2014)	Tilbury (2011)	กรวมร่วมมีอระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2564)	ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2564)	บุศรา แสงอรุณ (2562)	Sachs (2015)	United Nations (2015)	UNESCO (2017)	United Nation (1987)	UNCED (1992)	United Nations Environment Programme (2016)	World Health Organization (1986)	World Health Organization (2017)	Pretty (1995)	Wals and Corcoran (2012)	United Nations (2015)	Oxfam (2015)	Bryson (2011)	Doppelt (2017)	Banks (2009)	Deardorff (2009)
3. การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม		✓									✓							✓	✓		✓	✓	✓
4. การสนับสนุนการใช้หลายภาษา		✓	✓	✓														✓	✓		✓	✓	✓
5. การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม			✓	✓														✓	✓		✓	✓	✓
6. การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม																		✓	✓		✓	✓	✓
7. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง	✓	✓	✓	✓						✓					✓			✓	✓		✓	✓	✓
8. การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม										✓					✓			✓	✓		✓	✓	✓
9. การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ															✓			✓	✓		✓	✓	✓

แนวคิดทฤษฎี

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพเท่าเทียม และมีความพร้อมต่อการรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่สามารถสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของคนในโลกยุคใหม่ ด้วยการบูรณาการศาสตร์ทุกด้านเพื่อผลักดันการศึกษาสู่การศึกษาเพื่อการพัฒนา เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทำให้เกิดความรู้สึกพอเพียงสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและคนรุ่นถัดไป ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนยังมีข้อมูลประกอบน้อยทั้งของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ จึงได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบที่มีระดับต่ำ โดยมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เลือกแนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วย 6 ด้าน

1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental Management) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียและมลพิษ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และการสร้างโครงการอนุรักษ์พลังงานในสถานศึกษา

1.1 การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Energy Management) การลดการใช้พลังงานฟอสซิลและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์หรือลม การปรับปรุงระบบไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าให้ประหยัดพลังงานช่วยลดต้นทุน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นสำหรับบุคลากรและนักเรียน

1.2 การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน (Sustainable Water Management) การบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การติดตั้งระบบกักเก็บน้ำฝนหรือการใช้ระบบรีไซเคิลน้ำเพื่อลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น การลดการใช้น้ำและรักษาคุณภาพน้ำมีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนสุขภาพของบุคลากรในระยะยาว

1.3 การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Pollution Control and Environmental Health) การลดมลพิษทางอากาศภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบกรองอากาศ การลดการใช้สารเคมีที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีอากาศบริสุทธิ์ ช่วยส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจของทั้งนักเรียนและบุคลากร

1.4 การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล (Waste and Recycling Management) การจัดการขยะภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ การแยกขยะและการส่งเสริมการรีไซเคิลช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัดอย่างไม่ยั่งยืน และส่งผลให้สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมที่สะอาด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพองค์การและการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียน

1.5 การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน (Green Infrastructure and Sustainable Building Design) การออกแบบอาคารในสถานศึกษาให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แสงธรรมชาติ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรและนักเรียนได้มีพื้นที่พักผ่อนและมีส่วนช่วยในการลดความเครียด สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาพ

1.6 การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education and Awareness) การบูรณาการการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังนิสัยการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันให้กับนักเรียนและบุคลากร ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสุขภาพองค์การที่ดี

1.7 การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Promotion) การใช้พลังงานหมุนเวียนในสถานศึกษา เช่น พลังงานแสงอาทิตย์หรือพลังงานลม เพื่อลดการใช้พลังงานจากฟอสซิล ส่งผลให้ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดต้นทุนในระยะยาว ซึ่งสร้างผลดีต่อสุขภาพของบุคลากรและนักเรียนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนับสนุนสิ่งแวดล้อม

1.8 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Community Engagement in Environmental Management) การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา เช่น การร่วมกันดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวในชุมชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน การมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความยั่งยืน แต่ยังส่งเสริมสุขภาพทางจิตและสังคมขององค์กรด้วย

2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม (Holistic Health Promotion) การส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ การส่งเสริมการออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี และการจัดบริการด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรและนักเรียน

2.1 การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย การให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสม และการป้องกันโรคติดต่อในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพกายช่วยสร้างสมดุลในการทำงานและเรียนรู้

2.2 การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion) การสร้างระบบสนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา การจัดพื้นที่สงบสำหรับผ่อนคลาย การสร้างโปรแกรมเพื่อลดความเครียด รวมถึงการให้การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการอารมณ์และความเครียด การส่งเสริมสุขภาพจิตในสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรมีสมดุลทางจิตใจที่ดี

2.3 การส่งเสริมสุขภาพทางสังคม (Social Well-Being Promotion) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร เช่น การสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในกลุ่มบุคลากรและนักเรียน

การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วมในชุมชนที่สร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างสุขภาวะทางสังคมที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือในสถานศึกษา

2.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Supportive Environment for Health) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแสงธรรมชาติที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และพื้นที่สีเขียวเพื่อผ่อนคลาย ซึ่งส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การปรับปรุงพื้นที่การเรียนรู้ให้มีความสะดวกสบายช่วยให้บุคลากรและนักเรียนสามารถทำงานและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

2.5 การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาวะ (Health Education and Wellness Programs) การให้ความรู้ด้านสุขภาพ เช่น การป้องกันโรค การดูแลตนเอง และการรักษาสุขภาพจิต การส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการรับรู้และการดูแลสุขภาพตนเองอย่างยั่งยืน

2.6 การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เช่น การใช้เวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัว นโยบายนี้ช่วยลดความเครียดจากการทำงานมากเกินไปและสร้างความสุขในการทำงาน

2.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน (School-Based Health Promotion Activities) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมทั้งความสนุกสนาน และความตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพในสถานศึกษา เช่น สัปดาห์สุขภาพ กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมที่เน้นการดูแลสุขภาพตนเอง

2.8 การเข้าถึงบริการสุขภาพ (Health Services Access) การจัดให้มีบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพที่ไม่ซับซ้อน การจัดห้องพยาบาลให้บริการดูแลสุขภาพเบื้องต้น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพกับหน่วยงานภายนอก สร้างโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนได้รับการดูแลที่เหมาะสมและต่อเนื่อง

2.9 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านสุขภาพ (Health Awareness and Consciousness) การสร้างความตระหนักผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อสุขภาพของครูบุคลากรและนักเรียน เช่น การรณรงค์การกินอาหารเพื่อสุขภาพ การลดการสูบบุหรี่ หรือการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน (Participation and Community Engagement) การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และการสร้างโครงการที่มีการร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory Decision-Making) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญในการจัดการโรงเรียน

3.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์กร (Student Involvement in Organizational Development) การให้โอกาสนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของนักเรียน และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าขององค์กร

3.3 การสร้างเครือข่ายชุมชน (Community Networking and Engagement) การจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์กร และสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน หรือการจัดการขยะ กิจกรรมปลูกป่า การลดการใช้พลังงาน การมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้สร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และส่งเสริมการรับผิดชอบต่อส่วนร่วมในการปกป้องสิ่งแวดล้อม

3.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ (Staff Participation in Planning and Implementation) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เช่น การวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพสำหรับบุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้มีการออกกำลังกาย หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

3.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน (Parental Engagement in School Activities) การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อช่วยส่งเสริมการสนับสนุนจากภายนอก และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและโรงเรียน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร

3.6 การส่งเสริมการระดมความคิด (Idea Generation and Brainstorming) การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียน บุคลากร และชุมชนสามารถร่วมกันระดมความคิดเพื่อพัฒนาสุขภาพองค์กรและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.7 การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา (Strengthening School Community Collaboration) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการร่วมมือกัน เช่น กิจกรรมการสร้างพื้นที่สีเขียว การจัดงานเสริมสุขภาพ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสุขภาพองค์กร

3.8 การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม (Transparency and Stakeholder Responsiveness) การสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กรและความรู้สึกมีส่วนร่วม

3.9 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Student Engagement in Environmental Problem Solving) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม

ในโรงเรียน จะช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การออกแบบวิธีการรีไซเคิล การลดการใช้พลังงาน หรือการรักษาสภาพแวดล้อมให้สะอาด น่ายุ่ น่ายล น่ายเรียน

4. ด้านความเสมอภาค (Equity) รรสร้างควมเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึง การเรียนรู้และการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

4.1 การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม (Equal Access to Education) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน การให้การสนับสนุนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ

4.2 การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (Support for Disadvantaged Groups) การจัดให้มีทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนหรือบุคลากรที่เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ เด็กกำพร้า หรือผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย

4.3 การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ (Gender and Ethnic Diversity Support) การส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ในสถานศึกษา เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศและการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนและปกป้องนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง

4.4 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมทางสังคม (Human Rights and Social Justice Promotion) การส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งรวมถึงการปกป้องสิทธิของนักเรียนและบุคลากรทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ นโยบายที่สนับสนุนสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและสุขภาพองค์กร

4.5 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Inclusive Participation) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึงนักเรียนและบุคลากรที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนานโยบายในสถานศึกษา การสร้างระบบการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมทุกฝ่ายจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันและสร้างสุขภาพองค์กรที่ดี

4.6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเท่าเทียม (Inclusive Infrastructure Development) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับการเข้าถึงของทุกกลุ่มคน เช่น การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน

4.7 การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม (Equity and Inclusion Training Programs) การจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริม

ความหลากหลาย และการสร้างความเข้าใจในประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการสร้างองค์การที่เท่าเทียม

4.8 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Safe and Equitable Learning Environment) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับนักเรียนทุกคน รวมถึงการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามในโรงเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาพจิต และการมีส่วนร่วมของทุกคนจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและความเสมอภาคในองค์การ

4.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เคารพความหลากหลาย (Respect for Diversity in Organizational Culture) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ ศาสนา และสถานะทางสังคม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและนักเรียน

5. ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Organizational Management) การจัดการทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างโครงสร้างการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างความยั่งยืนทางการเงินและการจัดการที่รองรับการพัฒนาในระยะยาว

5.1 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management) การจัดการทรัพยากร เช่น พลังงาน น้ำ วัสดุ และทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดและได้ผลลัพธ์สูงสุด การลดของเสียและการใช้ทรัพยากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยส่งเสริมความยั่งยืนขององค์การ

5.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์การ

5.3 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Technology Integration) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานหมุนเวียน ระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีที่ช่วยประหยัดทรัพยากรในสถานศึกษา สามารถช่วยลดต้นทุนและส่งเสริมสุขภาพองค์การในระยะยาว

5.4 การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk Management and Organizational Resilience) การจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบ การสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่ไม่คาดคิด เช่น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งความยืดหยุ่นขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวและเติบโตในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

5.5 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร การสนับสนุนทางอาชีพที่เป็นธรรมและ

เสมอภาค การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร สร้างความผูกพันกับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน (Culture of Sustainability) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความยั่งยืนในทุกระดับขององค์กร การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน การบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรจะช่วยเสริมสร้างสุขภาพองค์กรในระยะยาว

5.7 การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ (Sustainability Assessment in Management) การประเมินความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความยั่งยืนโดยใช้เกณฑ์ที่วัดผลได้ ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ การประเมินนี้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน

6. ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Integration) การส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

6.1 การยอมรับและเคารพความหลากหลาย (Acceptance and Respect for Diversity) การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อ ทำให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสุขในการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา

6.2 การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Education) การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และประเพณีของชาติพันธุ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม

6.3 การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Training) การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง ซึ่งจะช่วยลดการเกิดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 การสนับสนุนการใช้หลายภาษา (Multilingualism Support) การสนับสนุนให้มีการใช้หลายภาษาในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่มีหลายภาษา และการจัดบริการแปลภาษา เพื่อให้ผู้ที่มาจากภูมิหลังทางภาษาที่แตกต่างสามารถเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม

6.5 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Cultural Exchange Activities) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันวัฒนธรรม การแสดงศิลปะ

และกิจกรรมที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม และสร้างความสามัคคีในชุมชน

6.6 การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม (Equal Opportunity and Rights) การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้แก่บุคลากรและนักเรียนทุกคน ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การส่งเสริมความเท่าเทียมในสิทธิและโอกาสช่วยให้บุคลากรและนักเรียนทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

6.7 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง (Inclusive Environment Creation) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสุขภาพองค์การในด้านความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี

6.8 การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม (Cultural Community Engagement) การสนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมเทศกาลวัฒนธรรม การสนับสนุนนี้จะสร้างการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและส่งเสริมความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตน

6.9 การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ (Global Citizenship and Responsibility Promotion) การส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลกที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้อื่นในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก เช่น การศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ความยุติธรรมทางสังคม และความเท่าเทียม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กอบชัย ลิ้มสิษฐ์สกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแนวทางองค์การสหประชาชาติ(UN) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ได้แก่ ปัจจัยการเข้าถึงการศึกษา ปัจจัยการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียม ปัจจัยการกำหนดค่าใช้จ่ายในการศึกษา ปัจจัยการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพื่อประกอบอาชีพ ปัจจัยการจัดความเหลื่อมล้ำ และปัจจัยหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ด้านปัญหาการพัฒนาสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่าปัญหาของแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับต่ำ ด้านแนวทางการพัฒนาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ควรมีหน่วยงานกลางเพื่อเป็นผู้ติดต่อประสานงานภายในมหาวิทยาลัย โดยปฏิบัติหน้าที่ติดต่อประสานงานกลาง รวมทั้งประสานงานในด้านอื่น ๆ ซึ่งจะมีผลช่วยในการผลักดันสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้ง ปัจจัยการสนับสนุนงานวิจัยจะช่วยเพิ่มอันดับในการจัดลำดับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ขวัญชนก แสงทอานั่ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา

สู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) ผลผลิตต่อ 6) ผลลัพธ์ และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา

สู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 บท ซึ่งประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ บทที่ 3 หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน บทที่ 4 วิธีการปฏิบัติงาน/รายละเอียดการปฏิบัติงาน และบทที่ 5 ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

วีระ บัวผัน (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการตรวจสอบ พบว่า ในภาพรวม มีสภาพระดับปฏิบัติที่เป็นจริง อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ในภาพรวม มีปัญหาระดับปฏิบัติที่เป็นจริง อยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา 2) แนวทางในการประพฤติดำเนินงานร่วมกัน 3) ทีมงาน และ 4) ทรัพยากรในการบริหาร 2) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาผลการตรวจสอบ พบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทิศทางและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา และทรัพยากรในการบริหาร 4) กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนา 5) ผลผลิต ได้แก่ คุณภาพของนักเรียน ผลงานและรางวัลของสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และเงื่อนไขสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3. ผลการจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแล้งเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาผลการตรวจสอบ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คู่มือ ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบ บทที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะบรรณานุกรม

พระสัมฤทธิ์ อธิจิตโต (ถาวร) (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตำบลห้วยโป่ง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน นั้นเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้นักเรียนได้รับความรู้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขโดยต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ทั้งครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาไร้พรมแดน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จะต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนใหม่ๆ ให้แก่ครูและนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารจะควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น เป็นการพัฒนาที่มุ่งสู่ดุลยภาพของมิติ 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม 2) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตำบลห้วยโป่ง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษานั้น ควรประกอบด้วยงานที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือ 2.1) การบริหารงานวิชาการ มุ่งเน้นวิธีการแก้ไขปัญหาเป็นตัวตั้ง โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 2.2) การบริหารงบประมาณและการเงิน ส่งเสริมให้ทุกโครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึง 2.3) การบริหารบุคคล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ และ 2.4) การบริหารงานทั่วไป ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานเอกสารและธุรการ ซึ่งแต่ละงานจะมีรายละเอียดในการปฏิบัติงานที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวางนโยบายในรูปแบบการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้านโดยการบริหารในแต่ละส่วนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) นำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า เมื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดสรรงบประมาณให้กับทุกโครงการในโรงเรียนอย่างเสมอภาค ครูผู้สอนได้พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานเอกสาร การเรียนการสอน ด้านธุรการต่าง ๆ โดยให้ทุกภาคส่วนมีความสำคัญและเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้ว ย่อมนำมาซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมต่อไป และนำไปเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนอื่นได้

วันสว่าง สิงห์ชัย (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ได้แก่ 1.1) หลักการและความสำคัญ 1.2) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) ด้านสภาพแวดล้อม 2.2) ด้านปัจจัยนำเข้า 2.3) ด้านกระบวนการ

2.4) ด้านผลการปฏิบัติงาน และ 2.5) ด้านการรายงานข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เจเนอรัลของการใช้รูปแบบและแนวทางของการนำรูปแบบไปใช้ 2) กระบวนการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ดำเนินการ คือ วิเคราะห์องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมขององค์การวิเคราะห์

กมลาคัน ศรประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะดังกูร (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และ 8) การวางแผน 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบ ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยที่ บุคลากรของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผน มีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความสามารถในการแก้ปัญหา โดยส่งผ่านขวัญในการปฏิบัติงาน 3) ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบการวางแผน บุคลากรของสถาบัน ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กอบัว ทศนภักดี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การสุขภาพดี โดยผู้วิจัยใช้การศึกษาโดยวิธีวิจัยเอกสาร เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่ององค์การสุขภาพดี และนำข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นมาวิเคราะห์ สังเคราะห์โมเดลเพื่อใช้อธิบายแนวคิดเรื่ององค์การสุขภาพดีจากผลการศึกษาที่ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นโมเดลความคิดรวบยอดในภาพรวมขององค์การสุขภาพดี (Healthy Organization Conceptual Model) ซึ่งจะมองว่าการที่องค์การจะเป็นองค์การที่สุขภาพดีได้ต้องให้ความสำคัญของสุขภาพของ 3 มิติหลักๆ คือ มิติด้านสุขภาพบุคลากรในองค์การ (Employee Health Perspective) มิติด้านสุขภาพองค์การ (Organizational Health Perspective) มิติด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Perspective) โดยองค์การต้องมีพื้นฐาน (Foundation) ที่สำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้องค์การเกิดการขับเคลื่อนไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ วัฒนธรรม จริยธรรม และความไว้วางใจ นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้ความสำคัญในอันดับต่อมาเพื่ออำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดองค์การสุขภาพดี ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการออกแบบองค์การ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน มีกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา

บุคลากร และองค์การไปพร้อมๆ กัน มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและส่งเสริมกับแนวทางการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นเหมือนปัจจัย ระบบ และโครงสร้างพื้นฐาน ในการสนับสนุนให้องค์การเกิดการเติบโตไปในทิศทางตามวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องการจะไป และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไปพร้อมกันทั้งบุคลากร องค์การ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ โดยสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การเติบโต และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามแนวคิดองค์การสุขภาพดี คือ การสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของบุคลากร องค์การ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่แวดล้อมองค์การ

งานวิจัยต่างประเทศ

Frueauff (1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง และจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน เป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ ความสมบูรณ์

Tara, Marc and Stacy (2014) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเมือง: สุขภาพของโรงเรียนและการทำงานของครู ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบเฉพาะของ สุขภาพองค์การ เช่น สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครู ความเครียด และความพึงพอใจในงาน โดยรวมแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำของ โรงเรียน และนักเรียน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เมืองและมีความยากจนสูง

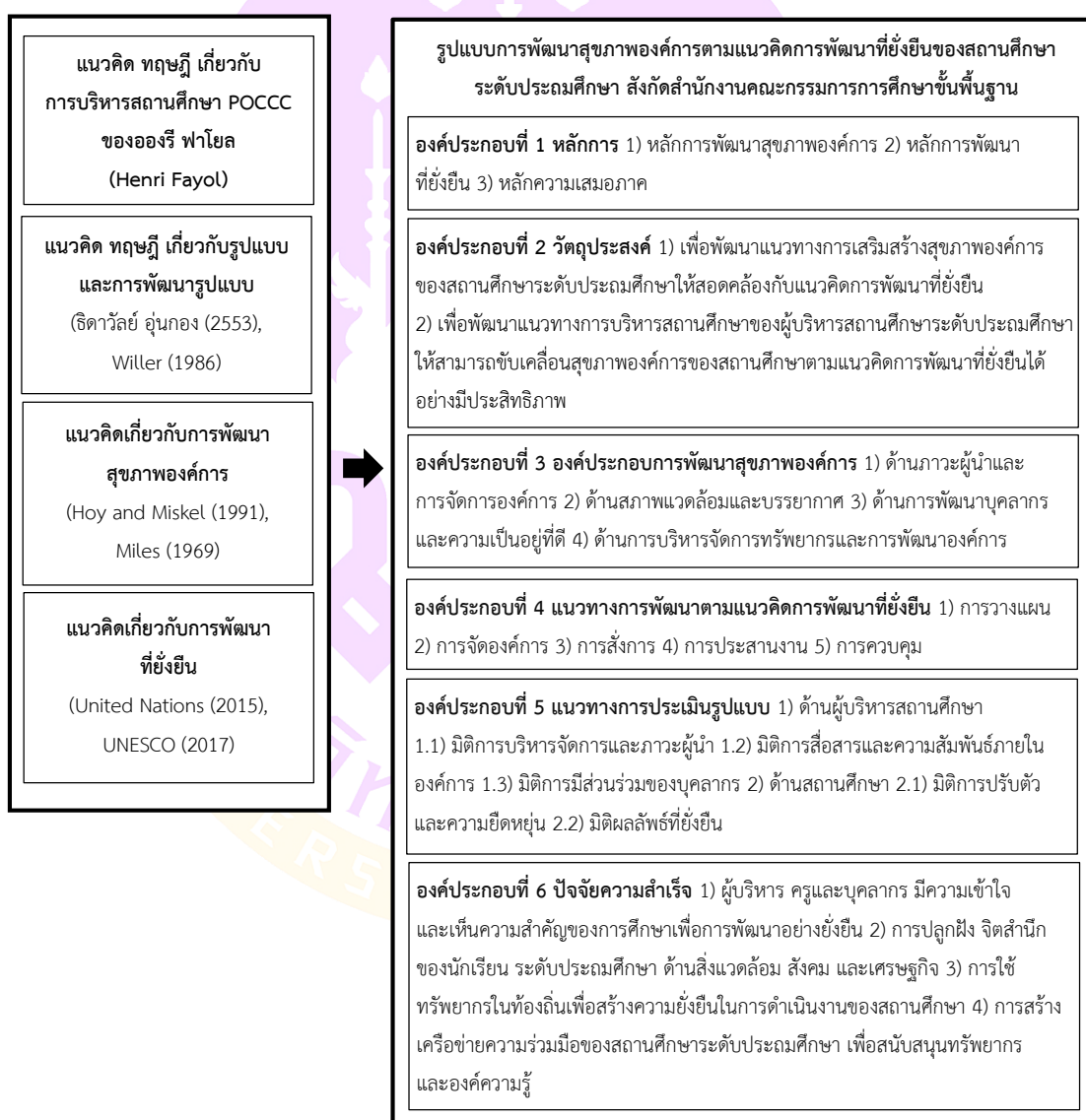
Korkmaz (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำต่อสุขภาพ ขององค์กร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลในเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การมากกว่าภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงช่วยส่งเสริมความไว้วางใจของครูต่อผู้บริหาร การมีส่วนร่วม ในการทำงาน ความร่วมมือในองค์กร บรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อสุขภาพองค์การเชิงบวกน้อยกว่า และมักส่งผล เพียงด้านการควบคุมหรือการมอบหมายงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ควรส่งเสริมในองค์กรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพองค์การให้แข็งแรงและยั่งยืน

Lee, Chen and Xie (2014) ได้ศึกษาผลกระทบของสุขภาพองค์การโรงเรียน (School Organizational Health) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Occupational Burnout) ต่อสถานะสุขภาพ ที่รับรู้ด้วยตนเอง (Self-perceived Health Status) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 560 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 34 แห่งในไต้หวัน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรพื้นฐาน ส่วนบุคคลของครูแล้ว พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในด้านการเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) และระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของครู มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้สถานะ

สุขภาพของตนเองของครู กล่าวคือ หากโรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่ดีจะช่วยลดระดับความเครียด ลดภาวะหมดไฟ และส่งผลให้ครูรู้สึกว่าคุณภาพดีขึ้น ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงตามภาพ



ภาพ 10 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

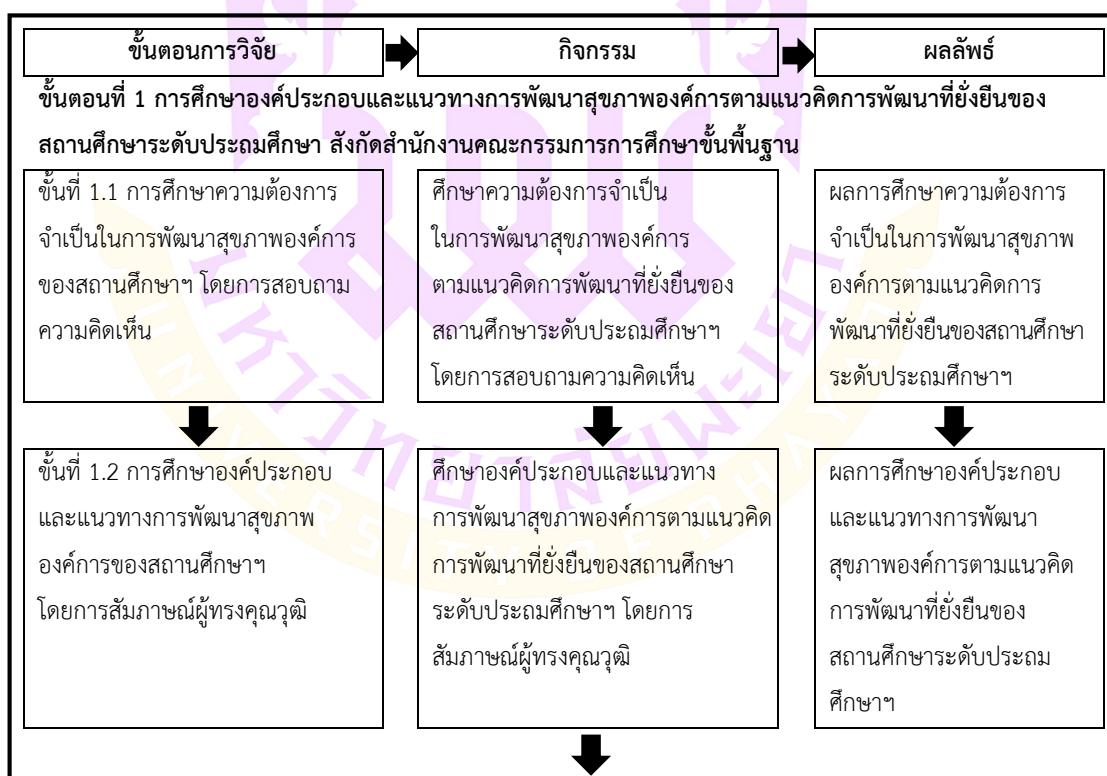
การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

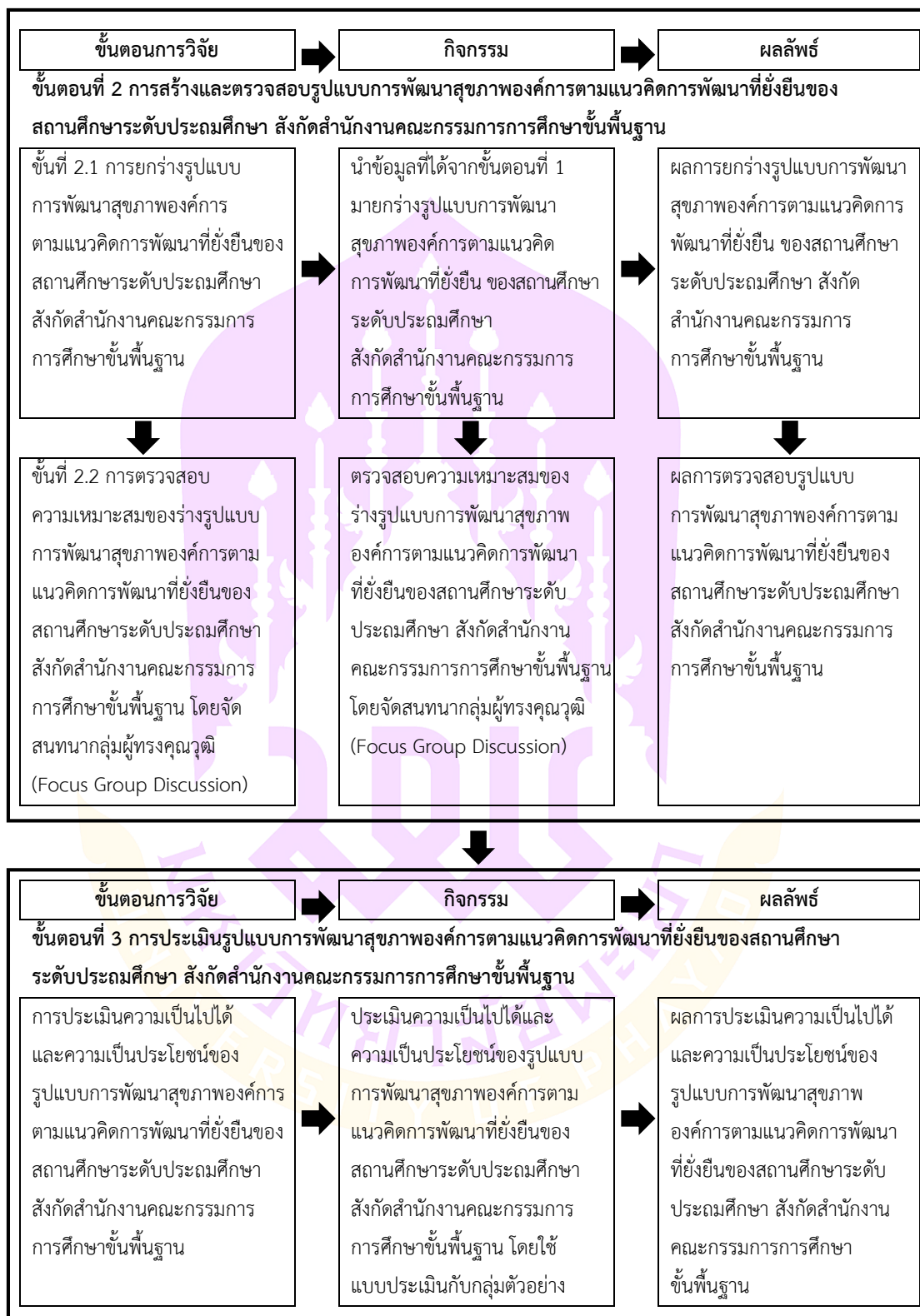
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังแสดงตามภาพ





ภาพ 11 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็น

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 26,254 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน จาก 200 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 200 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 49-50) กำหนดความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรของ Yamane โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามภูมิภาคของประเทศไทย

ภาค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง					จำนวนผู้บริหารฯ และครู (คน)
	จำนวน สถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน (แห่ง)				รวม	
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ		
เหนือ	5,354	23	15	2	1	41	82
ใต้	3,730	11	14	2	1	29	58
กลาง	5,243	18	18	3	1	40	80
ตะวันออก	11,927	55	33	2	1	91	182
เฉียงเหนือ							
รวม	26,254	107	80	9	4	200	400

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็นประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

- 1) การพัฒนาสุขภาพองค์การ มีรายละเอียด 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ 1.2) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 1.3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี และ 1.4) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ และ 2) ด้านการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีรายละเอียด 6 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 2.2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กร 2.3) ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 2.4) ด้านความเสมอภาค 2.5) ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน 2.6) ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened Questionnaire)

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นประเด็นคำถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ

3. ผู้วิจัยปรับปรุง และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจน ครบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมทางภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ข) และใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

ถ้าค่า $IOC \geq 0.50$ หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ถ้าค่า $IOC \leq 0.50$ หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

6. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.06–1.00 (ภาคผนวก ข)

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 15 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน ครู 15 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116-117) มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.844 (ภาคผนวก ข) ซึ่งมีความมากกว่า 0.700 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ เก็บข้อมูลจริงในลำดับถัดไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการ ทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยประสานงานเพื่อส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพ ที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้แนบ QR Code ไปในแบบประเมิน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านระบบออนไลน์

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ได้รับการตอบกลับ จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนา สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากน้อยไปหามาก โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้ หลักการประเมินความแตกต่าง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

ในการประเมินใช้ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่า 0.20 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูง ที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็น และหาค่าความถี่ (Frequency)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์กร และการพัฒนาที่ยั่งยืน จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่ 1) ดร.ชนะ สุ่มมาตย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแผนแม่บท สพฐ. อดีตผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ และ 2) ดร.จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ อาจารย์พิเศษ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเชียงราย อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สุธีรัตน์ อริเดช ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่ 1) ดร.ธราทิพย์ วงษ์บรรณะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และ 2) ดร.เฉลิมขวัญ สุปมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านก้นตึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ
3. ผู้วิจัยปรับปรุง และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมทางภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ข) และใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

ถ้าค่า IOC ≥ 0.50 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ถ้าค่า IOC ≤ 0.50 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

6. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 (ภาคผนวก ข)

7. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ เก็บข้อมูลจริงในลำดับถัดไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์

4.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อบันทึกหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการ สัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์ หรือช่องทางออนไลน์อื่นที่มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ตาราง 7 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	วัน เวลา ที่สัมภาษณ์	สถานที่ หรือ รูปแบบการสัมภาษณ์
กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการการศึกษา		
ดร.ชนะ สุ่มมาตย์	25 ธันวาคม 2567 10.00 น. – 12.00 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้ Microsoft Teams
ดร.จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์	9 มกราคม 2568 15.00 น. – 17.00 น.	วิทยาลัยเชียงราย จังหวัดเชียงราย
กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา		
ดร.สุธีรัตน์ อริเดช	6 มกราคม 2568 13.30 น. – 15.00 น.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 7 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	วัน เวลา ที่สัมภาษณ์	สถานที่ หรือ รูปแบบการสัมภาษณ์
กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา		
ดร.ธราทิพย์ วงษ์บรรณ	27 ธันวาคม 2567 15.00 น. – 17.00 น.	มณฑลทหารบกที่ 37 ค่ายเมืองรามหาราช จังหวัดเชียงราย
ดร.เฉลิมขวัญ สุปิงคลัด	25 ธันวาคม 2567 14.00 น. – 16.00 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้ Microsoft Teams

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นนำไปเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ร่างรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนา ศุภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลลัพธ์ศุภาพองค์การ และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยความสำเร็จ

2. นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาศุภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบต่อไป

3. ได้ร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัย หรือนักวิชาการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตมา วรรณศรีอาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ 2) ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และ 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลพิทุมมาพันธ์ รองเลขาธิการคุรุสภา

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาโทขึ้นไป ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ดร.ธงชัย คำปวง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ดร.ปริศนา วรรณารักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 3) ดร.ยุพิน บุญประเสริฐ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ดร.วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และ 3) ดร.จตุพล โนมณี ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. แบบตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม (Open Form) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้วิจัยจัดทำประเด็นสนทนากลุ่ม เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมินทั้งหมดและสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการประเมิน และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์
3. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นสนทนากลุ่ม (Index of item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมทางภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ข) และใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

ถ้าค่า $IOC \geq 0.50$ หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ถ้าค่า $IOC < 0.50$ หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

6. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 (ภาคผนวก ข)

7. ผู้วิจัยนำประเด็นสนทนากลุ่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในลำดับถัดไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) เพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มทางไปรษณีย์หรือด้วยตนเอง พร้อมแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเด็นสนทนากลุ่ม

3.3 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งยืนยันการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 28 มกราคม 2568 เวลา 09.00 – 12.00 น. ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Microsoft Teams ในการนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน ส่วนอีก 2 คนที่ไม่ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามขอรับข้อเสนอแนะในประเด็นการสนทนากลุ่มภายหลังซึ่งได้รับข้อมูลครบทั้ง 2 คน มี ดร.สุทธิลักษณ์ กันธิพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และนางจตุพร ดีบัวแก้ว เป็นผู้จดบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการดำเนินงานวิจัยจนถึงขั้นการยกย่องรูปแบบ ก่อนจะดำเนินการสนทนากลุ่ม จากนั้นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้อภิปรายให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเทปการสนทนากลุ่มเพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผลการวิจัย และประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลที่ได้จากการจัดสนทนากลุ่ม

3.6 ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และดำเนินการแก้ไขให้ได้ รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 26,254 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 49-50) กำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรตามแนวทางของ Yamane โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามภูมิภาคของประเทศไทย

ภาค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง					
	จำนวน	ขนาดของโรงเรียน (แห่ง)					จำนวนผู้บริหารฯ และครู (คน)
	สถานศึกษา	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	
เหนือ	5,354	47	30	2	1	80	80
ใต้	3,730	25	29	2	1	57	57
กลาง	5,243	38	36	4	1	79	79
ตะวันออก	11,927	112	66	2	1	181	181
เฉิงเหนือ							
รวม	26,254	222	161	10	4	397	397

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์กร องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำรายละเอียดของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นประเด็นคำถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

3. ผู้วิจัยแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ผู้วิจัยนำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในลำดับถัดไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ผู้วิจัยประสานผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนัดหมายส่งแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้แนบ QR Code ไปในแบบประเมิน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการตอบแบบประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านระบบออนไลน์

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบการตอบกลับผ่านระบบออนไลน์ ได้รับการตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มาก

2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์น้อย

1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 9 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	n = 400	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	200	50.00
1.2 ครู	200	50.00
ภาพรวม	400	100.00
2. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก	214	53.50
2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง	160	40.00
2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่	18	4.50
2.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	8	2.00
ภาพรวม	400	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ครู จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในภาพรวม

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ	4.093	2.765	0.480*	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	4.070	2.793	0.457*	8
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี	4.039	2.841	0.422*	10
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนา องค์การ	4.062	2.823	0.439*	9
5. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	4.089	2.753	0.486*	5
6. ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กร	4.045	2.734	0.479*	7
7. ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน	4.123	2.685	0.535*	1
8. ด้านความเสมอภาค	4.139	2.708	0.529*	2
9. ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน	4.100	2.755	0.488*	4
10. ด้านการบูรณาการความหลากหลายทาง วัฒนธรรม	4.153	2.772	0.498*	3
ภาพรวม	4.088	2.769	0.476*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 10 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.476 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.535 รองลงมาคือ ด้านความเสมอภาค มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.529 ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.498 และด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.488 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.422

ตาราง 11 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.103	2.933	0.399*	12
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.013	2.745	0.462*	8
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้	4.120	2.755	0.495*	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก โดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร และมีเป้าหมายร่วมกัน	4.003	2.778	0.441*	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากร	4.230	2.648	0.598*	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภายในที่ชัดเจน เปิดเผย และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่าย	4.168	2.695	0.546*	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโครงสร้าง ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการดำเนินงาน	4.190	2.785	0.504*	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง	4.123	2.670	0.544*	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	4.080	2.865	0.424*	11
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ	4.045	2.760	0.466*	7
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความขัดแย้ง อย่างเหมาะสม	3.968	2.785	0.425*	10
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	4.073	2.760	0.476*	6
ภาพรวม	4.093	2.765	0.480*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 11 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.399 ถึง 0.598 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.598 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารภายในที่ชัดเจน เปิดเผย และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่าย มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.546 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.544 และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการดำเนินงาน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.504 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.399

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.035	2.825	0.428*	5
2. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความเปิดเผยและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร	4.085	2.883	0.417*	8
3. ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมความร่วมมือ และลดความขัดแย้งในการทำงาน	4.058	2.863	0.417*	7
4. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร	4.173	2.790	0.496*	2
5. สถานศึกษามีบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.133	2.685	0.539*	1
6. สถานศึกษามีบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน	4.063	2.773	0.465*	4

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
7. สถานศึกษามีมาตรการดูแลความปลอดภัย ด้านข้อมูลดิจิทัล ป้องกันภัยคุกคาม ลดความเสี่ยง ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการใช้อินเทอร์เน็ต	4.055	2.740	0.480*	3
8. สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เพื่อสร้างความผูกพัน และบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อความสำเร็จ	3.960	2.790	0.419*	6
ภาพรวม	4.070	2.793	0.457*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 12 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.417 ถึง 0.539 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษามีบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.539 รองลงมา คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี ของบุคลากร มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.496 สถานศึกษามีมาตรการดูแลความปลอดภัยด้านข้อมูลดิจิทัล ป้องกันภัยคุกคาม ลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการใช้อินเทอร์เน็ต มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.480 และสถานศึกษามีบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.465 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความเปิดเผยและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.417

ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ	3.993	2.790	0.431*	7
2. ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.020	2.790	0.441*	4
3. ครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างสุขภาพกายและจิตใจ	4.105	2.828	0.452*	2
4. ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมในการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.108	2.865	0.434*	6
5. ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.090	2.845	0.438*	5
6. ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมที่แข็งแกร่ง	3.985	2.753	0.448*	3
7. ครูและบุคลากรได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการยกย่องความสำเร็จ สนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	4.050	2.738	0.479*	1
8. ครูและบุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยในการทำงานที่มีความซับซ้อนและหลายหน้าที่	3.995	3.013	0.326*	9
9. ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำได้ เช่น การมอบหมายโครงการ หรือการบริหารงานในบางส่วน	4.010	2.953	0.358*	8
ภาพรวม	4.039	2.841	0.422*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 13 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ

ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.326 ถึง 0.479 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ครูและบุคลากร ได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการยกย่องความสำเร็จ สนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.479 รองลงมาคือ ครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างสุขภาพกายและจิตใจ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.452 ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมที่แข็งแกร่ง มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.448 และครู และบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.441 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะ การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยในการทำงานที่มีความซับซ้อนและหลายหน้าที่ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.326

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรร และใช้ทรัพยากร ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กร	4.050	2.878	0.407*	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาองค์กรและการใช้ทรัพยากรการเงิน วัสดุ และบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับ การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.085	2.828	0.445*	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กร	4.148	2.843	0.459*	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายการเงิน ที่รัดกุม	4.063	2.928	0.388*	10
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรและองค์กรพร้อมเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา	4.053	2.828	0.433*	7

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาองค์กร	3.998	2.905	0.376*	11
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ	3.948	2.830	0.395*	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรโดยมุ่งเน้นวิชาการ	4.035	2.763	0.461*	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดการทรัพยากร และพัฒนาองค์กร	4.173	2.720	0.534*	1
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรและผลลัพธ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	4.093	2.740	0.494*	2
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความยั่งยืนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.035	2.795	0.444*	6
ภาพรวม	4.062	2.823	0.439*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 14 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.376 ถึง 0.534 รายการที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดการทรัพยากร และพัฒนาองค์กร มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.534 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรและผลลัพธ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.494 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรโดยมุ่งเน้นวิชาการ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.461 และผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กร มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.459 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการทรัพยากร เพื่อพัฒนาองค์การ มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.376

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนามาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

รายการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัด และพลังงานหมุนเวียน	4.078	2.740	0.488*	4
2. สถานศึกษามีการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน มีการกักเก็บน้ำฝน ใช้น้ำอย่างประหยัดและรักษาคุณภาพน้ำมีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดี	4.078	2.683	0.520*	3
3. สถานศึกษามีการลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.113	2.825	0.456*	7
4. สถานศึกษามีการบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิลอย่างเป็นระบบ และการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียน	4.095	2.755	0.486*	5
5. สถานศึกษามีการออกแบบอาคารให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แสงธรรมชาติ การเพิ่มพื้นที่สีเขียว	4.155	2.700	0.539*	1
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาบูรณาการการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในหลักสูตรของสถานศึกษา และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	4.040	2.873	0.406*	8
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ หรือพลังงานลม	4.095	2.778	0.474*	6
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา เช่น การร่วมกันดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวในชุมชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน	4.063	2.668	0.523*	2
ภาพรวม	4.089	2.753	0.486*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ขั้วรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 15 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสุขภาพองค์การ การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.406 ถึง 0.539 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษามีการออกแบบอาคารให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แสงธรรมชาติ การเพิ่มพื้นที่สีเขียว มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.539 รองลงมา คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา เช่น การร่วมกันดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวในชุมชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.523 สถานศึกษามีการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน มีการกักเก็บน้ำฝน ใช้น้ำอย่างประหยัดและรักษาคุณภาพน้ำ มีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.520 และสถานศึกษามีการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัด และพลังงานหมุนเวียน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.488 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดการศึกษาบูรณาการ การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในหลักสูตรของสถานศึกษา และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.406

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกายเป็นประจำ การให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสม และการป้องกันโรคติดต่อในโรงเรียน	4.135	2.710	0.526*	3
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี เช่น การให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ในการทำงาน และการใช้ชีวิต การจัดพื้นที่สำหรับผ่อนคลาย	4.030	2.725	0.479*	5
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี การสนับสนุนของชุมชน เพื่อช่วยสร้างสุขภาวะทางสังคมที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือในสถานศึกษา	4.073	2.665	0.528*	2

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
4. สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแสงธรรมชาติที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และพื้นที่สีเขียวเพื่อผ่อนคลาย	4.120	2.655	0.552*	1
5. สถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านสุขภาพ และการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาวะ	4.053	2.773	0.462*	8
6. สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	3.983	2.838	0.404*	10
7. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียน	4.058	2.738	0.482*	4
8. สถานศึกษาจัดให้มีบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี การจัด ห้องพยาบาลให้บริการ และการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านสุขภาพกับหน่วยงานภายนอก	3.993	2.708	0.475*	6
9. สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักด้านสุขภาพ เช่น การรณรงค์ การกินอาหารเพื่อสุขภาพ การลดการสูบบุหรี่ หรือการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ	4.038	2.740	0.474*	7
10. สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผ่านการจัดกิจกรรมที่เน้นความสงบทางจิต วิญญาณ เช่น การทำสมาธิ การสวดมนต์ไหว้พระ	3.970	2.793	0.422*	9
ภาพรวม	4.045	2.734	0.479*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 16 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การ การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม พบว่า มีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.404 ถึง 0.552 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแสงธรรมชาติที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และพื้นที่สีเขียวเพื่อผ่อนคลาย มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.552 รองลงมา คือ

สถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี การสนับสนุนของชุมชน เพื่อช่วยสร้างสุขภาวะทางสังคมที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือ ในสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.528 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกายเป็นประจำ การให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสม และการป้องกันโรคติดต่อในโรงเรียน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.526 และสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ในโรงเรียน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.482 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.404

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาองค์กร	4.048	2.758	0.468*	7
2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบของนักเรียน และสร้าง ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	4.008	2.755	0.455*	8
3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน ในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์กร และ สิ่งแวดล้อม	4.023	2.783	0.446*	9
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ เพื่อช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	4.098	2.735	0.498*	3
5. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในกิจกรรมโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมโยง ระหว่างครอบครัวและโรงเรียน	4.158	2.735	0.520*	2
6. สถานศึกษามีการระดมความคิดเพื่อพัฒนา สุขภาพองค์กรและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา	4.100	2.755	0.488*	5

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
7. สถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการร่วมมือกัน ส่งเสริมความเข้มแข็งของสุขภาพองค์กร	4.180	2.735	0.528*	1
8. สถานศึกษามีการสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	4.088	2.775	0.473*	6
9. สถานศึกษามีการส่งเสริมนักเรียนให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.091	2.746	0.490*	4
ภาพรวม	4.123	2.685	0.535*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 17 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กร การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.446 ถึง 0.528 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการร่วมมือกัน ส่งเสริมความเข้มแข็งของสุขภาพองค์กร มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.528 รองลงมาคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและโรงเรียน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.520 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ เพื่อช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.498 และสถานศึกษามีการส่งเสริมนักเรียนให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.490 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์กร และสิ่งแวดล้อม มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.446

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านความเสมอภาค

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน การให้การสนับสนุนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ	4.123	2.685	0.535*	5
2. สถานศึกษาจัดให้มีทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มผู้ด้อยโอกาส	4.123	2.738	0.506*	6
3. สถานศึกษาส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ในสถานศึกษา เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศและการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนและปกป้องนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.103	2.743	0.496*	8
4. สถานศึกษาส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน เช่น ความยุติธรรมทางสังคม การปกป้องสิทธิของนักเรียนและบุคลากรทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	4.210	2.705	0.556*	2
5. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสถานศึกษา	4.138	2.750	0.505*	7
6. สถานศึกษามีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเข้าถึงของคนทุกกลุ่มเพื่อความเท่าเทียม	4.120	2.763	0.491*	9
7. สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม	4.170	2.603	0.602*	1

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
8. สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคาม และเอื้อต่อสุขภาพจิต	4.118	2.678	0.538*	4
9. สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ ศาสนา และสถานะทางสังคม	4.130	2.683	0.540*	3
ภาพรวม	4.139	2.708	0.529*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 18 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การ การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านความเสมอภาค พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.491 ถึง 0.602 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.602 รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน เช่น ความยุติธรรมทางสังคม การปกป้องสิทธิของนักเรียนและบุคลากรทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.556 สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ ศาสนา และสถานะทางสังคม มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.540 และสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคาม และเอื้อต่อสุขภาพจิต มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.538 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเข้าถึงของคนทุกกลุ่มเพื่อความเท่าเทียม มีค่า PNI_{modified} อยู่ที่ 0.491

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พลังงาน น้ำ วัสดุ และทรัพยากรบุคคล เน้นการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด และได้ผลลัพธ์สูงสุด	4.100	2.720	0.507*	2
2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.060	2.715	0.495*	4
3. สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อช่วยประหยัดทรัพยากร และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	4.073	2.818	0.445*	7
4. สถานศึกษามีการจัดการความเสี่ยง มีความยืดหยุ่นและความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	4.070	2.785	0.461*	6
5. สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะของบุคลากร สนับสนุนทางอาชีพที่เป็นธรรมและเสมอภาค ส่งเสริมสุขภาพและความผูกพัน ความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.133	2.763	0.496*	3
6. สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความยั่งยืน สร้างความตระหนักและความเข้าใจ และการบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การ	4.145	2.705	0.532*	1
7. สถานศึกษามีการประเมินความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความยั่งยืนโดยใช้เกณฑ์ที่วัดผลได้ ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ	4.118	2.780	0.481*	5
ภาพรวม	4.100	2.755	0.488*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ขั้วรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 19 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กร การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.445 ถึง 0.532 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความยั่งยืน สร้างความตระหนักและความเข้าใจ และการบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.532 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พลังงาน น้ำ วัสดุ และทรัพยากรบุคคล เน้นการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด และได้ผลลัพธ์สูงสุด มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.507 สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะของบุคลากร สนับสนุนทางอาชีพที่เป็นธรรมและเสมอภาค ส่งเสริมสุขภาพและความผูกพัน ความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.496 และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.495 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการ เพื่อช่วยประหยัดทรัพยากร และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.445

ตาราง 20 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

รายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อ ทำให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสุขในการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา	4.123	2.885	0.429*	9
2. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และประเพณีของชาติพันธุ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.178	2.800	0.492*	5

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
3. สถานศึกษามีการฝึกอบรม พัฒนา บุคลากร และนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการทำงานร่วมกันของบุคคลหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.105	2.760	0.487*	6
4. สถานศึกษาสันับสนุนให้มีการใช้หลายภาษา ในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอน ที่มีหลายภาษา และส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล และการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม	4.085	2.823	0.447*	8
5. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรม วันวัฒนธรรมต่าง ๆ การแสดงศิลปะ	4.165	2.703	0.541*	1
6. สถานศึกษามีการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้แก่ บุคลากรและนักเรียนทุกคน ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	4.175	2.815	0.483*	7
7. สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน	4.205	2.740	0.535*	4
8. สถานศึกษามีการสนับสนุนให้นักเรียนและ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรม ของชุมชน เช่น การเข้าร่วมเทศกาลวัฒนธรรม	4.208	2.735	0.538*	3
9. สถานศึกษามีการส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลก ที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึง ความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก	4.135	2.685	0.540*	2
ภาพรวม	4.153	2.772	0.498*	

หมายเหตุ: * หมายถึง ข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

จากตาราง 20 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การ การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า

มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกรายการ ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.429 ถึง 0.541 รายการที่มีความสำคัญสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันวัฒนธรรมต่างๆ การแสดงศิลปะ มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.541 รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลกที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.540 สถานศึกษามีการสนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมเทศกาลวัฒนธรรม มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.538 และสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน มีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.535 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อ ทำให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสุขในการอยู่ร่วมกัน ในสถานศึกษามีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ที่ 0.429

ผลการศึกษารายการประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษารายการประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ เป็นแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานที่ใช้เพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์การให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุล

หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่กระทบต่อความสามารถของคนรุ่นอนาคตในการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยเน้นความสมดุลระหว่างมิติ เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) เพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“เห็นด้วยกับข้อเสนอทั้งสองประเด็น หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการดูแลสุขภาพกาย ใจ และสังคม ในขณะเดียวกันหลักการพัฒนายังยึนนั่นมุ่งเน้นความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายังยึนนในสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นสร้างความเชื่อมโยงระหว่างความสุขของบุคลากร การเรียนรู้ของนักเรียน และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถพัฒนาไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (วันที่ 27 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับข้อเสนอ ซึ่งในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายังยึนนในสถานศึกษา เราต้องมององค์ประกอบหลักอย่างบูรณาการ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมสุขภาพองค์รวมของบุคลากร การสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนโรงเรียน และการนำแนวคิดความยั่งยืนมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การปลูกฝังให้นักเรียนตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบองค์รวม และการประเมินผลที่ยึดผลลัพธ์ด้านความยั่งยืนเป็นสำคัญ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (วันที่ 24 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับข้อเสนอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (วันที่ 26 ธันวาคม 2567)

“หลักการมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

“หลักการทั้งสองมีความเหมาะสม สามารถบรรลุผลได้หากเราให้ความสำคัญกับการวางแผนในระยะยาว เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องของสุขภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์การ โดยเฉพาะในสถานศึกษา การพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของการเดินหน้าสู่เป้าหมายดังกล่าว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับหลักการในพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายังยึนน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการพัฒนาสุขภาพ

องค์การ (Organizational Health Development) และ 2) หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs–Sustainable Development Goals)

2. องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“วัตถุประสงค์ดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามในการสร้างสมดุลระหว่างสุขภาพ องค์การและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาสุขภาพองค์การไม่ได้มุ่งเน้นแค่การพัฒนา ความสามารถของบุคลากรหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมให้สถานศึกษา มีความยั่งยืนในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ เป็นการบูรณาการแนวคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างครอบคลุมและยั่งยืน จึงเห็นว่ามีความเหมาะสม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (วันที่ 27 ธันวาคม 2567)

“มีความเหมาะสม การกำหนดวัตถุประสงค์นี้บ่งบอกถึงการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง โดยวางสุขภาพองค์การและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน สิ่งนี้จะนำไปสู่การสร้าง คุณค่าที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (วันที่ 24 ธันวาคม 2567)

“วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน และสุขภาพองค์การที่ดีจะช่วยให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รวมถึงนักเรียนมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และทุกฝ่าย ในโรงเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ส่งผลดีต่อสถานศึกษาโดยรวม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (วันที่ 26 ธันวาคม 2567)

“วัตถุประสงค์นี้ชี้ให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในการสร้างผลลัพธ์ระยะยาว ไม่เพียงแต่ในด้านการบริหารองค์การ แต่ยังรวมถึงการปลูกฝังแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในนักเรียน และบุคลากร การพัฒนาสุขภาพองค์การภายใต้แนวคิดนี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความท้าทาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วย มีความสอดคล้องกับชื่องานวิจัย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสภาพองค์การ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

ขอบข่ายในการพัฒนาสภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ประกอบด้วย

- 3.1.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Visionary and Creative Leadership)
- 3.1.2 การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน (Data-Driven Decision Making)
- 3.1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Culture)
- 3.1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
- 3.1.5 การสื่อสารภายในองค์การ (Internal Communication)
- 3.1.6 การจัดการโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Management)
- 3.1.7 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
- 3.1.8 การสร้างทีม (Team Building)
- 3.1.9 การมีส่วนร่วม (Participation)
- 3.1.10 การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ (Political Management)

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ สภาพอาคารสถานที่ อารมณ์ และสังคม ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีสำหรับการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 3.2.1 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย (Secure and Comfortable Learning Environment)
- 3.2.2 บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส (Open and Transparent Atmosphere)
- 3.2.3 ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน (Positive Work Relationships)

3.2.4 บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Mental Health-Supportive Atmosphere and Well-being)

3.2.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน (Creating a Positive Organizational Culture)

3.2.6 ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital Security)

3.2.7 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive Social Relationships)

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การให้โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพจิตมีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ประกอบด้วย

3.3.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skill and Competence Development)

3.3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement Support)

3.3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต (Physical and Mental Health Promotion)

3.3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Support)

3.3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Support for Learning and Innovation)

3.3.6 การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Supporting Team Collaboration)

3.3.7 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Building Morale and Motivation)

3.3.8 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา (Time Management Support)

3.3.9 การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ (Creating Opportunities for Leadership)

3.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกันซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา ประกอบด้วย

3.4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation)

3.4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร (Strategic Resource Planning)

3.4.3 การบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management)

3.4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ (Budget Management)

3.4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change)

3.4.6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์กร (Participation in Organizational Planning and Development)

3.4.7 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Technology Integration)

3.4.8 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Focus)

3.4.9 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร (Data Utilization for Organizational Planning)

3.4.10 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Improvement)

3.4.11 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยเสนอไว้นั้นถือว่าครอบคลุมมิติสำคัญของสุขภาพองค์กรอย่างครบถ้วน ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดีช่วยเพิ่มศักยภาพและความยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การช่วยเสริมสร้างการจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การพัฒนาที่ยั่งยืน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (วันที่ 27 ธันวาคม 2567)

“องค์ประกอบเหล่านี้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เช่น ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การมีผลโดยตรงต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในด้านความเป็นอยู่ที่ดี ขณะเดียวกันการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว การบูรณาการองค์ประกอบเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะนำไปสู่สุขภาพองค์กรที่แข็งแกร่ง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (วันที่ 24 ธันวาคม 2567)

“ผมมองว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีเป้าหมายชัดเจนในการสร้างผลกระทบที่ดีต่อบุคลากรและองค์การ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดีที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (วันที่ 26 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วย องค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาสุขภาพองค์กร และแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับองค์ประกอบทุกด้าน ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร (Leadership and Organizational Management) 2) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (Environment and Atmosphere) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี (Staff Development and Well-being) และ 4) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร (Resource Management and Organizational Development)

4. องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียและมลพิษ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และการสร้างโครงการอนุรักษ์พลังงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.1.1 การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Energy Management)

4.1.2 การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน (Sustainable Water Management)

4.1.3 การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Pollution Control and Environmental Health)

4.1.4 การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล (Waste and Recycling Management)

4.1.5 การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน (Green Infrastructure and Sustainable Building Design)

4.1.6 การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education and Awareness)

4.1.7 การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Promotion)

4.1.8 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Community Engagement in Environmental Management)

4.2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม การส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ การส่งเสริมการออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี และการจัดบริการด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรและนักเรียน ประกอบด้วย

4.2.1 การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion)

4.2.2 การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion)

4.2.3 การส่งเสริมสุขภาพทางสังคม (Social Well-Being Promotion)

4.2.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Supportive Environment for Health)

4.2.5 การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ (Health Education and Wellness Programs)

4.2.6 การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

4.2.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน (School-Based Health Promotion Activities)

4.2.8 การเข้าถึงบริการสุขภาพ (Health Services Access)

4.2.9 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ (Health Awareness and Consciousness)

4.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และการสร้างโครงการที่มีการร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

4.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory Decision-Making)

4.3.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์กร (Student Involvement in Organizational Development)

4.3.3 การสร้างเครือข่ายชุมชน (Community Networking and Engagement)

4.3.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ (Staff Participation in Planning and Implementation)

4.3.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน (Parental Engagement in School Activities)

4.3.6 การส่งเสริมการระดมความคิด (Idea Generation and Brainstorming)

4.3.7 การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา (Strengthening School Community Collaboration)

4.3.8 การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม (Transparency and Stakeholder Responsiveness)

4.3.9 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Student Engagement in Environmental Problem Solving)

4.4 ด้านความเสมอภาค การสร้างความเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย

4.4.1 การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม (Equal Access to Education)

4.4.2 การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (Support for Disadvantaged Groups)

4.4.3 การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ (Gender and Ethnic Diversity Support)

4.4.4 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมทางสังคม (Human Rights and Social Justice Promotion)

4.4.5 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Inclusive Participation)

4.4.6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเท่าเทียม (Inclusive Infrastructure Development)

4.4.7 การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม (Equity and Inclusion Training Programs)

4.4.8 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Safe and Equitable Learning Environment)

4.4.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย (Respect for Diversity in Organizational Culture)

4.5 ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน การจัดการทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างโครงสร้างการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างควมยั่งยืนทางการเงินและการจัดการที่รองรับการพัฒนาในระยะยาว ประกอบด้วย

- 4.5.1 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management)
- 4.5.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)
- 4.5.3 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Technology Integration)
- 4.5.4 การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk Management and Organizational Resilience)
- 4.5.5 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management)
- 4.5.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน (Culture of Sustainability)
- 4.5.7 การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ (Sustainability Assessment in Management)
- 4.6 ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม การส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย
 - 4.6.1 การยอมรับและเคารพความหลากหลาย (Acceptance and Respect for Diversity)
 - 4.6.2 การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Education)
 - 4.6.3 การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Training)
 - 4.6.4 การสนับสนุนการใช้หลายภาษา (Multilingualism Support)
 - 4.6.5 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Cultural Exchange Activities)
 - 4.6.6 การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม (Equal Opportunity and Rights)
 - 4.6.7 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง (Inclusive Environment Creation)
 - 4.6.8 การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม (Cultural Community Engagement)
 - 4.6.9 การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ (Global Citizenship and Responsibility Promotion)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“แนวทางที่เสนอนั้นถือว่าเป็นการกำหนดกรอบการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมช่วยลดผลกระทบต่อธรรมชาติ ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรมุ่งเน้นการสร้างสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ขณะที่การบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (วันที่ 27 ธันวาคม 2567)

“แนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอมีจุดเด่นในเรื่อง การนำทฤษฎีทางการบริหารมาใช้เป็นกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนแนวทางทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะการส่งเสริมความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านความเสมอภาคเน้นการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับทุกคนในโรงเรียน ส่วนการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชนช่วยให้สถานศึกษากลายเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับสังคมรอบข้าง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (วันที่ 24 ธันวาคม 2567)

“ผมมองว่าแนวทางเหล่านี้ช่วยสร้างกรอบการพัฒนาสถานศึกษาที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและนักเรียนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี เช่น การส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวมช่วยให้ทุกคนในโรงเรียนมีสุขภาพที่ดีและมีความสุข การมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงชุมชนช่วยสร้างความเข้มแข็งทางสังคม และการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในระยะยาว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (วันที่ 26 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับแนวทางทั้ง 6 ด้าน ที่สะท้อนถึงการมององค์กรในมิติที่บูรณาการ ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับในความแตกต่าง แนวทางเหล่านี้ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานอย่างสมดุลและยั่งยืน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

“มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานวิจัยเป็นอย่างดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental Management) 2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม (Holistic Health Promotion) 3) ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน (Participation and Community Engagement) 4) ด้านความเสมอภาค (Equity) 5) ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Organizational Management) และ 6) ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Integration)

5. องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

แนวทางการประเมินรูปแบบ ในการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

5.1 มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุม เป็นไปได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา การทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

5.1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย

5.1.2 การยอมรับเป้าหมาย

5.1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย

5.2 มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร ประกอบด้วย

5.2.1 การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน

5.2.2 ช่องทางการสื่อสาร

5.2.3 ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์

5.3 มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมเน้นที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการวางแผนร่วมกัน การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินนี้จึงเน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

5.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.3.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.3.3 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น

5.4 มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว มีความยืดหยุ่น รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

5.4.1 ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

5.4.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.4.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน

5.5 มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืน ประกอบด้วย

5.5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.5.2 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.5.3 การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“แนวทางการประเมินผลลัพธ์ทั้ง 5 มิติสะท้อนถึงการมององค์การในเชิงระบบอย่างลึกซึ้ง มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายช่วยประเมินว่าผู้นำและบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้หรือไม่ มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์การช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการทำงานร่วมกัน มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากรเน้นการเสริมพลังและความผูกพันต่อองค์การ ส่วนมิติการปรับตัวและความยืดหยุ่นแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และมิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืนคือการวัดความสำเร็จระยะยาว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (วันที่ 27 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยทั้ง 5 มิติ ที่แสดงถึงมุมมองที่ครอบคลุมสุขภาพองค์การในทุกด้าน แนวทางนี้จะช่วยให้การประเมินครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติและผลกระทบที่เกิดขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (วันที่ 24 ธันวาคม 2567)

“ผมมองว่าแนวทางนี้เน้นการประเมินที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์การได้อย่างชัดเจน มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ช่วยสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรแสดงถึงความสำคัญของการดึงพลังจากทุกคนในองค์การ การปรับตัวและความยืดหยุ่นช่วยให้องค์การเป็นสถานที่ทำงานที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ที่ยั่งยืนช่วยให้เห็นถึงความสำเร็จที่ไม่เพียงแต่เกิดในปัจจุบัน แต่ยังส่งต่อคุณค่าให้กับอนาคตด้วย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (วันที่ 26 ธันวาคม 2567)

“แนวทางการประเมินทั้ง 5 มิติสะท้อนถึงคุณค่าของการพัฒนาที่ยั่งยืนในสุขภาพองค์กร การมุ่งเน้นเป้าหมายช่วยให้การดำเนินงานตอบสนองต่อ SDGs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารและความสัมพันธ์ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม การปรับตัวและความยืดหยุ่นช่วยให้องค์กรเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น ส่วนผลลัพธ์ที่ยั่งยืนเป็นการวัดความสำเร็จในระยะยาวที่สะท้อนถึงคุณค่าที่แท้จริงของสุขภาพองค์กร”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับแนวทางดังกล่าว ซึ่งช่วยให้การประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กรเน้นไปที่การสร้างผลลัพธ์เชิงบวก มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีความชัดเจนในภารกิจของตน มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ การปรับตัวและความยืดหยุ่นช่วยให้องค์กรมีขีดชีวิตรอดและผลลัพธ์ที่ยั่งยืนช่วยให้มองเห็นความสำเร็จในระยะยาว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางการประเมินรูปแบบ ในการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) 2) มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Communication and Interpersonal Relations) 3) มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) 4) มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) และ 5) มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes)

6. องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Engagement) การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และการมีส่วนร่วมอย่างมีคุณค่า เพื่อใช้ในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการดำเนินงาน

6.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) การออกแบบและพัฒนาวิธีดำเนินงาน ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่สนับสนุนความยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสมดุลระหว่างผลลัพธ์ขององค์การ และการดูแลผลกระทบต่อส่วนรวม เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว และสร้างคุณค่าให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

6.3 การประเมินและติดตามผลลัพธ์ (Evaluation and Monitoring) กระบวนการที่มีการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความคืบหน้า ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มั่นใจว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถบรรลุได้ตามที่วางแผนไว้ และเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในอนาคต ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“เห็นด้วยกับปัจจัยที่ผู้วิจัยเสนอ และควรมีประเด็นความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในระยะยาว โดยสถานศึกษาต้องพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เช่น การพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากร การบูรณาการใช้เทคโนโลยี การนำวิธีการสอนแบบใหม่มาใช้และการพัฒนากลไกการบริหารที่ตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ด้วย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (วันที่ 27 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ผู้วิจัยเสนอ และควรให้การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่การบูรณาการในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จะช่วยให้การพัฒนาสุขภาพองค์การมีพื้นฐานข้อมูลการตัดสินใจที่ชัดเจนและสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (วันที่ 24 ธันวาคม 2567)

“ผมมองว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนควรประกอบด้วยสองส่วนสำคัญคือ ภาวะผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการผลักดันเป้าหมาย การบูรณาการการใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและช่วยขับเคลื่อนสุขภาพองค์การไปในทิศทางที่ยั่งยืน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (วันที่ 26 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับปัจจัยดังกล่าว แต่ควรรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนความยั่งยืน เช่น การปลูกฝัง

ค่านิยมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสนับสนุนสุขภาวะทั้งกายและใจของบุคลากร และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพในสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือด้วย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

“เห็นด้วยกับปัจจัยดังกล่าว ซึ่งมีความสอดคล้องสนับสนุนแนวทาง และองค์ประกอบข้างต้น”

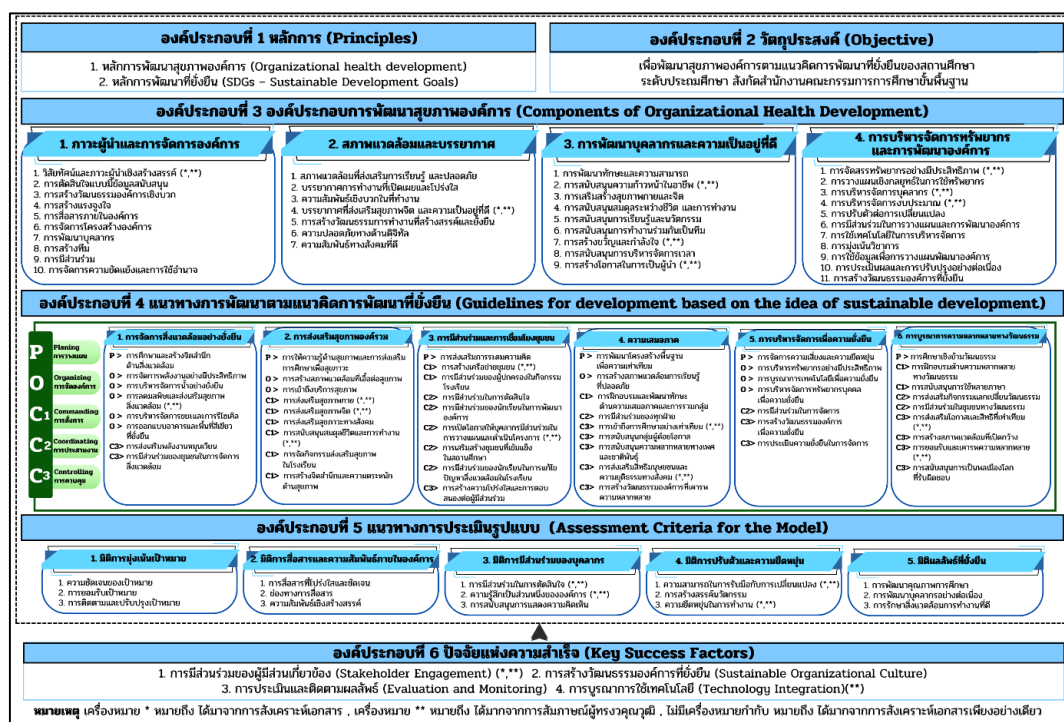
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (วันที่ 25 ธันวาคม 2567)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Engagement) 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) 3) การประเมินและติดตามผลลัพธ์ (Evaluation and Monitoring) และ 4) การบูรณาการใช้เทคโนโลยี (Technology Integration)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้



ภาพ 12 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 12 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ประกอบด้วย

1. หลักการพัฒนาสุขภาพองค์กร คือ แนวทางหรือกรอบการดำเนินงานที่ใช้เพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุล
2. หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่กระทบต่อความสามารถของคนรุ่นอนาคตในการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยเน้นความสมดุลระหว่างมิติ เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) เพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร (Leadership and Organizational Management) ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Visionary and Creative Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสุขภาพองค์กรที่ดี

1.2 การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน (Data-Driven Decision Making) ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถพัฒนาแผนงานและนโยบายที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้การจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Culture) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือ จะช่วยเพิ่ม

แรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพองค์การ

1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยอมรับและชื่นชมผลงานของครู สนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

1.5 การสื่อสารภายในองค์การ (Internal Communication) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจนในทุกระดับขององค์การช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจ และเพิ่มความไว้วางใจในองค์การ การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพองค์การที่ดี

1.6 การจัดการโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

1.7 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การประเมินความต้องการพัฒนา การจัดอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนิเทศและการให้คำปรึกษา การประเมินและติดตามผล เป็นต้น

1.8 การสร้างทีม (Team Building) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน

1.10 การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ (Political Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และแก้ไขความขัดแย้งภายในโรงเรียน รวมถึงการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (Environment and Atmosphere) สภาพอาคารสถานที่ อารมณ์ และสังคมในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีสำหรับการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีส่วนร่วม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย (Secure and Comfortable Learning Environment) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ จิตวิทยา และอารมณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และมั่นใจได้ว่ามีความปลอดภัยในทุกด้าน โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การจัดห้องเรียนและพื้นที่การเรียนรู้อื่นๆ ให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทสะดวก การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับนักเรียน การตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เครื่องเล่นสนาม และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เป็นมิตร การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ ได้แก่ การสนับสนุนให้นักเรียนแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมั่นใจในตนเอง การเฝ้าระวังและป้องกันการกลั่นแกล้งหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมภายในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย

2.2 บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส (Open and Transparent Atmosphere) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา การดำเนินงานที่โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกันภายในโรงเรียน

2.3 ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน (Positive Work Relationships) ครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนกันระหว่าง ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความร่วมมือที่ดี และลดความขัดแย้งในการทำงาน

2.4 บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Mental Health-Supportive Atmosphere and Well-being) สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด สนับสนุนให้นักเรียน ครู และบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน

2.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน (Creating a Positive Organizational Culture) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและค่านิยมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.6 ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital Security) สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ดิจิทัลที่ใช้ในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การโจมตีทางไซเบอร์ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครู และบุคลากร และลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการใช้อินเทอร์เน็ต

2.7 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive Social Relationships) สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลและสนับสนุนกันระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เพื่อสร้างความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ

3. การพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี (Staff Development and Well-being) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การให้โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพจิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skill and Competence Development) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement Support) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต (Physical and Mental Health Promotion) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และมีความเป็นอยู่ที่ดี

3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Support) ครูและบุคลากรได้รับการจัดการและส่งเสริมให้บริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Support for Learning and Innovation) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Supporting Team Collaboration) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมที่แข็งแกร่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

3.7 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Building Morale and Motivation) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การยกย่องและให้รางวัลที่มีผลงานดีเด่น จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการสอนและการพัฒนาของนักเรียน

3.8 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา (Time Management Support) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดสรรเวลาในการสอน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยในการทำงานที่มีความซับซ้อนและหลายหน้าที่ และเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3.9 การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ (Creating Opportunities for Leadership) ครูและบุคลากรได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเป็นผู้นำในกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ

4. การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร (Resource Management and Organizational Development) การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ อย่างเป็นระบบและคุ้มค่า สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร (Strategic Resource Planning) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางและวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

4.3 การบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารจัดการงานบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ (Budget Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน จัดสรร ควบคุม และติดตามการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และรัดกุม เพื่อให้การดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีความสามารถที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา เพื่อให้การเรียนรู้การสอนมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

4.6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์กร (Participation in Organizational Planning and Development) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน มีโอกาสเข้าร่วมกำหนดทิศทาง วางแผน และพัฒนากิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมถึงการจัดการทรัพยากร เพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ร่วมกัน

4.7 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Technology Integration) ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

4.8 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Focus) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

4.9 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร (Data Utilization for Organizational Planning) ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผนจัดการทรัพยากร และพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.10 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Improvement) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการใช้ทรัพยากร และผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4.11 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนาได้นำทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC ตามแนวคิดขององรี ฟาโยล มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารจัดการในภาคการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน ขององค์กรในบริบทของสถานศึกษา โดยการวางแผนต้องคำนึงถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการสร้างความพร้อมในระยะยาว ประกอบด้วย

ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) กระบวนการจัดสรรทรัพยากร การวางระบบโครงสร้าง สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและสุขภาวะของบุคลากรและนักเรียน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อชี้นำ กำกับ และกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้ดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) กระบวนการที่ผู้บริหาร สร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินงานขององค์การ ในบริบทของสถานศึกษา

ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยมีแนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental Management) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียและมลพิษ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และการสร้างโครงการอนุรักษ์พลังงานในสถานศึกษา

1.1 การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Energy Management) การลดการใช้พลังงานฟอสซิลและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์หรือลม การปรับปรุงระบบไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าให้ประหยัดพลังงานช่วยลดต้นทุน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นสำหรับบุคลากรและนักเรียน

1.2 การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน (Sustainable Water Management) การจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตั้งระบบกักเก็บน้ำฝน หรือการใช้ระบบรีไซเคิลน้ำ ลดการใช้น้ำและรักษาคุณภาพน้ำมีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดี และสนับสนุนสุขภาพของบุคลากรในระยะยาว

1.3 การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Pollution Control and Environmental Health) การลดมลพิษทางอากาศภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบกรองอากาศ การลดการใช้สารเคมีที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีอากาศบริสุทธิ์ ช่วยส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจของทั้งนักเรียนและบุคลากร

1.4 การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล (Waste and Recycling Management) การจัดการขยะภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ การแยกขยะและการส่งเสริมการรีไซเคิล ช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัด และส่งผลให้สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมที่สะอาด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพองค์การและการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียน

1.5 การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน (Green Infrastructure and Sustainable Building Design) การออกแบบอาคารให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แสงธรรมชาติ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนได้มีพื้นที่พักผ่อน และมีส่วนช่วยในการลดความเครียด สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาพ

1.6 การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education and Awareness) การบูรณาการการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังนิสัยการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันให้กับนักเรียนและบุคลากร

1.7 การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Promotion) การใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์หรือพลังงานลม เพื่อลดการใช้พลังงานจากฟอสซิล ส่งผลให้ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดต้นทุนในระยะยาว ซึ่งสร้างผลดีต่อสุขภาพของบุคลากรและนักเรียนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนับสนุนสิ่งแวดล้อม

1.8 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Community Engagement in Environmental Management) การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การร่วมกันดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวในชุมชน การจัดกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน

2. การส่งเสริมสุขภาพองค์รวม (Holistic Health Promotion) การส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ การส่งเสริมการออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี และการจัดบริการด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรและนักเรียน

2.1 การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย การให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสม และการป้องกันโรคติดต่อในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพกายช่วยสร้างสมดุลในการทำงานและเรียนรู้

2.2 การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion) การสร้างระบบสนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา การจัดพื้นที่สงบสำหรับผ่อนคลาย รวมถึงการให้การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการอารมณ์และความเครียด การส่งเสริมสุขภาพจิตในสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรมีสมดุลทางจิตใจที่ดี

2.3 การส่งเสริมสุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being Promotion) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร เช่น การสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในกลุ่มบุคลากรและนักเรียน

การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วมในชุมชนที่สร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างสุขภาวะทางสังคมที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือในสถานศึกษา

2.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Supportive Environment for Health) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแสงธรรมชาติที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และพื้นที่สีเขียวเพื่อผ่อนคลาย ซึ่งส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การปรับปรุงพื้นที่การเรียนรู้ให้มีความสะดวกสบายช่วยให้บุคลากรและนักเรียนสามารถทำงานและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

2.5 การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาวะ (Health Education and Wellness Programs) การให้ความรู้ด้านสุขภาพ เช่น การป้องกันโรค การดูแลตนเอง และการรักษาสุขภาพจิต การส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการรับรู้และการดูแลสุขภาพตนเองอย่างยั่งยืน

2.6 การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เช่น การใช้เวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัว นโยบายนี้ช่วยลดความเครียดจากการทำงานมากเกินไปและสร้างความสุขในการทำงาน

2.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน (School-Based Health Promotion Activities) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมทั้งความสนุกสนานและความตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพในสถานศึกษา เช่น สัปดาห์สุขภาพ กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมที่เน้นการดูแลสุขภาพตนเอง

2.8 การเข้าถึงบริการสุขภาพ (Health Services Access) การจัดให้มีบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพที่ไม่ซับซ้อน การจัดห้องพยาบาลให้บริการดูแลสุขภาพเบื้องต้น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพกับหน่วยงานภายนอก สร้างโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนได้รับการดูแลที่เหมาะสมและต่อเนื่อง

2.9 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านสุขภาพ (Health Awareness and Consciousness) การสร้างความตระหนักผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อสุขภาพของครุรวมของบุคลากรและนักเรียน เช่น การรณรงค์การกินอาหารเพื่อสุขภาพ การลดการสูบบุหรี่ หรือการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ

3. การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน (Participation and Community Engagement) การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และการสร้างโครงการที่มีการร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory Decision-Making) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญในการจัดการโรงเรียน

3.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์กร (Student Involvement in Organizational Development) การให้โอกาสนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของนักเรียน และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าขององค์กร

3.3 การสร้างเครือข่ายชุมชน (Community Networking and Engagement) การจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์กร และสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน หรือการจัดการขยะ กิจกรรมปลูกป่า การลดการใช้พลังงาน การมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และส่งเสริมการรับผิดชอบต่อร่วมกันในการปกป้องสิ่งแวดล้อม

3.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ (Staff Participation in Planning and Implementation) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เช่น การวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพสำหรับบุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้มีการออกกำลังกาย หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

3.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน (Parental Engagement in School Activities) การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อช่วยส่งเสริมการสนับสนุนจากภายนอก และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและโรงเรียน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร

3.6 การส่งเสริมการระดมความคิด (Idea Generation and Brainstorming) การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียน บุคลากร และชุมชนสามารถร่วมกันระดมความคิด เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์กรและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.7 การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา (Strengthening School Community Collaboration) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการร่วมมือกัน เช่น กิจกรรมการสร้างพื้นที่สีเขียว การจัดงานเสริมสุขภาพ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสุขภาพองค์กร

3.8 การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม (Transparency and Stakeholder Responsiveness) การสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เช่น การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์การและการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์การและความรู้สึกมีส่วนร่วม

3.9 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Student Engagement in Environmental Problem Solving) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน จะช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การออกแบบวิธีการรีไซเคิล การลดการใช้พลังงาน หรือการรักษาสภาพแวดล้อมให้สะอาด น่ายุ น่ายล น่ายิน

4. ความเสมอภาค (Equity) การสร้างความเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

4.1 การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม (Equal Access to Education) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน การให้การสนับสนุนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ

4.2 การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (Support for Disadvantaged Groups) การจัดให้มีทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนหรือบุคลากรที่เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ เด็กกำพร้า หรือผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย

4.3 การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ (Gender and Ethnic Diversity Support) การส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ในสถานศึกษา เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศและการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนและปกป้องนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง

4.4 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมทางสังคม (Human Rights and Social Justice Promotion) การส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งรวมถึงการปกป้องสิทธิของนักเรียนและบุคลากรทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ นโยบายที่สนับสนุนสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและสุขภาพองค์การ

4.5 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Inclusive Participation) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึงนักเรียนและบุคลากรที่มีภูมิหลังที่ต่างกันได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนานโยบายในสถานศึกษา การสร้างระบบการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมทุกฝ่ายจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและสร้างสุขภาพองค์การที่ดี

4.6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเท่าเทียม (Inclusive Infrastructure Development) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับการเข้าถึง

ของทุกกลุ่มคน เช่น การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน

4.7 การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม (Equity and Inclusion Training Programs) การจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความหลากหลาย และการสร้างความเข้าใจในประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการสร้างองค์การที่เท่าเทียม

4.8 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Safe and Equitable Learning Environment) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับนักเรียนทุกคน รวมถึงการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามในโรงเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาพจิตและการมีส่วนร่วมของทุกคนจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและความเสมอภาคในองค์การ

4.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เคารพความหลากหลาย (Respect for Diversity in Organizational Culture) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ ศาสนา และสถานะทางสังคม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและนักเรียน

5. การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Organizational Management) การจัดการทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างโครงสร้างการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างความยั่งยืนทางการเงิน และการจัดการที่รองรับการพัฒนาในระยะยาว

5.1 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management) การจัดการทรัพยากร เช่น พลังงาน น้ำ วัสดุ และทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดและได้ผลลัพธ์สูงสุด การลดของเสียและการใช้ทรัพยากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมช่วยส่งเสริมความยั่งยืนขององค์การ

5.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์การ

5.3 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Technology Integration) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานหมุนเวียน ระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีที่ช่วยประหยัดทรัพยากรในสถานศึกษา สามารถช่วยลดต้นทุนและส่งเสริมสุขภาพองค์การในระยะยาว

5.4 การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk Management and Organizational Resilience) การจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบ การสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และปัญหาที่ไม่คาดคิด เช่น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งความยืดหยุ่นขององค์กรการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

5.5 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร การสนับสนุนทางอาชีพ ที่เป็นธรรมและเสมอภาค การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร สร้างความผูกพัน กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน (Culture of Sustainability) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความยั่งยืนในทุกระดับขององค์กร การสร้างความตระหนัก และความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน การบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรจะช่วยเสริมสร้างสุขภาพองค์กรในระยะยาว

5.7 การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ (Sustainability Assessment in Management) การประเมินความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความยั่งยืนโดยใช้เกณฑ์ที่วัดผลได้ ครอบคลุม ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ การประเมินนี้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน

6. การบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Integration) การส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อ วัฒนธรรมที่แตกต่าง และการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจ ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

6.1 การยอมรับและเคารพความหลากหลาย (Acceptance and Respect for Diversity) การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อ ทำให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสุขในการอยู่ ร่วมกันในสถานศึกษา

6.2 การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Education) การจัดการเรียน การสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และประเพณีของชาติพันธุ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม

6.3 การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Training) การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการทำงานร่วมกับ

บุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง ซึ่งจะช่วยลดการเกิดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 การสนับสนุนการใช้หลายภาษา (Multilingualism Support) การสนับสนุนให้มีการใช้หลายภาษาในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่มีหลายภาษา และการจัดบริการแปลภาษา เพื่อให้ผู้ที่มาจากภูมิหลังทางภาษาที่แตกต่างสามารถเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม

6.5 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Cultural Exchange Activities) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันวัฒนธรรม การแสดงศิลปะ และกิจกรรมที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมและสร้างความสามัคคีในชุมชน

6.6 การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม (Equal Opportunity and Rights) การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้แก่บุคลากรและนักเรียนทุกคน ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่ต่างกัน การส่งเสริมความเท่าเทียมในสิทธิและโอกาสช่วยให้บุคลากรและนักเรียนทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

6.7 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง (Inclusive Environment Creation) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสุขภาพองค์การในด้านความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี

6.8 การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม (Cultural Community Engagement) การสนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมเทศกาลวัฒนธรรม การสนับสนุนนี้จะสร้างการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและส่งเสริมความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตน

6.9 การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ (Global Citizenship and Responsibility Promotion) การส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลกที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้อื่นในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก เช่น การศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ความยุติธรรมทางสังคม และความเท่าเทียม

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1. มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) การมุ่งเน้นเป้าหมายครอบคลุมการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในการทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน เป้าหมายต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา

1.2 การยอมรับเป้าหมาย การยอมรับเป้าหมายจากบุคลากรในทุกระดับ

1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย การประเมินและปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2. มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Communication and Interpersonal Relations) การประเมินความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส เข้าใจง่าย และสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และได้รับข้อมูลสำคัญอย่างทันทั่วถึง รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน การสื่อสารที่ไม่บิดเบือนและครอบคลุม

2.2 ช่องทางการสื่อสาร ความหลากหลายและการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

3. มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการตัดสินใจและการวางแผนร่วมกัน การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินมิตินี้เน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์กร

3.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร

3.3 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

4. มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) การประเมินความสามารถของสถานศึกษาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ได้ ประกอบด้วย

4.1 ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก

4.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสามารถในการสร้างและปรับใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร

4.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน การปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกและภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes) การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืนประกอบด้วย

5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

5.2 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร

5.3 การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดการสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพองค์การและความยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Engagement) การระบุผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งโดยการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ และมีการติดตามผลและปรับปรุงการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างระบบ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน การพัฒนาภาวะผู้นำที่สนับสนุนสุขภาพองค์การ การส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ

3. การประเมินและติดตามผลลัพธ์ (Evaluation and Monitoring) การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและวัดผลได้ การใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ การประเมินผลอย่างต่อเนื่องและพัฒนาแนวทางการติดตามผลให้มีประสิทธิภาพ

4. การบูรณาการใช้เทคโนโลยี (Technology Integration) การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการใช้เทคโนโลยีให้ชัดเจน การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารสุขภาพองค์การ การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้และบุคลากร การสนับสนุนเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การติดตามผลและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมกันวิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลการตรวจสอบร่างรูปแบบฯ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ภาพรวมและองค์ประกอบของรูปแบบส่วนใหญ่มีความเหมาะสม และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุปดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	✓	คงเดิม
1. หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ (Organizational Health Development)	✓	แก้ไขเป็น หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ สถานศึกษากำหนดกรอบการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของสถานศึกษาตามขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์การ เพื่อใช้พัฒนาสุขภาพองค์การ เพื่อใช้พัฒนาสถานศึกษาที่มีสุขภาพที่ดี
คือ แนวทางหรือกรอบการดำเนินงานที่ใช้เพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์การให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และ		เสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร
การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และ		และการบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
สิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุล		ให้เกิดความสมดุล

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2. หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs– Sustainable Development Goals) คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการ ของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่กระทบต่อ ความสามารถของคนรุ่นอนาคตในการ ตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยเน้น ความสมดุลระหว่างมิติ เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) เพื่อสร้างความมั่นคง และความยั่งยืนในระยะยาว	✓	แก้ไขเป็น หลักการพัฒนา ที่ยั่งยืน สถานศึกษาดำเนินการ ตามแนวทางการพัฒนาสุขภาพ องค์การตามแนวคิดการพัฒนา ที่ยั่งยืน เพื่อสร้างองค์การให้มี ประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ ที่ยั่งยืนในระยะยาว
3. หลักความเสมอภาค (Equality)		เพิ่มเติม หลักความเสมอภาค สถานศึกษาสร้างความเสมอภาค และเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาส เข้าถึงการเรียนรู้และการทำงาน อย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกัน ทางเพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ความพิการ หรือสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคม
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	✓	เพิ่มเติมและแก้ไขเป็น 1) เพื่อพัฒนาแนวทาง การเสริมสร้างสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาให้สอดคล้องกับ แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
		2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ให้สามารถขับเคลื่อนสุขภาพ องค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนา สุขภาพองค์การ	✓	คงเดิม
1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ (Leadership and Organizational Management) ความสามารถในการจัดการ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และ การสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้ บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี	✓	แก้ไขเป็น ด้านภาวะผู้นำและ การจัดการองค์การ ผู้บริหาร มีความสามารถในการจัดการ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้าง บรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้ บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับ การสนับสนุน
1.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Visionary and Creative Leadership)	✓	แก้ไขเป็น การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1.2 การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน (Data-Driven Decision Making)	✓	แก้ไขเป็น การตัดสินใจ โดยมีข้อมูลสนับสนุน
1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Culture)	✓	คงเดิม
1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1.5 การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication)	✓	แก้ไขเป็น การสื่อสารที่ชัดเจน และทั่วถึง
1.6 การจัดการโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure Management)	✓	ควรเป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แก้ไขเป็น การจัดการโครงสร้าง องค์กรที่ยืดหยุ่น
1.7 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)		ตัดออก ซ้ำซ้อน
1.8 การสร้างทีม (Team Building)		ควรเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา แก้ไขเป็น การสร้างทีมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน
1.9 การมีส่วนร่วม (Participation)	✓	ควรเป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แก้ไขเป็น การส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของผู้ปกครอง
1.10 การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ (Political Management)	✓	คงเดิม
1.11 การมีทัศนคติที่เน้นการดูแลเอาใจใส่เด็ก	✓	เพิ่มเติม คุณลักษณะด้านทัศนคติ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (Environment and Atmosphere)	✓	แก้ไขเป็น ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ สถานศึกษา มีสภาพอาคารสถานที่ บรรยากาศ ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีสำหรับ การเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความ เป็นอยู่ที่ดีของทั้งนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิด สร้างสรรค์ และความมีส่วนร่วม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2.1 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย (Secure and Comfortable Learning Environment)	✓	เพิ่มประเด็น สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยรอบด้าน แก้ไขเป็น การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัยรอบด้าน
2.2 บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส (Open and Transparent Atmosphere)	✓	แก้ไขเป็น การมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส
2.3 ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน (Positive Work Relationships)	✓	แก้ไขเป็น การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสนับสนุนการทำงาน
2.4 บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Mental health-supportive atmosphere and Well-being)	✓	แก้ไขเป็น การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี
2.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน (Creating a Positive Organizational Culture)	✓	แก้ไขเป็น การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน
2.6 ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital Security)	✓	แก้ไขเป็น การมีความปลอดภัยทางดิจิทัล
2.7 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี (Positive Social Relationships)	✓	แก้ไขเป็น การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทางสังคมภายในโรงเรียนและชุมชน

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี (Staff Development and Well-being) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การให้โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพจิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	✓	แก้ไขเป็น การพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี การให้โอกาสพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
3.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skill and Competence Development)	✓	แก้ไขเป็น การส่งเสริมทักษะและความสามารถ
3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement Support)	✓	คงเดิม
3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต (Physical and Mental Health Promotion)	✓	คงเดิม
3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Support)	✓	คงเดิม
3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Support)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
3.6 การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Supporting Team Collaboration)		ตัดออก ข้ำซ้อน
3.7 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Building Morale and Motivation)	✓	คงเดิม
3.8 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา (Time Management Support)	✓	คงเดิม
3.9 การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ (Creating Opportunities for Leadership)	✓	แก้ไขเป็น การให้อำนาจตัดสินใจ (Empowerment)
3.10 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ		เพิ่มประเด็น การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและ การพัฒนาองค์กร (Resource Management and Organizational Development) การจัดการทรัพยากร บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมาย ด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงิน ที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา	✓	คงเดิม
4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร (Strategic Resource Planning)	✓	คงเดิม
4.3 การบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management)	✓	คงเดิม
4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ (Budget Management)	✓	คงเดิม
4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change)	✓	คงเดิม
4.6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์กร (Participation in Organizational Planning and Development)		ตัดออก ข้ำซ้อน
4.7 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Technology Integration)	✓	คงเดิม
4.8 การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Focus)	✓	แก้ไขเป็น การบริหารงานที่มุ่งเน้นวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
4.9 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร (Data Utilization for Organizational Planning)	✓	คงเดิม
4.10 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Improvement)	✓	คงเดิม
4.11 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	✓	แก้ไขเป็น แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และให้จัดกลุ่มตามองค์ประกอบตามทฤษฎีการบริหาร POCCC ให้จัดกลุ่มตามองค์ประกอบตามทฤษฎีการบริหาร POCCC ที่ได้สังเคราะห์ข้อมูล และตัดหัวข้อออก
1. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental Management) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียและมลพิษ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และการสร้างโครงการอนุรักษ์พลังงานในสถานศึกษา		
1.1 การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Energy Management)	✓	คงเดิม
1.2 การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน (Sustainable Water Management)	✓	คงเดิม
1.3 การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Pollution Control and Environmental Health)	✓	คงเดิม
1.4 การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล (Waste and Recycling Management)	✓	คงเดิม
1.5 การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน (Green Infrastructure and Sustainable Building Design)	✓	แก้ไขเป็น การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียว

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1.6 การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education and Awareness)	✓	แก้ไขเป็น การจัดการศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
1.7 การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Promotion)	✓	คงเดิม
1.8 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Community Engagement in Environmental Management)	✓	คงเดิม
2. การส่งเสริมสุขภาพองค์รวม (Holistic Health Promotion) การส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ การส่งเสริมการออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี และการจัดบริการด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรและนักเรียน		ให้จัดกลุ่มตามองค์ประกอบตามทฤษฎีการบริหาร POCCC ที่ได้สังเคราะห์ข้อมูล และตัดหัวข้อออก
2.1 การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion)	✓	คงเดิม
2.2 การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion)	✓	คงเดิม
2.3 การส่งเสริมสุขภาพทางสังคม (Social Well-Being Promotion)	✓	คงเดิม
2.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Supportive Environment for Health)	✓	ตัดออก ซ้ำซ้อน

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2.5 การให้ความรู้ด้านสุขภาพและ การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ (Health Education and Wellness Programs)	✓	แก้ไขเป็น การส่งเสริมการศึกษา เพื่อสุขภาพ
2.6 การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	✓	คงเดิม
2.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพใน โรงเรียน (School-Based Health Promotion Activities)	✓	ตัดออก ข้ำซ้อน
2.8 การเข้าถึงบริการสุขภาพ (Health Services Access)	✓	คงเดิม
2.9 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก ด้านสุขภาพ (Health Awareness and Consciousness)	✓	แก้ไขเป็น การสร้างความตระหนัก และจิตสำนึกด้านสุขภาพ
3. การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน (Participation and Community Engagement) การสร้างการมีส่วนร่วม ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และการสร้างโครงการที่มีการร่วมมือ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาองค์การ อย่างยั่งยืน		ให้จัดกลุ่มตามองค์ประกอบตาม ทฤษฎีการบริหาร POCCC ที่ได้ สังเคราะห์ข้อมูล และตัดหัวข้อ ออก
3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory Decision-Making)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
3.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์การ (Student Involvement in Organizational Development)	✓	คงเดิม
3.3 การสร้างเครือข่ายชุมชน (Community Networking and Engagement)	✓	คงเดิม
3.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ (Staff Participation in Planning and Implementation)		ตัดออก ช้ำซ้อน
3.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน (Parental Engagement in School Activities)	✓	แก้ไขเป็น การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
3.6 การส่งเสริมการระดมความคิด (Idea Generation and Brainstorming)	✓	คงเดิม
3.7 การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา (Strengthening School Community Collaboration)		ตัดออก ช้ำซ้อน
3.8 การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม (Transparency and Stakeholder Responsiveness)	✓	ตัดออก ช้ำซ้อน
3.9 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Student Engagement in Environmental Problem Solving)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
4. ความเสมอภาค (Equity) การสร้าง ความเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคน มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงาน อย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคม		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.1 การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม (Equal Access to Education)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.2 การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (Support for Disadvantaged Groups)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.3 การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศ และชาติพันธุ์ (Gender and Ethnic Diversity Support)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.4 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและ ความยุติธรรมทางสังคม (Human Rights and Social Justice Promotion)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.5 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Inclusive Participation)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อ ความเท่าเทียม (Inclusive Infrastructure Development)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.7 การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ด้านความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม (Equity and Inclusion Training Programs)		ปรับประเด็นให้อยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
4.8 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Safe and Equitable Learning Environment)		ปรับปรุงเพื่อให้อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 หลักการ
4.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เคารพความหลากหลาย (Respect for Diversity in Organizational Culture)		ปรับปรุงเพื่อให้อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 หลักการ
5. การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Organizational Management) การจัดการทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างโครงสร้างการบริหารที่โปร่งใส และมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างยั่งยืนทางการเงินและการจัดการที่รองรับการพัฒนาในระยะยาว		ให้จัดกลุ่มตามองค์ประกอบตามทฤษฎีการบริหาร POCCC ที่ได้สังเคราะห์ข้อมูล และตัดหัวข้อออก
5.1 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management)	✓	แก้ไขเป็น การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ
5.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)	✓	แก้ไขเป็น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ
5.3 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Technology Integration)	✓	แก้ไขเป็น การใช้เทคโนโลยีที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
5.4 การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk Management and Organizational Resilience)	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
5.5 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management)	✓	ตัดออก ซ้ำซ้อน
5.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน (Culture of Sustainability)	✓	คงเดิม
5.7 การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ (Sustainability Assessment in Management)	✓	ตัดออก ซ้ำซ้อน
6. การบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Integration) การส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม		ให้จัดกลุ่มตามองค์ประกอบตามทฤษฎีการบริหาร POCCC ที่ได้สังเคราะห์ข้อมูล และตัดหัวข้อย่อย
6.1 การยอมรับและเคารพความหลากหลาย (Acceptance and Respect for Diversity)	✓	คงเดิม
6.2 การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Education)	✓	แก้ไขเป็น การศึกษาข้ามวัฒนธรรม
6.3 การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Training)	✓	แก้ไขเป็น การเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายทางวัฒนธรรม

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
6.4 การสนับสนุนการใช้หลายภาษา (Multilingualism Support)	✓	คงเดิม
6.5 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม (Cultural Exchange Activities)	✓	คงเดิม
6.6 การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม (Equal Opportunity and Rights)		ซ้ำซ้อน ตัดออก
6.7 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง (Inclusive Environment Creation)	✓	แก้ไขเป็น การสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่เปิดกว้าง
6.8 การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม (Cultural Community Engagement)	✓	แก้ไขเป็น การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน
6.9 การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลก ที่รับผิดชอบ (Global Citizenship and Responsibility Promotion)	✓	แก้ไขเป็น การส่งเสริมการเคารพ ความหลากหลายและตระหนักถึง ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น
องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมิน รูปแบบ	✓	แก้ไขเป็น การประเมินผลลัพธ์ สุขภาพองค์การ และให้ใช้ “Assessing” แทน “Evaluating” และจัดกลุ่มมิติ ให้ปรากฏตามวัตถุประสงค์ ของรูปแบบ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและด้านสถานศึกษา

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1. มิตินำเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) การมุ่งเน้นเป้าหมายครอบคลุมการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในการทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน เป้าหมายต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก	✓	จัดให้อยู่ในด้านผู้บริหาร สถานศึกษา และ แก้ไขเป็น มิตินำ การบริหารจัดการและภาวะผู้นำ การประเมินการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา นโยบายและหลักการพัฒนายั่งยืน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก
1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย	✓	แก้ไขเป็น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบาย และแนวคิดการพัฒนายั่งยืน
1.2 การยอมรับเป้าหมาย	✓	แก้ไขเป็น การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน
1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย	✓	คงเดิม
1.4 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล		เพิ่มประเด็น

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2. มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายใน องค์การ (Communication and Interpersonal Relations) การประเมิน ความมีประสิทธิภาพของการสื่อสาร ในทุกระดับ การสื่อสารที่มีความโปร่งใส เข้าใจง่าย และสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ ที่ดีภายในองค์การ โดยบุคลากรสามารถ แสดงความคิดเห็นและได้รับข้อมูลสำคัญ อย่างทันทั่วถึง รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึก ไว้วางใจในองค์การ	✓	คงเดิม จัดให้อยู่ในด้านผู้บริหาร สถานศึกษา
2.1 การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน	✓	แก้ไขเป็น การสื่อสารที่เปิดเผย และชัดเจน
2.2 ช่องทางการสื่อสาร	✓	แก้ไขเป็น การสื่อสารโดยใช้ ช่องทางที่หลากหลาย
2.3 ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์	✓	แก้ไขเป็น การมีความสัมพันธ์ เชิงสร้างสรรค์และความร่วมมือ ระหว่างบุคลากร
2.4 การสื่อสารระหว่างบุคลากรและ ผู้บริหารที่มีคุณภาพ		เพิ่มประเด็น
2.5 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการ สื่อสาร		เพิ่มประเด็น

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
3. มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) การประเมิน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการ วางแผนของบุคลากร การสนับสนุนให้เกิด การมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมาย ขององค์กร การประเมินมิตินี้เน้นที่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน	✓	คงเดิม จัดให้อยู่ในด้านผู้บริหาร สถานศึกษา
3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	แก้ไขเป็น การมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นและตัดสินใจ
3.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	แก้ไขเป็น การมีความรู้สึก ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3.3 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น		คงเดิม
3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน		เพิ่มประเด็น
4. มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) การประเมินความสามารถของสถานศึกษา ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและสภาวะแวดล้อม ภายนอก สถานศึกษาที่มีสภาพดีต้องมี ระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว รวมถึง สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้	✓	คงเดิม จัดให้อยู่ในด้าน สถานศึกษา
4.1 ความสามารถในการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง	✓	แก้ไขเป็น การรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง
4.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓	คงเดิม

ตาราง 21 (ต่อ)

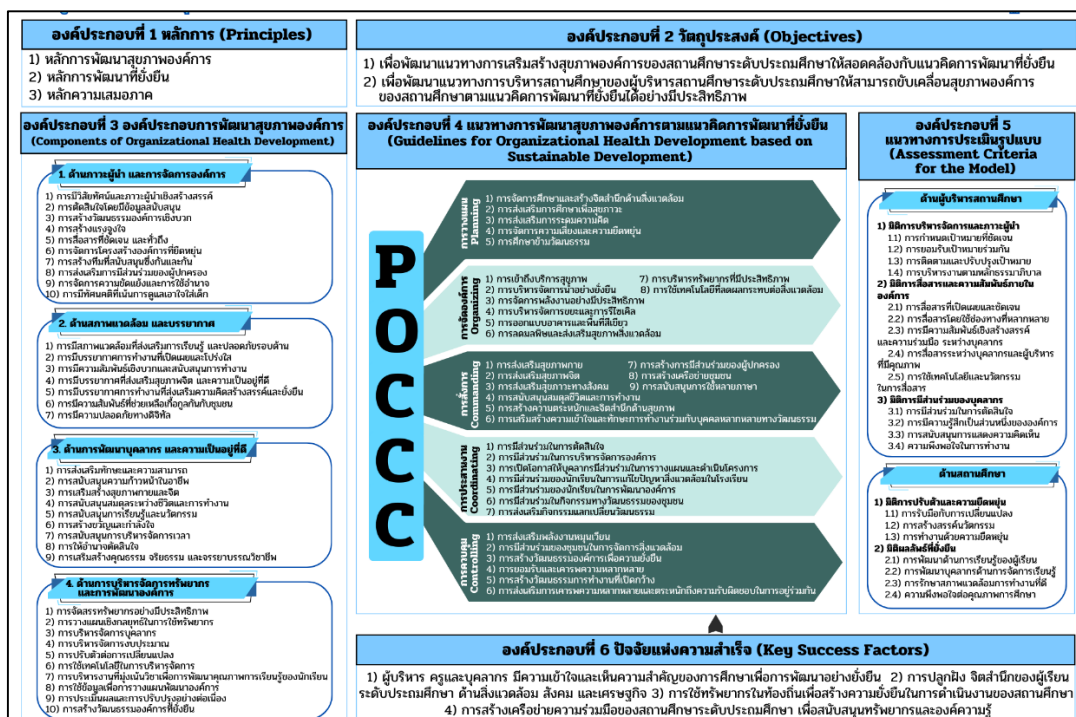
องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
4.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน	✓	แก้ไขเป็น การทำงานด้วยความยืดหยุ่น
5. มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes) การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืน ทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืน	✓	คงเดิม จัดให้อยู่ในด้านสถานศึกษา
5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓	แก้ไขเป็น การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของนักเรียน
5.2 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	✓	แก้ไขเป็น การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้
5.3 การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี	✓	แก้ไขเป็น การรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
5.4 ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษา		เพิ่มประเด็น
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ		
1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Engagement) การระบุผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งโดยการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ และมีการติดตามผลและปรับปรุงการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง	✓	แก้ไขเป็น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างระบบ กำหนด นโยบายที่ชัดเจน การพัฒนาภาวะผู้นำ ที่สนับสนุนสุขภาพองค์การ การส่งเสริม การเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ		ตัดออก ข้ำซ้อน
3. การประเมินและติดตามผลลัพธ์ (Evaluation and Monitoring) การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และวัดผลได้ การใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การประเมินผล แบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ การประเมินผลอย่างต่อเนื่องและพัฒนา แนวทางการติดตามผลให้มีประสิทธิภาพ		ตัดออก ข้ำซ้อน
4. การบูรณาการใช้เทคโนโลยี (Technology Integration) การกำหนดเป้าหมายและวางแผน การใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจน มีการพัฒนา แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหาร สุขภาพองค์การ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา การเรียนรู้และบุคลากร		ตัดออก ข้ำซ้อน
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการศึกษา เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน		เพิ่มประเด็น
6. การปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ		เพิ่มประเด็น
7. การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้าง ความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา		เพิ่มประเด็น

จากตาราง 21 แสดงรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรให้แก้ไขภาพรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ปรากฏกระบวนการบริหารที่ชัดเจน และเขียนอธิบายรายละเอียด เพื่อให้ดูแล้วเข้าใจได้ง่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้





ภาพ 13 แสดงรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 13 รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ (Principles) ประกอบด้วย

1. หลักการพัฒนาสุขภาพองค์กร (Organizational Health Development) สถานศึกษากำหนดกรอบการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของสถานศึกษาตามขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์กรเพื่อใช้พัฒนาสถานศึกษาที่มีสุขภาพที่ดี เสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสมดุล

2. หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs–Sustainable Development Goals) สถานศึกษาดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว

3. หลักความเสมอภาค (Equality) สถานศึกษาสร้างความเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ (Objectives) ประกอบด้วย

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร (Components of Organizational Health Development) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ และการจัดการองค์กร (Leadership and Organizational Management) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Visionary and Creative Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสุขภาพองค์กรที่ดี

1.2 การตัดสินใจโดยมีข้อมูลสนับสนุน (Data-Driven Decision Making) ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องสามารถพัฒนาแผนงานและนโยบายที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้การจัดการองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Culture) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการเชื่อมโยงงานของบุคลากรกับเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้พวกเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชน เสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพโดยให้การยกย่องและชื่นชมความสำเร็จของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

1.5 การสื่อสารที่ชัดเจน และทั่วถึง (Clear and Comprehensive Communication) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจนในทุกระดับขององค์การช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจ และเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสุขภาพองค์การที่ดี

1.6 การจัดการโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น (Organizational Structure Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ความต้องการขององค์การ และปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิด ความคล่องตัว ประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ได้แก่ การลดความซับซ้อนของลำดับชั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ตามความจำเป็น ให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ลดการตัดสินใจจากผู้บริหารและเปิดโอกาสให้แต่ละบุคลากรสามารถตัดสินใจได้เองได้บ้าง ใช้แนวทาง Empowerment เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน

1.7 การสร้างทีมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน (Creating a Supportive Team) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Engagement Promotion) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน

1.9 การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ (Political Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และแก้ไขความขัดแย้งภายในโรงเรียน รวมถึงการใช้อำนาจในการ

ตัดสินใจและบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

1.10 การมีทัศนคติที่เน้นการดูแลเอาใจใส่เด็ก (Caring Attitude for Children) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีทัศนคติที่เน้น ความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่เด็ก เน้นวางรากฐานพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคมของเด็ก

2. ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ (Environment and Atmosphere) สถานศึกษามีสภาพอาคารสถานที่ บรรยากาศ และสังคมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุน ความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัยรอบด้าน (Promotes Learning and All-round Safety Environment) การจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ จิตวิทยา และอารมณ์ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และมีความปลอดภัยในทุกด้าน โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การจัดห้องเรียนและพื้นที่การเรียนรู้อื่นๆ ให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทสะดวก การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับนักเรียน การตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เครื่องเล่นสนาม และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เป็นมิตร การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ ได้แก่ การสนับสนุนให้นักเรียนแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมั่นใจในตนเอง การเฝ้าระวังและป้องกันการกลั่นแกล้งหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมภายในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย

2.2 การมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส (Open and Transparent Atmosphere) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา การดำเนินงานที่โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกันภายในโรงเรียน

2.3 การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสนับสนุนการทำงาน (Positive Work Relationships and Support Work) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนระหว่างกัน ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความร่วมมือที่ดี และลดความขัดแย้งในการทำงาน

2.4 การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Mental Health-Supportive Atmosphere and Well-being) สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด สนับสนุนให้นักเรียน ครู และบุคลากร มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน

2.5 การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน (Promotes Creativity and Sustainability Atmosphere) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและค่านิยมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานระยะยาว เพื่อให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรที่ยั่งยืน

2.6 การมีความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security) สถานศึกษามีมาตรการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ดิจิทัลที่ใช้ในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การโจมตีทางไซเบอร์ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครู และบุคลากร และลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการใช้อินเทอร์เน็ต

2.7 การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทางสังคมภายในโรงเรียนและชุมชน (Mutually Supportive Relationships) สถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี สร้างความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ

3 ด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี (Development and Well-being Human) ครูและบุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การส่งเสริมทักษะและความสามารถ (Skill and Competence Development) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement Support) ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อความมั่นคงในชีวิตอย่างต่อเนื่อง

3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต (Physical and Mental Health Promotion) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และมีความเป็นอยู่ที่ดี

3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Support) ครูและบุคลากรได้รับการจัดการและส่งเสริมให้บริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Support) ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Morale and Motivation) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การยกย่องและให้รางวัลที่มีผลงานดีเด่น จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการสอนและการพัฒนาของนักเรียน

3.7 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา (Time Management Support) ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดสรรเวลาในการสอน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยในการทำงานที่มีความซับซ้อนและหลายหน้าที่ และเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3.8 การให้อำนาจตัดสินใจ (Empowerment) ครูและบุคลากรได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบเป็นผู้นำในกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ

3.9 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethics, Morality and Professional Ethics Promotion) ครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติที่ดี ยึดมั่นในหลักศีลธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับในสังคม

4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์กร (Resource Management and Organizational Development) การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ อย่างเป็นระบบและคุ้มค่า สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร (Strategic Resource Planning) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางและวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

4.3 การบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารจัดการงานบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ (Budget Resource Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน จัดสรร ควบคุม และติดตามการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และรัดกุม เพื่อให้การดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change) ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากร มีความสามารถที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

4.6 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Technology Integration) ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

4.7 การบริหารงานที่มุ่งเน้นวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (Academic-Focused Management) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

4.8 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร (Data Utilization for Organizational Planning) ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.9 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Improvement) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการใช้ทรัพยากรและผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
(Guidelines for Organizational Health Development According to the Concept of Sustainable Development) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานขององค์การในบริบทของสถานศึกษา โดยการวางแผนต้องคำนึงถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการสร้างความพร้อมในระยะยาว ประกอบด้วย

1. การจัดการศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education and Awareness) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนงานและกลยุทธ์การให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบูรณาการการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังนิสัยการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันให้กับนักเรียนและบุคลากร

2. การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ (Health Education) การกำหนดแผนงานและแนวทางการให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่บุคลากรและนักเรียน รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพที่ดีในโรงเรียน เช่น การป้องกันโรค การดูแลตนเอง และการรักษาสุขภาพจิต ได้แก่ การออกแบบหลักสูตรสุขภาพ การวางแผนกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ และการกำหนดแนวทางการเฝ้าระวังสุขภาพของนักเรียนและบุคลากร

3. การส่งเสริมการระดมความคิด (Brainstorming) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแนวทางและระบบที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรม นำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk Management and Organizational Resilience) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงกำหนดแนวทางการปรับตัวให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ได้แก่ ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ ภัยธรรมชาติ สถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งการเตรียมแผนสำรองช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวและเติบโตในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

5. การศึกษาข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Education) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย แผนงานการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ การเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และประเพณีของชาติพันธุ์ต่างๆ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับ

ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การฝึกอบรมครูให้สามารถสื่อสารและสอนนักเรียนที่มาจากภูมิหลังที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร (Organizing) กระบวนการจัดสรรทรัพยากร การวางระบบโครงสร้างสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและสุขภาวะของบุคลากรและนักเรียน ประกอบด้วย

1. การเข้าถึงบริการสุขภาพ (Health Services Access) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพที่ไม่ซับซ้อน การจัดห้องพยาบาลให้บริการดูแลสุขภาพเบื้องต้น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพกับหน่วยงานทางการแพทย์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีฉุกเฉิน เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนได้รับบริการสุขภาพที่เหมาะสมและต่อเนื่อง

2. การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน (Sustainable Water Management) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การติดตั้งระบบกักเก็บน้ำฝน การใช้ระบบรีไซเคิลน้ำ ลดการใช้น้ำและรักษาคุณภาพน้ำมีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดี และการวางแผนบำรุงรักษา เพื่อให้สถานศึกษามีแหล่งน้ำที่สะอาดและใช้งานได้อย่างเหมาะสม

3. การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Energy Management) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการใช้พลังงานฟอสซิลและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน ได้แก่ พลังงานแสงอาทิตย์และลม การปรับปรุงระบบไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าให้ประหยัดพลังงาน ช่วยลดต้นทุนและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นสำหรับบุคลากรและนักเรียน

4. การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล (Waste and Recycling Management) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการขยะภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ การคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ส่งเสริมการรีไซเคิล และลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัด เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและปลูกฝังพฤติกรรมที่ดี สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียน ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพองค์การ

5. การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียว (Building and Green Space Design) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการ การออกแบบอาคารให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แสงธรรมชาติ การปลูกต้นไม้และการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนได้มีพื้นที่พักผ่อน และมีส่วนช่วยในการลดความเครียด สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

6. การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Pollution Control and Environmental Health) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการลดมลพิษทางอากาศภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ระบบกรองอากาศ การลดการใช้สารเคมีที่มี

ผลกระทบต่อสุขภาพ และการลดการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดมลพิษ ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีอากาศบริสุทธิ์ ช่วยส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจของทั้งนักเรียนและบุคลากร

7. การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากร พลังงาน น้ำ วัสดุ และทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการสูญเสีย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีการจัดระบบที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการใช้ทรัพยากร การวางแผนการใช้วัสดุในโรงเรียน และการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่

8. การใช้เทคโนโลยีที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Using Technology to Reduce Environmental Impact) ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การใช้พลังงานหมุนเวียน ระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีที่ช่วยประหยัดทรัพยากรในสถานศึกษา สามารถช่วยลดต้นทุนและส่งเสริมสุขภาพองค์กรในระยะยาว

ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อ ชี้นำ กำกับ และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1. การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย ให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสม การป้องกันโรคติดต่อในโรงเรียน และการบังคับใช้กฎเกณฑ์หรือการกำหนดมาตรฐานอาหารที่จำหน่ายในโรงเรียน โดยสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพกายจะช่วยสร้างสมดุลในการทำงานและการเรียนรู้

2. การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างระบบสนับสนุนสุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากร ได้แก่ การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา การจัดพื้นที่สำหรับผ่อนคลาย รวมถึงการให้การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการอารมณ์และความเครียด ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนมีสมดุลทางจิตใจที่ดี

3. การส่งเสริมสุขภาวะทางสังคม (Social Well-being Promotion) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในกลุ่มบุคลากรและนักเรียน การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วมในชุมชนที่สร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่

การจำกัดชั่วโมงทำงานของบุคลากร การอนุญาตให้ทำงานแบบยืดหยุ่น การใช้เวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัว

5. การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านสุขภาพ (Health Awareness and Consciousness) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างความตระหนักผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์รวมของบุคลากรและนักเรียน ได้แก่ การรณรงค์การกินอาหารเพื่อสุขภาพ การงดการสูบบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ

6. การเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Training) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรและนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยลดการเกิดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Engagement) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เพื่อช่วยส่งเสริมการสนับสนุนจากภายนอกและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและโรงเรียน ได้แก่ การประชุมผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการ การจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร และการกำหนดให้มีช่องทางสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง

8. การสร้างเครือข่ายชุมชน (Community Networking) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์การ และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน หรือการจัดการขยะร่วมกัน กิจกรรมปลูกป่า การลดการใช้พลังงาน การมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้สร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และส่งเสริมการรับผิดชอบร่วมกันในการปกป้องสิ่งแวดล้อม

9. การสนับสนุนการใช้หลายภาษา (Multilingualism Support) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมให้มีการใช้หลายภาษาในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่มีหลายภาษา การเพิ่มหลักสูตรพิเศษสำหรับนักเรียนต่างชาติ และการจัดบริการแปลภาษา เพื่อให้ผู้ที่มีภูมิหลังทางภาษาที่แตกต่างสามารถเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม

ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) กระบวนการที่ผู้บริหาร สร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินงานขององค์กร ในบริบทของสถานศึกษา

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory Decision-Making) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ได้แก่

การกำหนดนโยบายของโรงเรียน การปรับปรุงหลักสูตร หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ (Participatory Management) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในองค์การ

3. การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม (Transparency and Stakeholder Responsiveness) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การจัดประชุมรายงานความคืบหน้าของโครงการ การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้ข้อมูลกับบุคลากรและชุมชน การฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์การและความรู้สึกมีส่วนร่วม

4. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Student Engagement in Environmental Problem Solving) ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน จะช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การออกแบบวิธีการรีไซเคิล การลดการใช้พลังงาน หรือการรักษาสภาพแวดล้อมให้สะอาด น่าอยู่ น่าเรียน ซึ่งต้องมีการจัดระบบที่ช่วยให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

5. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์การ (Student Involvement in Organizational Development) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตร การมีบทบาทในสถานักเรียน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน ซึ่งต้องมีกระบวนการที่เชื่อมโยงนักเรียนเข้ากับฝ่ายบริหาร เพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง

6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน (Participate in Community Cultural Activities) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น เทศกาลประจำปี กิจกรรมศิลปะ หรือโครงการส่งเสริมอัตลักษณ์ท้องถิ่น การส่งเสริมนี้จะสร้างการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

7. การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Cultural Exchange Activities) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันวัฒนธรรม การแสดง

ศิลปะ และกิจกรรมที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมและสร้างความสามัคคีในชุมชน

ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

1. การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Promotion) ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม การติดตั้งระบบประหยัดพลังงาน เพื่อลดการใช้พลังงานจากฟอสซิล ส่งผลให้ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดต้นทุนในระยะยาว ซึ่งต้องมีการตรวจสอบและติดตามการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดเป้าหมายลดการใช้พลังงาน การวัดผลการลดคาร์บอนฟุตพริ้นต์ และการปรับปรุงนโยบายด้านพลังงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Community Engagement in Environmental Management) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางเพื่อควบคุมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การร่วมดูแลพื้นที่สีเขียว การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งต้องมีระบบติดตามและประเมินผล ความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน (Culture of Sustainability) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานและกลไกในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความยั่งยืนในทุกระดับขององค์การ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน การบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การจะช่วยเสริมสร้างสุขภาพองค์การในระยะยาว และต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบว่านโยบายด้านความยั่งยืนถูกนำไปใช้จริง และมีผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่

4. การยอมรับและเคารพความหลากหลาย (Acceptance and Respect for Diversity) ผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างมาตรฐานและนโยบายที่ช่วยให้บุคลากรและนักเรียน เคารพและยอมรับความแตกต่าง เช่น นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และเพศสภาพ การจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม และต้องมี กลไกในการตรวจสอบและติดตามผล เช่น การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับความเท่าเทียมในโรงเรียน และการกำหนดมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติ

5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง (Open Work Cultura) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสุขภาพองค์การในด้านความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี

6. การส่งเสริมการเคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกัน (Respecting Diversity and Coexistence) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลกที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก เช่น การศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ความยุติธรรมทางสังคม และความเท่าเทียม การสร้างสังคมแห่งความเข้าใจและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ (Assessment Criteria for the Model)
ประกอบด้วย 2 ด้าน 5 มิติ ดังนี้

1. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Management and Leadership) การประเมินการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา นโยบายและหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

1.1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบาย และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.1.2 การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับเป้าหมายจากบุคลากรในทุกระดับ

1.1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย การประเมินและปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

1.1.4 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารและการจัดการสถานศึกษาที่คำนึงถึงหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน

1.2 มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Communication and Interpersonal Relations) การประเมินความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส เข้าใจง่าย และสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและได้รับข้อมูลสำคัญอย่างทันท่วงที รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 การสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน การสื่อสารที่ไม่บิดเบือนและครอบคลุม

1.2.2 การสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย การใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลายและการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในองค์กร

1.2.3 การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

1.2.4 การสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหารที่มีคุณภาพ ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารกับบุคลากร รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และมีการนำความคิดเห็น

ของบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางานจริง บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่มีความเป็นธรรม และสร้างสรรค์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือข้อเสนอแนะที่ให้

1.2.5 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสื่อสาร การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการสื่อสารภายใน เช่น แอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน การประชุมออนไลน์ การใช้ระบบจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูล

1.3 มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Personnel Participation) การประเมิณการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของบุคลากร การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินมิตินี้เน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.3.1 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์กร

1.3.2 การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร

1.3.3 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

1.3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2. ด้านสถานศึกษา

2.1 มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) การประเมินความสามารถของสถานศึกษาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ ประกอบด้วย

2.1.1 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก

2.1.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสามารถในการสร้างและปรับใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร

2.1.3 การทำงานด้วยความยืดหยุ่น การปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกและภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes) การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

สะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืนประกอบด้วย

2.2.1 การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

2.2.3 การรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดการสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพองค์กรและความยั่งยืน

2.2.4 ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองต่อคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) มีดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. การปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

ตาราง 22 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	n = 397	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก	222	55.92
1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง	161	40.55
1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่	10	2.52
1.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4	1.01
ภาพรวม	397	100.00
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
2.1 ปริญญาตรี	77	19.40
2.2 ปริญญาโท	294	74.10
2.3 ปริญญาเอก	26	6.50
ภาพรวม	397	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 1-5 ปี	95	23.90
3.2 6-10 ปี	44	11.10
3.3 11-15 ปี	135	34.00
3.4 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	123	31.00
ภาพรวม	397	100.00

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานพบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.55 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.01

ผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ตาราง 23 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา
สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.40	0.60	มาก	4.30	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.38	0.64	มาก	4.28	0.70	มาก	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบ	4.42	0.51	มาก	4.42	0.52	มาก	ผ่านเกณฑ์
การพัฒนาสุขภาพองค์การ							
องค์ประกอบที่ 4 แนวทาง	4.43	0.54	มาก	4.48	0.48	มาก	ผ่านเกณฑ์
การพัฒนาสุขภาพองค์การตาม							
แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน							
องค์ประกอบที่ 5 แนวทาง	4.44	0.57	มาก	4.44	0.53	มาก	ผ่านเกณฑ์
การประเมินรูปแบบ							
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัย	4.49	0.52	มาก	4.47	0.44	มาก	ผ่านเกณฑ์
แห่งความสำเร็จ							
ภาพรวม	4.43	0.45	มาก	4.40	0.45	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 23 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ($\bar{X} = 4.44$) องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.43$) องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) และองค์ประกอบที่ 1 หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) และองค์ประกอบที่ 1 หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 24 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ	4.41	0.67	มาก	4.24	0.77	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.40	0.68	มาก	4.23	0.71	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. หลักความเสมอภาค	4.38	0.65	มาก	4.44	0.73	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.40	0.60	มาก	4.30	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 24 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยหลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ หลักการการพัฒนาที่ยั่งยืนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนหลักความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยหลักความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนหลักการการพัฒนาที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 25 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.36	0.67	มาก	4.28	0.72	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.67	มาก	4.28	0.73	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.38	0.64	มาก	4.28	0.70	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 25 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.36$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

ตาราง 26 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบ การพัฒนาสุขภาพองค์การ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. ด้านภาวะผู้นำ และการจัดการองค์กร	4.40	0.57	มาก	4.37	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	4.42	0.60	มาก	4.42	0.60	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี	4.42	0.60	มาก	4.43	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์กร	4.43	0.59	มาก	4.47	0.55	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.42	0.51	มาก	4.42	0.52	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 26 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกด้าน โดยด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ และด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนด้านภาวะผู้นำ และการจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกด้าน โดยด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) และด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำ และการจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 27 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.43	0.62	มาก	4.32	0.74	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การตัดสินใจโดยมีข้อมูลสนับสนุน	4.39	0.68	มาก	4.27	0.60	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก	4.40	0.66	มาก	4.25	0.67	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การสร้างแรงจูงใจ	4.42	0.68	มาก	4.33	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
5. การสื่อสารที่ชัดเจน และทั่วถึง	4.42	0.63	มาก	4.26	0.69	มาก	ผ่านเกณฑ์
6. การจัดการโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น	4.41	0.67	มาก	4.43	0.70	มาก	ผ่านเกณฑ์
7. การสร้างทีมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.36	0.70	มาก	4.42	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	4.39	0.68	มาก	4.47	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
9. การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ	4.35	0.68	มาก	4.49	0.67	มาก	ผ่านเกณฑ์
10. การมีทัศนคติที่เน้นการดูแลเอาใจใส่เด็ก	4.41	0.63	มาก	4.44	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.40	0.57	มาก	4.37	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 27 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) การจัดการโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น และการมีทัศนคติที่เน้นการดูแลเอาใจใส่เด็ก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ ส่วนการจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.35$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) การมีทัศนคติที่เน้นการดูแลเอาใจใส่เด็ก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ ส่วนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 28 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัยรอบด้าน	4.43	0.66	มาก	4.43	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส	4.44	0.62	มาก	4.43	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสนับสนุนการทำงาน	4.40	0.68	มาก	4.34	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี	4.43	0.68	มาก	4.35	0.70	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน	4.43	0.65	มาก	4.45	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
6. การมีความปลอดภัยทางดิจิทัล	4.41	0.71	มาก	4.44	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
7. การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทางสังคมภายในโรงเรียนและชุมชน	4.43	0.67	มาก	4.48	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.42	0.60	มาก	4.42	0.60	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 28 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 รายการ คือ การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัยรอบด้าน การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน และการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทางสังคมภายในโรงเรียนและชุมชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนการมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทางสังคมภายใน โรงเรียนและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) และการมีความปลอดภัยทางดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ ส่วนการมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 29 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การส่งเสริมทักษะและความสามารถ	4.36	0.76	มาก	4.40	0.68	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	4.44	0.64	มาก	4.43	0.69	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต	4.43	0.67	มาก	4.44	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.41	0.68	มาก	4.43	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.42	0.65	มาก	4.47	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
6. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.40	0.70	มาก	4.42	0.67	มาก	ผ่านเกณฑ์
7. การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา	4.44	0.69	มาก	4.46	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
8. การให้อำนาจตัดสินใจ	4.40	0.71	มาก	4.50	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
9. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.48	0.63	มาก	4.37	0.70	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.42	0.60	มาก	4.43	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 29 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนการส่งเสริมทักษะและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการให้อำนาจตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) และการสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ ส่วนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 30 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์กร

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.64	มาก	4.46	0.61	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร	4.45	0.66	มาก	4.46	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การบริหารจัดการบุคลากร	4.45	0.65	มาก	4.50	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การบริหารจัดการงบประมาณ	4.47	0.66	มาก	4.44	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.64	มาก	4.40	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
6. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ	4.45	0.67	มาก	4.49	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 30 (ต่อ)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
7. การบริหารงานที่มุ่งเน้นวิชา เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน	4.34	0.76	มาก	4.46	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
8. การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผน พัฒนาองค์การ	4.39	0.72	มาก	4.48	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
9. การประเมินผลและการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	4.38	0.69	มาก	4.51	0.60	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
10. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่ยั่งยืน	4.41	0.70	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.43	0.59	มาก	4.47	0.55	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 30 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การบริหารจัดการงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร การบริหารจัดการบุคลากร และ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานที่มุ่งเน้นวิชาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ระดับมาก 8 รายการ และผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ การประเมินผล

และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) และการบริหารจัดการบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ ส่วนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 31 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning)	4.40	0.62	มาก	4.48	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์
ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing)	4.44	0.62	มาก	4.46	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์
ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding)	4.44	0.60	มาก	4.49	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์
ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating)	4.44	0.63	มาก	4.50	0.54	มาก	ผ่านเกณฑ์
ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling)	4.45	0.64	มาก	4.47	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.43	0.54	มาก	4.48	0.48	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 31 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$) ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.48$) และขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ ส่วนขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 32 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การจัดการศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	4.45	0.68	มาก	4.45	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ	4.43	0.67	มาก	4.50	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การส่งเสริมการระดมความคิด	4.34	0.79	มาก	4.51	0.61	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
4. การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น	4.40	0.73	มาก	4.45	0.60	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การศึกษาข้ามวัฒนธรรม	4.39	0.72	มาก	4.47	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.40	0.62	มาก	4.48	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 32 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ผ่านเกณฑ์

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการจัดการศึกษา และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการศึกษา เพื่อสุขภาวะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) และการจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ ส่วนการส่งเสริมการระดมความคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ ระดับมาก 4 รายการ และผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการส่งเสริมการระดมความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ การส่งเสริมการศึกษา เพื่อสุขภาวะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) และการศึกษาข้ามวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ ส่วนการจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 33 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนา สุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การเข้าถึงบริการสุขภาพ	4.38	0.76	มาก	4.45	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน	4.42	0.72	มาก	4.41	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.70	มาก	4.45	0.61	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล	4.41	0.71	มาก	4.45	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียว	4.47	0.70	มาก	4.47	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 33 (ต่อ)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6. การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม	4.42	0.69	มาก	4.46	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
7. การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.66	มาก	4.48	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
8. การใช้เทคโนโลยีที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	4.50	0.66	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.44	0.62	มาก	4.46	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 33 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการใช้เทคโนโลยีที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) และการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนการเข้าถึงบริการสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ ระดับมาก 7 รายการ และผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการใช้เทคโนโลยีที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.48$) และการออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ ส่วนการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 34 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา
 สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนา
 สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ชั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การส่งเสริมสุขภาพกาย	4.47	0.66	มาก	4.51	0.63	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
2. การส่งเสริมสุขภาพจิต	4.45	0.69	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
3. การส่งเสริมสุขภาพะทางสังคม	4.47	0.66	มาก	4.49	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน	4.43	0.68	มาก	4.50	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านสุขภาพ	4.46	0.68	มาก	4.50	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
6. การเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.43	0.69	มาก	4.49	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
7. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	4.45	0.68	มาก	4.49	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
8. การสร้างเครือข่ายชุมชน	4.40	0.70	มาก	4.46	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
9. การสนับสนุนการใช้หลายภาษา	4.43	0.69	มาก	4.50	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.44	0.60	มาก	4.49	0.56	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 34 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ชั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการส่งเสริมสุขภาพกาย และการส่งเสริมสุขภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ การสร้าง

ความตระหนักและจิตสำนึกด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) และการส่งเสริมสุขภาพจิต และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนการสร้างเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ระดับมาก 7 รายการและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการส่งเสริมสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ การส่งเสริมสุขภาพกาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) และ การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านสุขภาพ การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนการใช้หลายภาษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนการสร้างเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 35 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating)

รายการประเมิน	n=397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.46	0.69	มาก	4.50	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ	4.43	0.69	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
3. การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม	4.47	0.69	มาก	4.50	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.45	0.70	มาก	4.50	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์การ	4.41	0.70	มาก	4.48	0.61	มาก	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน	n=397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน	4.41	0.69	มาก	4.52	0.63	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
7. การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	4.43	0.69	มาก	4.47	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.44	0.63	มาก	4.50	0.54	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 35 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) และการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.41$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ระดับมาก 5 รายการและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนการส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 36 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา
 สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนา
 สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling)

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน	4.43	0.71	มาก	4.47	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.48	0.69	มาก	4.47	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน	4.45	0.69	มาก	4.46	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การยอมรับและเคารพความหลากหลาย	4.46	0.70	มาก	4.49	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง	4.44	0.68	มาก	4.50	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
6. การส่งเสริมการเคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกัน	4.43	0.68	มาก	4.45	0.69	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.45	0.64	มาก	4.47	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 36 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ผ่านเกณฑ์เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ การยอมรับและเคารพความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) และการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน มี

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนการส่งเสริมการเคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.43$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ การยอมรับและเคารพความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ ส่วน 6. การส่งเสริมการเคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 37 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	4.45	0.59	มาก	4.47	0.57	มาก	ผ่านเกณฑ์
1.1 มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ	4.41	0.65	มาก	4.47	0.61	มาก	ผ่านเกณฑ์
1.2 มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร	4.45	0.62	มาก	4.47	0.58	มาก	ผ่านเกณฑ์
1.3 มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.49	0.62	มาก	4.48	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. ด้านสถานศึกษา	4.43	0.60	มาก	4.40	0.57	มาก	ผ่านเกณฑ์
2.1 มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น	4.43	0.62	มาก	4.47	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์
2.2 มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	4.44	0.63	มาก	4.32	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.44	0.57	มาก	4.44	0.53	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 37 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกมิติ โดยมิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) และมิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ ส่วนมิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.41$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกมิติ โดยมิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น และมิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนมิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 38 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา
 สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทาง
 การประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.39	0.70	มาก	4.47	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน	4.44	0.68	มาก	4.47	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย	4.41	0.72	มาก	4.49	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.39	0.69	มาก	4.47	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.41	0.65	มาก	4.47	0.61	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 38 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ผ่านเกณฑ์เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการยอมรับเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ ส่วนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.39$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 39 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา
 สุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่ 5 แนวทางการประเมิน
 รูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน	4.45	0.68	มาก	4.49	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย	4.44	0.66	มาก	4.47	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างบุคลากร	4.46	0.65	มาก	4.49	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. การสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหารที่มีคุณภาพ	4.44	0.69	มาก	4.44	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสื่อสาร	4.46	0.68	มาก	4.46	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.45	0.62	มาก	4.47	0.58	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 39 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ผ่านเกณฑ์เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ การสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนการสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย และการสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างบุคลากร และการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ การสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ ส่วนการสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 40 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	4.50	0.68	มาก	4.49	0.63	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.51	0.68	มากที่สุด	4.44	0.67	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น	4.43	0.69	มาก	4.50	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.52	0.66	มากที่สุด	4.50	0.64	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.49	0.62	มาก	4.48	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 40 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ระดับมาก 2 รายการและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ การมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) และการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.43$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยความพึงพอใจในการทำงาน และการสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ ส่วนการมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 41 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านสถานศึกษา มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.63	มาก	4.45	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.42	0.67	มาก	4.52	0.61	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การทำงานด้วยความยืดหยุ่น	4.45	0.64	มาก	4.45	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.43	0.62	มาก	4.47	0.59	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 41 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านสถานศึกษา มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ

พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการทำงานด้วยความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.42$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านสถานศึกษา มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการทำงานด้วยความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 42 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านสถานศึกษา มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของนักเรียน	4.45	0.64	มาก	4.37	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้	4.49	0.67	มาก	4.33	0.68	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	4.40	0.70	มาก	4.25	0.74	มาก	ผ่านเกณฑ์
4. ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษา	4.41	0.73	มาก	4.35	0.66	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.44	0.63	มาก	4.32	0.62	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 42 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านสถานศึกษา มิติผลลัพธ์

ที่ยั่งยืน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) และความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ ส่วนการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ ด้านสถานศึกษา มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$) และการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ ส่วนการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 43 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

รายการประเมิน	n = 397						ผลการประเมิน
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.45	0.69	มาก	4.38	0.65	มาก	ผ่านเกณฑ์
2. การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.48	0.71	มาก	4.45	0.67	มาก	ผ่านเกณฑ์
3. การปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียน ระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ	4.54	0.62	มากที่สุด	4.55	0.58	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	4.50	0.64	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.49	0.52	มาก	4.47	0.44	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 43 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ ระดับมาก 3 รายการ และผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.45$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.$) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ระดับมาก 2 รายการ และผ่านเกณฑ์ทุกรายการ โดยการปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$) และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบบผสมวิธี โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากน้อยไปหามาก โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เกณฑ์ที่ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น มีค่าดัชนี PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป เป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูง ที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย ชั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การ และการพัฒนาที่ยั่งยืน จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แหล่งข้อมูล คือ ข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมายก(ร่าง)รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของ(ร่าง)รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) โครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การตัดสินใจ

ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ 2) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี 4) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ 5) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 6) ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กร 7) ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 8) ด้านความเสมอภาค 9) ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน และ 10) ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ 2) ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี และ 4) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์การ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ ขั้นที่ 3 การสั่งการ ขั้นที่ 4 การประสานงาน และขั้นที่ 5 การควบคุม องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลลัพธ์รูปแบบ ประกอบด้วย 2 ด้าน 5 มิติ ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.1) มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 1.2) มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร 1.3) มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร และ 2) ด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าได้รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเหมาะสม 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ (Principles) ประกอบด้วย

1. หลักการพัฒนาสุขภาพองค์กร (Organizational Health Development) สถานศึกษา กำหนดกรอบการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของสถานศึกษาตามขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพื่อใช้พัฒนาสถานศึกษาที่มีสุขภาพที่ดี เสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสมดุล
2. หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs–Sustainable Development Goals) สถานศึกษาดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสร้างองค์การให้มีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพที่ยั่งยืนในระยะยาว
3. หลักความเสมอภาค (Equality) สถานศึกษาสร้างความเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ (Objectives) ประกอบด้วย

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร (Components of Organizational Health Development) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ (Leadership and Organizational Management) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Visionary and Creative Leadership)
 - 1.2 การตัดสินใจโดยมีข้อมูลสนับสนุน (Data-Driven Decision Making)
 - 1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Culture)
 - 1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

- 1.5 การสื่อสารที่ชัดเจน และทั่วถึง (Clear and Comprehensive Communication)
- 1.6 การจัดการโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น (Organizational Structure Management)
- 1.7 การสร้างทีมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน (Creating a Supportive Team)
- 1.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Engagement Promotion)
- 1.9 การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ (Political Management)
- 1.10 การมีทัศนคติที่เน้นการดูแลเอาใจใส่เด็ก (Caring Attitude for Children)

2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (Environment and Atmosphere) สถานศึกษา มีสภาพอาคารสถานที่ บรรยากาศ และสังคมในโรงเรียนที่ดีสำหรับการจัดการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุน ความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 2.1 การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัยรอบด้าน (Promotes Learning and All-round Safety Environment)
- 2.2 การมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส (Open and Transparent Atmosphere)
- 2.3 การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสนับสนุนการทำงาน (Positive Work Relationships and Support Work)
- 2.4 การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Mental Health-Supportive Atmosphere and Well-being)
- 2.5 การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืน (Promotes Creativity and Sustainability Atmosphere)
- 2.6 การมีความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security)
- 2.7 การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทางสังคมภายในโรงเรียนและชุมชน (Mutually Supportive Relationships)

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี (Development and Well-being Human) ครูและบุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 3.1 การส่งเสริมทักษะและความสามารถ (Skill and Competence Development)
- 3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement Support)
- 3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต (Physical and Mental Health Promotion)
- 3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Support)
- 3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Support)

3.6 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Morale and Motivation)

3.7 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา (Time Management Support)

3.8 การให้อำนาจตัดสินใจ (Empowerment)

3.9 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethics, Morality and Professional Ethics Promotion)

4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร (Resource Management and Organizational Development) การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Resource Allocation)

4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร (Strategic Resource Planning)

4.3 การบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management)

4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ (Budget Resource Management)

4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change)

4.6 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Technology Integration)

4.7 การบริหารงานที่มุ่งเน้นวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (Academic-focused Management)

4.8 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร (Data Utilization for Organizational Planning)

4.9 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation and Improvement)

4.10 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organizational Culture)

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Guidelines for Organizational Health Development based on Sustainable Development)
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานขององค์กรในบริบทของสถานศึกษา โดยการวางแผนต้องคำนึงถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการสร้างความพร้อมในระยะยาว ประกอบด้วย

1. การจัดการศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education and Awareness)

2. การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ (Health Education)

3. การส่งเสริมการระดมความคิด (Brainstorming)

4. การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น (Risk Management and Organizational Resilience)

5. การศึกษาข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Education)

ขั้นที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) กระบวนการจัดสรรทรัพยากร การวางระบบโครงสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและสุขภาพของบุคลากรและนักเรียน ประกอบด้วย

1. การเข้าถึงบริการสุขภาพ (Health Services Access)

2. การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน (Sustainable Water Management)

3. การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Energy Management)

4. การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล (Waste and Recycling Management)

5. การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียว (Building and Green Space Design)

6. การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Pollution Control and Environmental Health)

7. การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management)

8. การใช้เทคโนโลยีที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Using Technology to Reduce Environmental Impact)

ขั้นที่ 3 การสั่งการ (Commanding) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อ ชี้นำ กำกับ และกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้ดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1. การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion)

2. การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion)

3. การส่งเสริมสุขภาวะทางสังคม (Social Well-being Promotion)

4. การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

5. การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านสุขภาพ (Health Awareness and Consciousness)

6. การเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity Training)

7. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Engagement)

3.8 การสร้างเครือข่ายชุมชน (Community Networking)

3.9 การสนับสนุนการใช้หลายภาษา (Multilingualism Support)

ขั้นที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) กระบวนการที่ผู้บริหาร สร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินงานขององค์กร ในบริบทของสถานศึกษา

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory Decision-Making)

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร (Participatory Management)

3. การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม (Transparency and Stakeholder Responsiveness)

4. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน (Student Engagement in Environmental Problem Solving)

5. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์กร (Student Involvement in Organizational Development)

6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน (Participate in Community Cultural Activities)

7 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Cultural Exchange Activities)

ขั้นที่ 5 การควบคุม (Controlling) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

1. การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Promotion)

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Community Engagement in Environmental Management)

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน (Culture of Sustainability)

4. การยอมรับและเคารพความหลากหลาย (Acceptance and Respect for Diversity)

5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง (Open Work Culture)

6. การส่งเสริมการเคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกัน (Respecting Diversity and Coexistence)

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ (Assessment Criteria for the Model) ประกอบด้วย 2 ด้าน 5 มิติ ดังนี้

1. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Management and Leadership) การประเมินการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีความสอดคล้องกับ

วิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา นโยบายและหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

- 1.1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.1.2 การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน
- 1.1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย
- 1.1.4 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

1.2 มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Communication and Interpersonal Relations) การประเมินความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส เข้าใจง่าย และสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และได้รับข้อมูลสำคัญอย่างทันท่วงที รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร ประกอบด้วย

- 1.2.1 การสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน
- 1.2.2 การสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย
- 1.2.3 การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างบุคลากร
- 1.2.4 การสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหารที่มีคุณภาพ
- 1.2.5 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสื่อสาร

1.3 มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Personnel Participation) การประเมินการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนของบุคลากร การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินมิตินี้เน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.3.1 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ
- 1.3.2 การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 1.3.3 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น
- 1.3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

2. ด้านสถานศึกษา

2.1 มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) การประเมินความสามารถของสถานศึกษาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ ประกอบด้วย

- 2.1.1 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
- 2.1.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.1.3 การทำงานด้วยความยืดหยุ่น

2.2 มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes) การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืนประกอบด้วย

2.2.1 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้

2.2.3 การรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2.2.4 ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) มีดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างคามยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. การปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
5. ผลประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัย แห่งความสำเร็จ ค้นพบประเด็นที่สำคัญ จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 หลักการ เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน และหลัก ความเสมอภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและแนวทาง การพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีความหลากหลาย ของบุคลากร นักเรียน และสภาพแวดล้อม หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การจึงจะช่วยส่งเสริมการสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การรักษาสิ่งแวดล้อม และการสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ส่วนหลักความเสมอภาคเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยลด ช่องว่างและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาของนักเรียนระดับประถมศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสที่เท่าเทียม รวมทั้งทำให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมและรู้สึก เป็นเจ้าขององค์การ ซึ่งแนวคิดสุขภาพองค์การมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) กล่าวว่า สุขภาพองค์การที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Miles (1969) ที่ระบุว่าสุขภาพขององค์การสะท้อนถึง ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการพัฒนาในระยะยาว รวมทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2553) ได้กล่าวถึง การพัฒนาสุขภาพองค์การไว้ว่า สภาพขององค์การที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบที่ร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนา ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสอดคล้องกับ องค์การสหประชาชาติ (2565) (UNESCO, 2018) และสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เน้นการพัฒนาอย่างครอบคลุมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง รวมทั้ง UNESCO (2017) ได้กล่าวถึงการนำ SDGs ไปบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีทักษะที่จำเป็น สำหรับศตวรรษที่ 21 และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ และกอบชัย ลิ้มสิษฐ์สกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแนวทางองค์กร สหประชาชาติ (UN) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ได้แก่ ปัจจัยการเข้าถึงการศึกษา ปัจจัยการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียม ปัจจัยการกำหนดค่าใช้จ่ายในการศึกษา ปัจจัยการส่งเสริม

พัฒนาทักษะเพื่อประกอบอาชีพ ปัจจัยการจัดความเหลื่อมล้ำ และปัจจัยหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน และหลักความเสมอภาคมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ United Nations (2015) ที่กล่าวถึง ความเสมอภาค และการรวมกลุ่มในบริบทของ SDGs ซึ่ง SDG4 การศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นการให้การศึกษาที่เสมอภาค และครอบคลุมสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเพศชาติพันธุ์ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคม อีกทั้ง Oxfam (2015) กล่าวถึง การพัฒนาการศึกษาเพื่อการเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship) ซึ่งเน้นการส่งเสริมความเสมอภาค (Equity) และการรวมกลุ่ม (Inclusion) ในระบบ การศึกษาและการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการยอมรับและเคารพ ในความแตกต่างทั้งทางวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และสถานะทางเศรษฐกิจ

2. องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ในการพัฒนาสุขภาพ องค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง สุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้สามารถ ขับเคลื่อนสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทาย ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษามีทิศทาง และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากรได้ตรงจุด รวมถึง เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่ายเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ขับเคลื่อนสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงรุก ทำให้เกิด ความต่อเนื่องในการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของ UNESCO (2017) ที่เน้นการบูรณาการมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเข้ากับการศึกษาอย่างสมดุล โดยเหตุผลสำคัญคือ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถส่งเสริมสุขภาวะของนักเรียน และบุคลากรในระยะยาวได้ และสอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นบทบาทของผู้นำ ในการสร้างความยั่งยืนให้องค์การ (Denison, 2000) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2020) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การเพื่อสร้างความสมดุลในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของคนในองค์การอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสัมมฤทธิ อธิจิตโต (ถาวร) (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตำบลห้วยโป่ง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผู้บริหาร

โรงเรียนจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ทั้งนี้การบริหารจะควบคู่กับการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น ต้องเป็นการพัฒนาที่มุ่งสู่คุณภาพของมิติ 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม

3. องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร เป็นประเด็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพื่อให้การพัฒนาครอบคลุมและมีทิศทางที่สอดคล้องตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3) การพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี และ 4) การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้อาจเห็นได้ว่าการพัฒนาสุขภาพองค์กรอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่มีความครอบคลุมทุกมิติของการบริหารจัดการ เนื่องจากสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่พัฒนาด้วยการจัดการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องดูแลคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และศักยภาพของบุคลากรและนักเรียนไปพร้อม ๆ กัน องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน จึงมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีจะเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรและการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีจะสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับความสมดุลทั้งด้านคน งาน และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2013) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสุขภาพองค์กรไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่งได้ แต่จำเป็นต้องพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุลและเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะตั้งกูร (2553) และธิดาวลัย อุ่นกอง (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร ประกอบด้วย การวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารภายในองค์กร การจัดการโครงสร้างองค์กร การสร้างทีม และการจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ และสอดคล้องกับ Korkmaz (2007) ได้กล่าวถึง ผลกระทบความเป็นผู้นำที่มีต่อสุขภาพขององค์กร สอดคล้องกับ Denison (2000) กล่าวไว้ว่า ขณะที่สภาพแวดล้อมที่ดีจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน และสอดคล้องกับ Saks (2006) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับ UNESCO (2020) ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโตอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

เรวัตร์ งามบุรงค์ (2558); สุวิชาภรณ์ กฤตยาภิรณ (2563); Lee, et al. (2014) และ Tara, et al. (2014) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน และความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล โรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่ดีจะช่วยลดระดับความเครียด ลดภาวะหมดไฟ และส่งผลให้ครูรู้สึกว่าคุณภาพดีขึ้น ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552); ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง (2553) และกมลาศน์ ศรประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะดังกูร (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะและความสามารถ การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา และการสร้างโอกาสการเป็นผู้นำ รวมทั้งสอดคล้องกับ แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552); เรวัตร์ งามบุรงค์ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2560); สุภาวรรณ คำระมาด (2560); ยิ่งยศ เปรมฤติปริชาชาญ และศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ (2561) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร การบริหารจัดการบุคลากร การบริหารจัดการงบประมาณ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การมุ่งเน้นวิชาการ และการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์การ

4. องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกระบวนการ และวิธีการ ที่ใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกำหนดแนวปฏิบัติและกระบวนการ ในการพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสมจะทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ทำให้การพัฒนาสุขภาพองค์การเกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2551); เบญจวรรณ กิ์สุขพันธ์ และผดุง พรมมูล (2551)อ้างถึงใน ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง, (2553); มณีสรรณ์ เสถียรบุตร (2558); สมาน อัสวภูมิ (2559); ชีรวัฒน์ นิเจนตร (2560); นฤมล พันธุ์ตัน (2560); อรทัย ยศปัญญา (2561); อานนท์ เมธีวรฉัตร (2561); ภิชาพัชญ์ โทนา (2562); ประมวล พลอยกมลชุนท์ (2563); Brown and Moberg (1980) และ Bardo and Hartman (1982) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบที่ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา หรือ กระบวนการพัฒนา ด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563); วีระ บัวผัน (2563) และวันสว่าง สิงห์ชัย (2559) ได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเมืองประกอบแนวทางการพัฒนา หรือ กระบวนการพัฒนาเช่นเดียวกัน ซึ่งองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารขององรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นแนวทางที่สำคัญ ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ เป็นการวัดผล และประเมินผล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1.1) มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 1.2) มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ 1.3) มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) ด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ 2.1) มิติการปรับตัว และความยืดหยุ่น และ 2.2) มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการประเมินรูปแบบ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากการดำเนินงาน และสามารถนำข้อมูลไป พัฒนาการบริหารจัดการได้ตรงจุดและเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการร่วมกันวางแผนและปรับปรุงสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงทำให้สถานศึกษา มีข้อมูลสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเห็นถึงคุณค่าขององค์การ นำไปสู่ความยั่งยืนในการ ดำเนินงานในระยะยาว ซึ่งแนวทางการประเมินผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนา ที่ยั่งยืน (SDGs) UNESCO (2017) ทำให้โรงเรียนสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายภายในสู่เป้าหมายสากล และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์การในระยะยาวได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แหมมณี (2551); สมาน อัสวภูมิ (2559); นฤมล พันธุ์ตัน (2560) และประมวธ พลอยกมลชุนท์ (2563) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และพบว่า เมืองประกอบของรูปแบบที่ประกอบด้วยการประเมินผลลัพธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสว่าง สิงห์ชัย (2559); ขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563) และวีระ บัวผัน (2563) ได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเมืองประกอบการประเมิน ผลลัพธ์เช่นกัน

6. องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เป็นองค์ประกอบ และเงื่อนไขที่จำเป็นต่อ การพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) การปลูกฝังจิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ

3) การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นส่วนสำคัญที่จะเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสร้างความมุ่งมั่นร่วมกันของทุกฝ่าย ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสว่างสิงห์ชัย (2559); ขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563) และวีระ บัวผัน (2563) ได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบปัจจัยแห่งความสำเร็จ นอกจากนี้ยังพบว่า แนวคิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ Frueauff (1998) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยนำแนวคิดการบริหารตามทฤษฎี POCCC มาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง จึงควรให้ความสำคัญในแต่ละขั้นตอน ดังนี้ ขั้นการวางแผน (Planning) ควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสุขภาพองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบุคลากร ขั้นการจัดองค์กร (Organizing) ควรจัดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ขั้นการสั่งการ (Commanding) ควรส่งเสริมภาวะผู้นำและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขั้นการประสานงาน (Coordinating) ควรสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และขั้นการควบคุม (Controlling) ควรมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน บุคลากร และสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีสุขภาพองค์การที่ดี เกิดบรรยากาศแห่งความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัด ให้มีสุขภาพองค์การที่ดีตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัด ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด ร่มรื่น และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมี

ความสุข ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะด้านการ พัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี ควรกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้าง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ ควรกำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส เกิดประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาระบบและกลไกในการสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างยั่งยืนให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั่วประเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างสุขภาพองค์การอย่างยั่งยืน
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบนิเทศภายในเพื่อสนับสนุนสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์ และศิริชัย ชินะดังกูร. (2553). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การ
ของโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2(1), 33-43.
- กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2564). *คู่มือการขับเคลื่อนโครงการ
พัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในต่างประเทศ*. ขาดทุนคือกำไรวิสาหกิจเพื่อสังคม.
กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กระทรวงศึกษาธิการ.
กฤติมา มะโนพรหม. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล. (2565). *การพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
ตามแนวทางองค์การสหประชาชาติ (UN)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- กอบัว ทศนภักดี. (2550). *องค์การสุขภาพดี*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. Google.com. [http://library1.nida.ac.th/
termpaper5/hrd/2550/19238ab_co.pdf](http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19238ab_co.pdf).
- กาญจนา เจริญชัย. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน Education for Sustainable
Development (ESD). *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 13-18.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษารัง เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ขวัญชนก แสงทานั่ง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2553). *โครงการประเมินภายในแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน*.
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ครรชิต มัลลียงศ์. (2560). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. [http://www.drkanichit.com/
general_articles/articles/general_24.html](http://www.drkanichit.com/general_articles/articles/general_24.html).
- จิรวัดน์ นิเจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. *วารสารราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี*, 4(2), 71-100.

- ฐิติวัจน์ พัฒน์เจริญ. (2558). รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของทหารกองประจำการสังกัดกองทัพบก. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(3), 12-29. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/25480>.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2557). ก้าวตาม.....ก้าวไปสู่โรงพยาบาลสุขภาวะ. การอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนานักสร้างสุขโรงพยาบาล”. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- ทิตนา แคมมณี. (2551). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2553). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- นฤมล พันธุ์ตัน. (2560). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- นฤมล พุทธิฤทธิ์. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี บุญก่อ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(2), 1-14.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บุศรา แสงอรุณ. (2562). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs). https://nsotraining.nso.go.th/download/12-40-38_11-03-2562.pdf.

- บุษบา เสนีย์. (2563). รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ดุสิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท
กรุงเทพ]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ประมวล พลอยกมลสุนท์. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความ
บกพร่องทางการเห็น ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุสิตมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. ภาพพิมพ์.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. (2565, 1 พฤศจิกายน).
ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258 ง น. 1-143). สืบค้นจาก
https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf.
- พงศ์เทพ สุธีรภูมิ. (2564, 16 ตุลาคม). การพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development
[Paper presentation]. การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย สสส.
ระดับกลุ่มพื้นที่ภาคใต้ หลักสูตรการบริหารจัดการความยั่งยืน. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระสัมมฤทธิ์ อธิจิตโต (ถาวร). (2561). รูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตำบลห้วยโป่ง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. [วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พศวัต สารอาวาส. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทานขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ภิกษาพัชญ์ โหนะ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- มณัสสรณ์ เสถียรบุตร. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ยิ่งยศ เปรมฤดีปริชาชาญ และศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์].
- รัชฎาพร พิมพิชัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุสิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมี.
- เรวัตร งามบุรณงค์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เรวัตร งามบุรณงค์ และต้องลักษณะ บัญธรรม. (2560). ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครนายก. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 18(1), 175-185.
- วรรณิษา ธาระมัตร์ และพรเทพ รุ่งแผน. (2563). แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.สุพรรณบุรี*, 7(1), 43-55.
- วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 2-14.
- วิชัย เทียนถาวร. (2564). การพัฒนาที่ยั่งยืน: ต้องทำอย่างไร. https://www.matichon.co.th/article/news_2637500.
- วีระ บัวผัน. (2563). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ศุภรินทร์ พรหมรินทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนดำรงราษฎร์ สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย. https://research.otepec.go.th/files/0-1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD_tjqhgerp.pdf.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2564). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs. <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/>.

- สมพร แสงชัย. (2561). วิวัฒนาการแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 14(2), 96-111. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/150326/117148>.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). การใช้การวิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), 76-85.
- สมาน อัสวภูมิ. (2559). ความเป็นเลิศและการจัดการความเป็นเลิศ. *วารสารบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 1-7.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *สถิติการศึกษาไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานสถานภาพการศึกษาแห่งชาติ*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) กรุงเทพฯ*. <https://data.opendevlopmentmekong.net/dataset/3440acec-9130-4ad2-b917-91e71553c99a/resource/d2fb4934-d736-4d55-8ea1-916ec29045ba/download/20-year-national-strategy-th-summary.pdf>.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. http://www.bopp.go.th/?page_id=2291.
- สุภาวรรณ คำระมาด. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในความเป็นปรกติใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ*. <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/97/1/28.55252348%20%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B9%8C%20%E0%B9%80%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%8D%E0%B8%9C%E0%B8%A5.pdf>.
- สุวิชาภรณ์ กฤตยาเกียรติ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก. *วารสารชุมชนวิจัย*, 14(4), 200-212.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากน้อยไปหามาก โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified). *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 8(2), 159-172.

- องค์การสหประชาชาติ. (2565). *Our Work on the Sustainable Development Goals in Thailand*. <https://thailand.un.org/th/sdgs>.
- อรัญญิ์ ยศปัญญา. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1). 232-245.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. and Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Banks, J. A. (2009). *Multicultural education: Issues and perspectives* (7th ed.). Wiley.
- Bardo, J. W. and Hartman, J. J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. F.E. Peacock.
- Bolman, L. G. and Deal, T. E. (2003). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Brown, W. B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: Approach*. John Wiley and Sons.
- Bryson, J. M. (2011). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (4th ed.). John Wiley and Sons.
- Burke, W. W. (2013). *Organization change: Theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. n.p.
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Campbell, D. F., Johnston, R. W., Campbell, G. S., McClain, D. and Macaluso, J. F. (1983). The microbiology of raw, eviscerated chickens: A ten year comparison. *Poultry Science*, 62(3), 437-444.
- Carter, V. G. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). McGraw-Hill book.

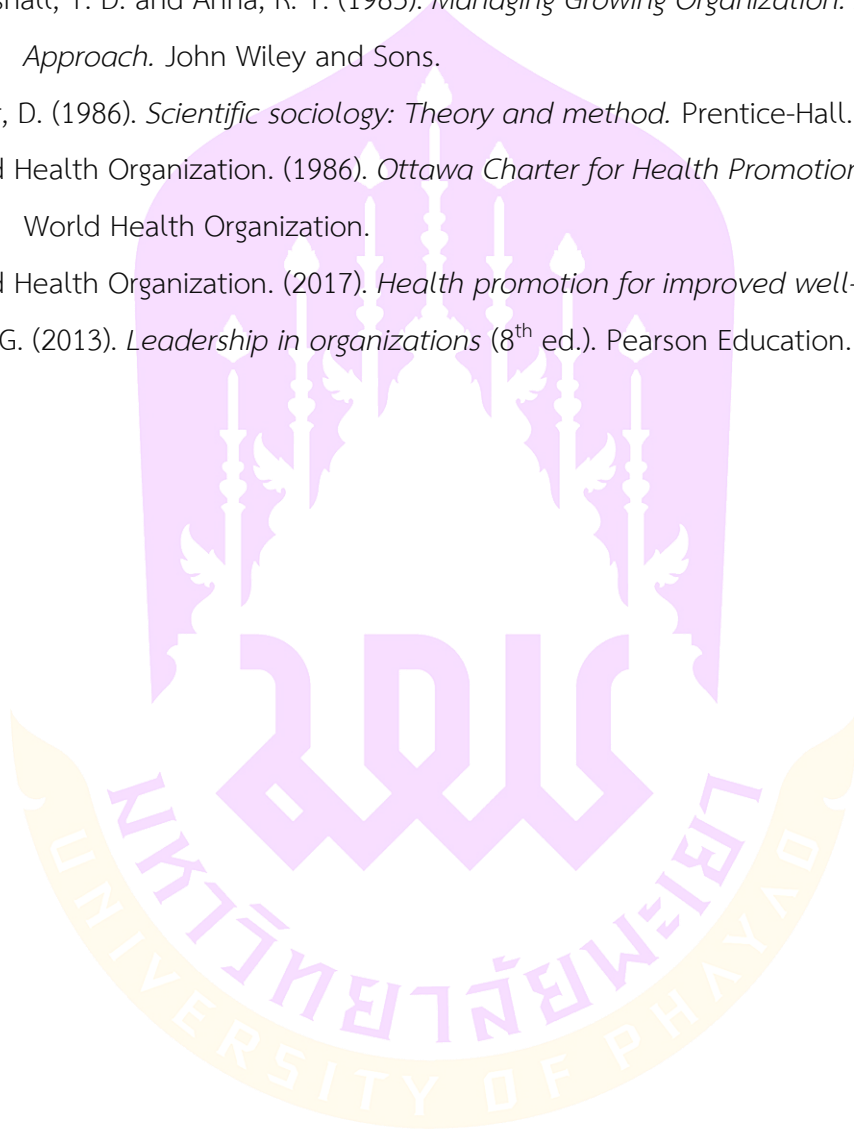
- Cartwright, S. and Cooper, C. L. (2014). *Towards Organizational Health: Stress, Positive Organizational Behavior and Employee Well-Being*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_3.
- Cascio, W. F. and Boudreau, J. W. (2010). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (2nd ed.). Pearson FT Press.
- Ceacir, I. (2023). *Toxic organizational culture: Diagnosis and prevention*. https://typeset.io/papers/toxic-organizational-culture-diagnosis-and-prevention-3sako1vduq?utm_source=chatgpt.
- Conway, G. R. (1987). The properties of agroecosystems. *Agricultural System*, 24, 95-117.
- Corbett, D. (2004). Excellence in Canada: Healthy Organizations-Achieve Results by Acting Responsibly. *Journal of Business Ethic*, 55, 125-133.
- Corson, W. H. (1990). *The Global Ecology Handbook*. Beacon Press.
- Deardorff, D. K. (2009). *The Sage handbook of intercultural competence*. Sage.
- DeJoy, D. M. and Wilson, M. G. (2003). Organizational Health Promotion: Broadening the Horizon of Workplace Health Promotion. *Sage Journals Volume*, 17(5). <https://doi.org/10.4278/0890-1171-17.5.33>.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture and organizational effectiveness: A model and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 24(3), 34-46.
- Doppelt, B. (2017). *Leading change toward sustainability: A change-management guide for business, government, and civil society* (2nd ed.). Routledge.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism, Their Form and Function in Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 39(2), 192-193.
- Elliott, J. A. (2006). *An Introduction to Sustainable Development*. Routledge.
- Frueauff, R. L. (1998). *Organizational Health and the Influences that Enable and Constrain the Development of Health Schools*. [Doctoral Dissertation, Arizona State University]. Electronic Journals.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Gallup Press.

- Gulua, E. and Kharadze, N. (2023). *Organizational Culture Management Challenges. European Journal of Interdisciplinary Studies*. https://typeset.io/papers/organizational-culture-management-challenges-27jt7u0gkm?utm_source=chatgpt.
- Hoy, W. K. and John, A. F. (1987). Organizational Health the Concept and its Measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30 -37.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory} research and practice* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research and practice* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hoy, W. K. and Tarter, C. J. (1997). The road to open and healthy schools: A handbook for change. *Middle Level Leadership*, 30(5), 53-59.
- Indeed Editorial Team. (2022). *What Is Educational Administration? (And Why It's Important)*. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-educational-administration>.
- Jerald, G. (2010). *Organizational Injustice as an Occupational Health Risk*. <https://doi.org/10.5465/19416520.2010.481174>.
- Jones, R. (2018). *Communication Failures in Schools*. Cambridge University Press.
- Joyce, B. R. and Weil, M. (2000). *Models of Teaching* (6th ed). Allyn and Bacon.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Pergamon Press.
- Keller, S. and Price, C. (2011). *Beyond performance: How great organizations build ultimate competitive advantage*. Wiley.
- Kim, S. (2019). *Leadership and Organizational Health in Education*. Oxford University Press.
- Korkmaz, M. (2007). The effects of leadership styles on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 31(1), 22-54.
- Lee, J. C., Chen, C. L. and Xie, S. H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Lee, K. and Park, H. (2022). *Educational Effectiveness and Organizational Health*. Wiley.
- Lencioni, P. M. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. Jossey-Bass.

- Lyth, M. I. (1991). Changing organizations and individuals: Psychoanalytic insights for improving organizational health. In Kets, M.F.R. (Ed.), *Organizations on the couch*. Jossey-Bass.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Key to Understanding Work in the 21st Century*. American Psychological Association. n.p.
- McDavid, J. C., Huse, I. and Hawthorn, L. R. L. (2018). *Program evaluation and performance measurement: An introduction to practice* (3rd ed.). Sage Publications.
- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. In Carver, F. D. and Sergio, T. J. V. (Eds.), *Organizations and human behavior*. McGraw-Hill.
- Miles, M. B. (1973). *Planned change and organizational health: Figure and ground*. Allyn and Bacon.
- Nielsen, K. and Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the “what works?” question in organizational intervention research. *Human Relations*, 70(1), 40-62.
- Owens, R. G. (1991). *Organization Behavior in Education* Englewood. Prentice-Hall.
- Oxfam. (2015). *Education for global citizenship: A guide for schools*. Oxfam GB.
- Patton, M. Q. (2008). *Utilization-focused evaluation* (4th ed.). Sage Publications.
- Pretty, J. N. (1995). Participatory learning for sustainable agriculture. *World Development*, 23(8), 1247-1263.
- Sachs, J. D. (2015). *The Age of Sustainable Development*. Columbia University Press.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- San, L. T. (2023). *Seven Deadly Sins of Organizational Culture*. https://typeset.io/papers/seven-deadly-sins-of-organizational-culture-2eak1f9c9?utm_source=chatgpt.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Smith, E. W. (1980). *The education encyclopedia*. Prentice-Hall. .

- Steer, R. M. (1997). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative science quarterly*, 22(1), 46-75.
- Steiner, E. (1988). *Methodology of theory construction*. Ecology Research Associates.
- Stufflebeam, D. L. and Webster, W. J. (1998). *Handbook of research on educational administration*. Longman.
- Suleiman, M. and Watts, J. (2021). *Teacher Burnout and Organizational Support*. Routledge.
- Tara, G. M., Marc, S. A. and Stacy, L. F. (2014). *The Organizational Health of Urban Elementary Schools: School Health and Teacher Functioning*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12310-012-9099-4>.
- The University of Kansas. (2023). *What is educational administration?*.
<https://educationonline.ku.edu/community/what-is-educational-administration>.
- Thompson, A. (2020). *Student Mental Health and School Environments*. Springer.
- Tilbury, D. (2011). *Education for Sustainable Development: An Expert Review of Processes and Learning*. UNESCO.
- Turner, R. K. (1988). *Sustainable Environmental Development. Principles and Practice*. Belhaven Press.
- UNCED. (1992). Report of the United Nations Conference on Environment and Development. *Rio de Janeiro*, 3-14(2).
- UNESCO. (2014). *Shaping the Future We Want: UN Decade of Education for Sustainable Development*. France.
- UNESCO. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*. France.
- UNESCO. (2018). *Education for sustainable development and the SDGs: Learning to act, learning to achieve*. France.
- UNESCO. (2020). *Education for Sustainable Development: A roadmap*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374802>.
- United Nation. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development Our Common Future*. UN.
- United Nations. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.

- United Nations Environment Programme. (2016). *Global environmental outlook: Environment for the future we want*. Cambridge University Press.
- Wals, A. E. J. and Corcoran, P. B. (2012). *Learning for sustainability in times of accelerating change*. Wageningen Academic Publishers.
- Weinshall, T. D. and Anna, R. Y. (1983). *Managing Growing Organization: A New Approach*. John Wiley and Sons.
- Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Prentice-Hall.
- World Health Organization. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*.
World Health Organization.
- World Health Organization. (2017). *Health promotion for improved well-being*. WHO.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรมินทร์ อริเดช	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เกียรประภากุล	อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
3. ดร.พรจรรย์ พัทรมณี	ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
4. ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
5. ดร.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนา

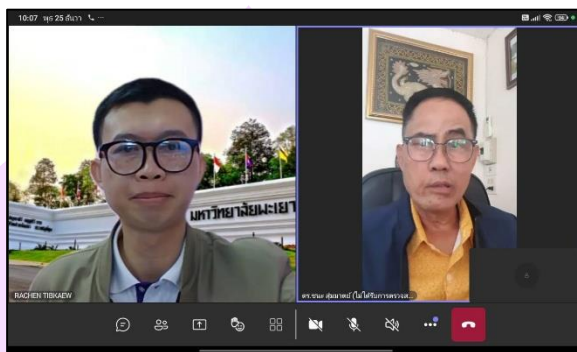
1. ดร.ชนะ สุ่มมาตย์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแนะแนว สพฐ. อดีตผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์	อาจารย์พิเศษ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเชียงราย อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสตรีวิทยา กรุงเทพมหานคร
3. ดร.สุธีรัตน์ อริเดช	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. ดร.ธราทิพย์ วงษ์บรรณะ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
5. ดร.เฉลิมขวัญ สุปิงคลัด	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านก้นเตี๋ยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

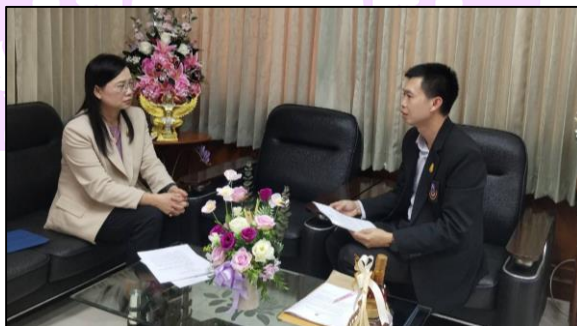
1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรม
ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลพี ทุมมาพันธ์ รองเลขาธิการคุรุสภา
4. ดร.ธงชัย คำปวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
5. ดร.ปริศนา วรรณารักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
6. ดร.ยุพิน บุญประเสริฐ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
7. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
8. ดร.วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย
เชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย
9. ดร.จตุพล โนมณี ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเทศบาล
ตำบลบ้านปล้อง

ภาคผนวก ง ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ชนะ สุ่มมัตย์ โดยใช้รูปแบบออนไลน์
ผ่าน Microsoft Teams ในวันที่ 25 ธันวาคม 2567 เวลา 10.00 น. – 12.00 น.



การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.สุธีรัตน์ อริเดช ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ในวันที่ 6 มกราคม 2568 เวลา 13.30 น. – 15.00 น.



การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์ ณ วิทยาลัยเชียงราย
ในวันที่ 9 มกราคม 2568 เวลา 15.00 น. – 17.00 น.

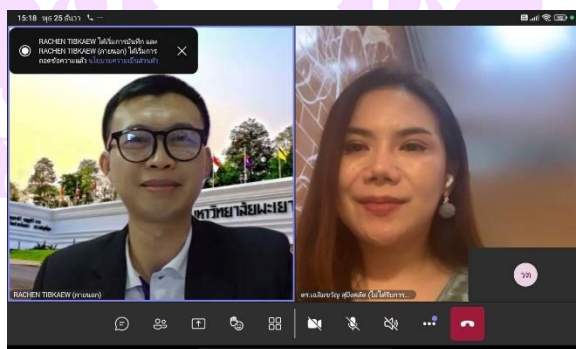


การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ธาราทิพย์ วงษ์บรรณะ ณ มณฑลทหารบกที่ 37 ค่ายเม็งรายมหาราช
จังหวัดเชียงราย

ในวันที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 15.00 น. – 17.00 น.



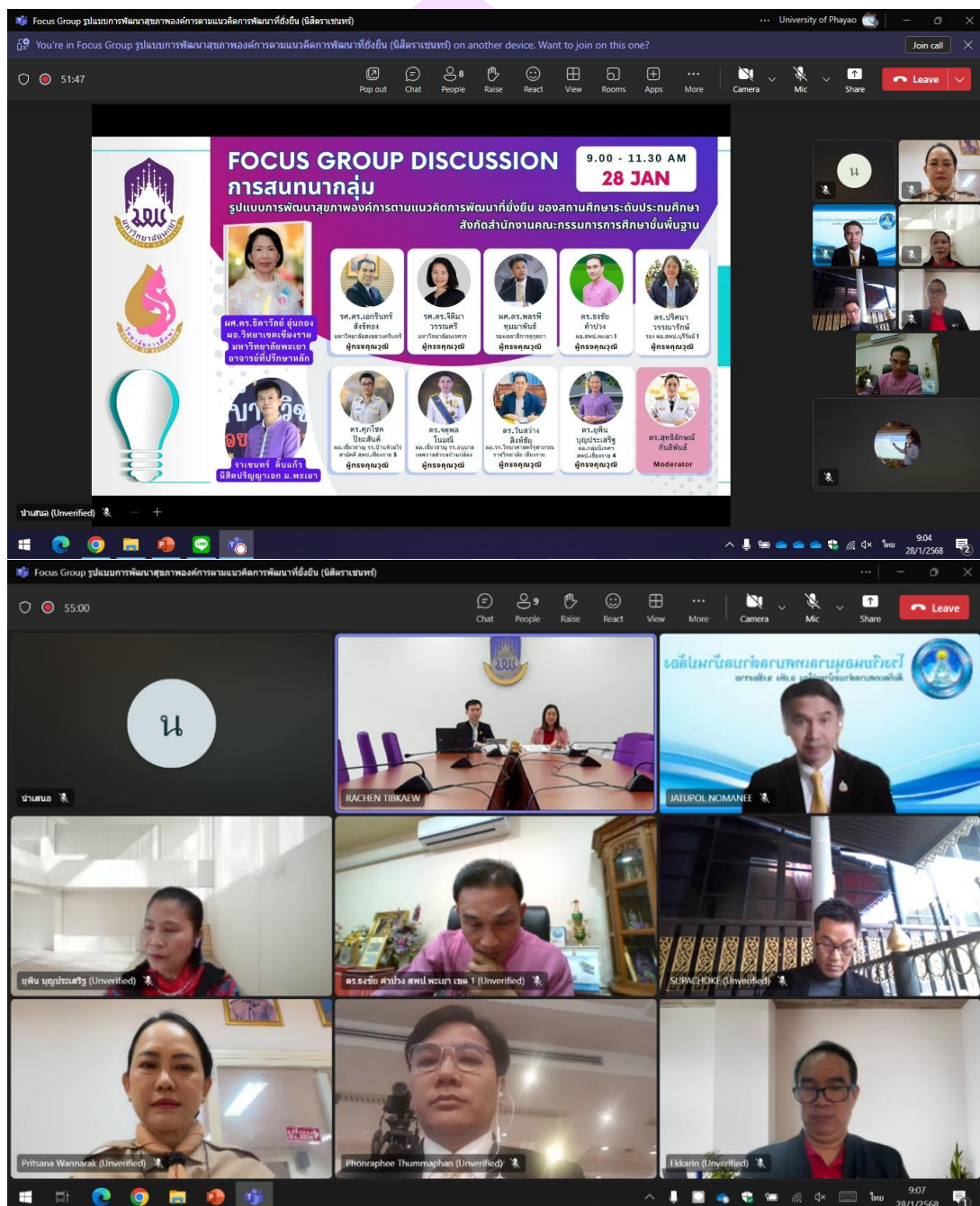
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.เฉลิมขวัญ สุปิงคลัด โดยใช้รูปแบบออนไลน์
ผ่าน Microsoft Teams ในวันที่ 25 ธันวาคม 2567 เวลา 14.00 น. – 16.00 น.



ภาคผนวก จ ภาพการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม วันที่ 28 มกราคม 2568 เวลา 09.00 – 12.00 น.

ในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Microsoft Teams



ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened Questionnaire)

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ราเชนทร์ ตี๋แก้ว

นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- ☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
☐ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120–719 คน
☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720–1,679 คน
☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายของระดับการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
 4 หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ **มาก**
 3 หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
 2 หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ **น้อย**
 1 หมายถึง สภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	รายการ	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาสุขภาพองค์การ											
1.1 ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ											
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน										
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์										
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้										
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก โดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร และมีเป้าหมายร่วมกัน										
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร										
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภายในที่ชัดเจน เปิดเผย และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่าย										
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโครงสร้างที่ชัดเจน และเหมาะสมกับการดำเนินงาน										
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง										
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ										
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ										
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม										
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน										
1.2 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ											
13.	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน										
14.	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความเปิดเผย และโปร่งใส สร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร										
15.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมความร่วมมือ และลดความขัดแย้งในการทำงาน										
16.	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร										

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร											
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรร และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กร										
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรและการใช้ทรัพยากรการเงิน วัสดุ และบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน และอนาคต										
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กร										
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายการเงินที่รัดกุม										
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรและองค์การพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา										
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาองค์กร										
36.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ										
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรโดยมุ่งเน้นวิชาการ										
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดการทรัพยากร และพัฒนาองค์กร										
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรและผลลัพธ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ										
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความยั่งยืนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										
2. การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน											
2.1 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน											
41.	สถานศึกษามีการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัด และพลังงานหมุนเวียน										

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
52.	สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแสงธรรมชาติที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และพื้นที่สีเขียวเพื่อผ่อนคลาย										
53.	สถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาวะ										
54.	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน										
55.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน										
56.	สถานศึกษาจัดให้มีบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี การจัดห้องพยาบาลให้บริการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพกับหน่วยงานภายนอก										
57.	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ เช่น การรณรงค์การกินอาหารเพื่อสุขภาพ การลดการสูบบุหรี่ หรือการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ										
58.	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณผ่านการจัดกิจกรรมที่เน้นความสงบทางจิตวิญญาณ เช่น การทำสมาธิ การสวดมนต์ไหว้พระ										
2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน											
59.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาองค์การ										
60.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบของนักเรียน และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร										
61.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์การ และสิ่งแวดล้อม										
62.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ เพื่อช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์การและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน										
63.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและโรงเรียน										

[illegible]

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพจริงที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
85.	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และประเพณีของชาติพันธุ์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม										
86.	สถานศึกษามีการฝึกอบรม พัฒนา บุคลากรและนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการทำงานร่วมกันของบุคคลหลากหลายทางวัฒนธรรม										
87.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้หลายภาษาในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่มีหลายภาษา และส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม										
88.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันวัฒนธรรมต่าง ๆ การแสดง ศิลปะ										
89.	สถานศึกษามีการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้แก่บุคลากรและนักเรียนทุกคน ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน										
90.	สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน										
91.	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมเทศกาลวัฒนธรรม										
92.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลกที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึงความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



**แบบสัมภาษณ์การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด
การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสัมภาษณ์จะไม่ส่งผลกระทบใดๆ คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ราเชนทร์ ดีบแก้ว

นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลรายละเอียดสถานภาพของท่าน

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 ตำแหน่ง.....
- 1.3 สถานที่ทำงาน.....
- 1.4 สถานที่สัมภาษณ์.....
- 1.5 วัน / เวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูล ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะตามที่ท่านต้องการ

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ประกอบด้วย

หลักการพัฒนาสุขภาพองค์การ เป็นแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานที่ใช้เพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์การให้อึดต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุล

หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่กระทบต่อความสามารถของคนรุ่นอนาคตในการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยเน้นความสมดุลระหว่างมิติ เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) เพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ หลักการในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร

☐ เหมาะสม โปรดระบุข้อ

☐ ไม่เหมาะสม โปรดระบุข้อ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร

☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ

3.1 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ สภาพอาคารสถานที่ อารมณ์ และสังคม ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีสำหรับการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือร่วม

3.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี เป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การให้โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพจิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.1.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกันซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษา

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร

☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

3.2 รายละเอียดขององค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ รายละเอียดขององค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ
ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาดังต่อไปนี้ อย่างไร

องค์ประกอบการพัฒนา สุขภาพองค์การ	ข้อเสนอ รายละเอียดองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ
1. ด้านภาวะผู้นำและการ จัดการองค์การ	☐ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ☐ การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน ☐ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ☐ การสร้างแรงจูงใจ ☐ การสื่อสารภายในองค์การ ☐ การจัดการโครงสร้างองค์การ ☐ การพัฒนาบุคลากร ☐ การสร้างทีม ☐ การมีส่วนร่วม ☐ การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ
ข้อเสนอแนะรายละเอียดองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ เพิ่มเติม	
2. ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ	☐ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย ☐ บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส ☐ ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน ☐ บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี ☐ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน ☐ ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล ☐ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี
ข้อเสนอแนะรายละเอียดองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ เพิ่มเติม	

องค์กรประกอบการพัฒนา สุขภาพองค์กร	ข้อเสนอ รายละเอียดองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความเป็นอยู่ที่ดี	☐ การพัฒนาทักษะและความสามารถ ☐ การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ ☐ การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต ☐ การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ☐ การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ☐ การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ☐ การสร้างขวัญและกำลังใจ ☐ การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา ☐ การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ
ข้อเสนอแนะรายละเอียดองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพิ่มเติม	
4. ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรและการพัฒนา องค์กร	☐ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ☐ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร ☐ การบริหารจัดการบุคลากร ☐ การบริหารจัดการงบประมาณ ☐ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ☐ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์กร ☐ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ☐ การมุ่งเน้นวิชาการ ☐ การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กร ☐ การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ☐ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน
ข้อเสนอแนะรายละเอียดองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพิ่มเติม	

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.1 แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

4.1.1 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียและมลพิษ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และการสร้างโครงการอนุรักษ์พลังงานในสถานศึกษา

4.1.2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม คือ การส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ การส่งเสริมการออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี และการจัดบริการด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรและนักเรียน

4.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และการสร้างโครงการที่มีการร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

4.1.4 ด้านความเสมอภาค คือ การสร้างความเสมอภาคและเปิดกว้างให้ทุกคน มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

4.1.5 ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน คือ การจัดการทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างโครงสร้างการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างควมยั่งยืนทางการเงินและการจัดการที่รองรับการพัฒนาในระยะยาว

4.1.6 ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ การส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

4.2 รายละเอียดของแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ รายละเอียดของแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ
ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาดังต่อไปนี้ อย่างไร

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ	ข้อเสนอ รายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ
1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	☐ การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ☐ การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ☐ การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม ☐ การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล ☐ การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน ☐ การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ☐ การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน ☐ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ เพิ่มเติม	
..... 	
2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม	☐ การส่งเสริมสุขภาพกาย ☐ การส่งเสริมสุขภาพจิต ☐ การส่งเสริมสุขภาพทางสังคม ☐ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ☐ การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ ☐ การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน ☐ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ☐ การเข้าถึงบริการสุขภาพ ☐ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การ เพิ่มเติม	
..... 	

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กร	ข้อเสนอ รายละเอียดแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กร
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน	☐ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ☐ การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์กร ☐ การสร้างเครือข่ายชุมชน ☐ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ ☐ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน ☐ การส่งเสริมการระดมความคิด ☐ การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา ☐ การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม ☐ การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพิ่มเติม	
..... 	
4. ด้านความเสมอภาค	☐ การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม ☐ การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ☐ การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ ☐ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมทางสังคม ☐ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ☐ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเท่าเทียม ☐ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม ☐ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ☐ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพิ่มเติม	
..... 	

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กร	ข้อเสนอ รายละเอียดแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กร
5. ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน	☐ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ☐ การมีส่วนร่วมในการจัดการ ☐ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน ☐ การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น ☐ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน ☐ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน ☐ การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพิ่มเติม	
.....	
6. ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม	☐ การยอมรับและเคารพความหลากหลาย ☐ การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม ☐ การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม ☐ การสนับสนุนการใช้หลายภาษา ☐ การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ☐ การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม ☐ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ☐ การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม ☐ การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร เพิ่มเติม	
.....	

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ

5.1 แนวทางการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

5.1.1 มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กรในด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุม เป็นไปได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา การทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

5.1.2 มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร

5.1.3 มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการมีส่วนร่วมเน้นที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการวางแผนร่วมกัน การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินนี้จึงเน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน

5.1.4 มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การที่ดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว มีความยืดหยุ่น รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.5 มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืน

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ แนวทางการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

5.2 รายละเอียดของแนวทางการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ รายละเอียดของแนวทางการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาดังต่อไปนี้ อย่างไร

แนวทางการประเมินรูปแบบ	ข้อเสนอ รายละเอียดแนวทางการประเมินรูปแบบ
1. มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย	☐ ความชัดเจนของเป้าหมาย ☐ การยอมรับเป้าหมาย ☐ การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางการประเมินรูปแบบ เพิ่มเติม	
.....	
2. มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร	☐ การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน ☐ ช่องทางการสื่อสาร ☐ ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางการประเมินรูปแบบ เพิ่มเติม	
.....	
3. มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร	☐ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ☐ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ☐ การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางการประเมินรูปแบบ เพิ่มเติม	
.....	
4. มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น	☐ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ☐ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ☐ ความยืดหยุ่นในการทำงาน
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางการประเมินรูปแบบ เพิ่มเติม	
.....	
5. มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	☐ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ☐ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ☐ การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี
ข้อเสนอแนะรายละเอียดแนวทางการประเมินรูปแบบ เพิ่มเติม	
.....	

องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ท่านคิดว่า “ปัจจัยแห่งความสำเร็จ” ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

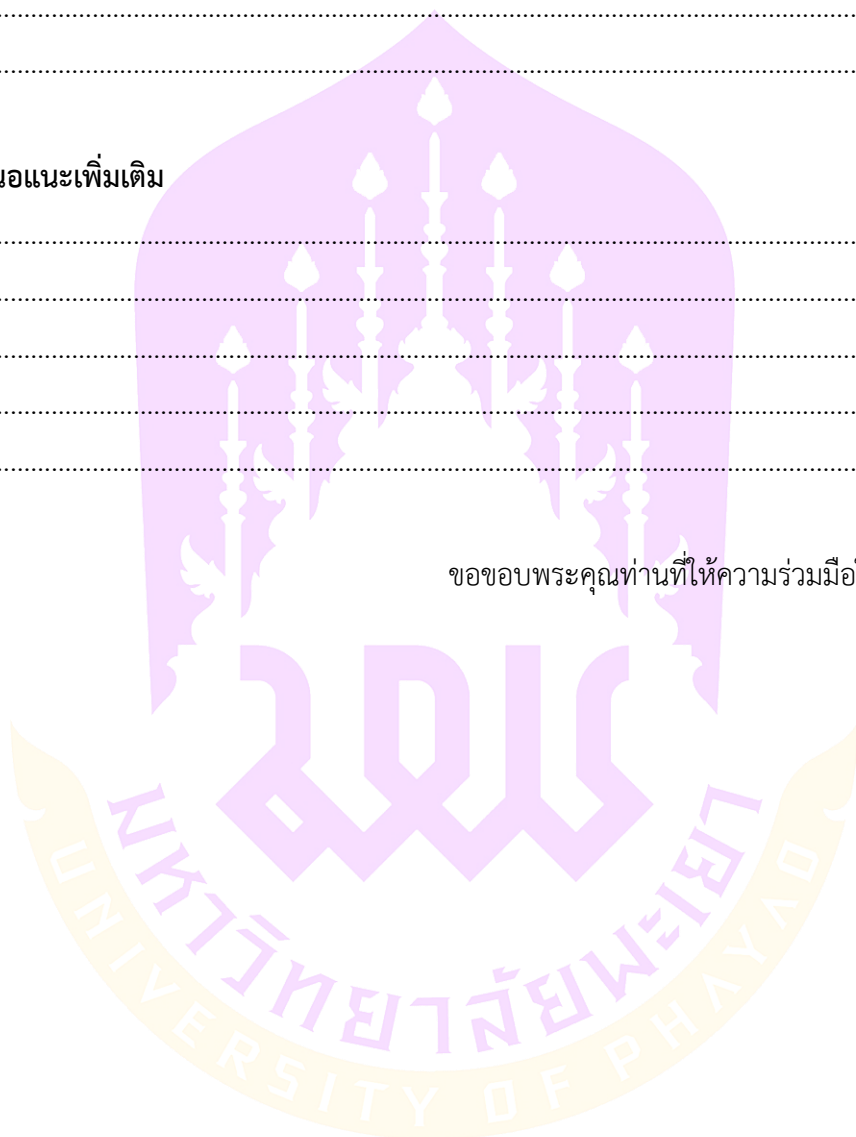
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์





แบบประเมินความเหมาะสม (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมฉบับนี้เป็นการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบฯ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คงเดิม” และ/หรือ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีประเด็นของ (ร่าง) รูปแบบฯ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 หลักการ

ประเด็นที่ 2 วัตถุประสงค์

ประเด็นที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์การ

ประเด็นที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ

ประเด็นที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ราเชนทร์ ตี๋แก้ว

นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ		
1.1 หลักการพัฒนาสุขภาพองค์กร คือ แนวทางหรือกรอบการดำเนินงานที่ใช้เพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุล		
1.2 หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่กระทบต่อความสามารถของคนรุ่นอนาคตในการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยเน้นความสมดุลระหว่างมิติ เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) เพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว		
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์		
เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กร		
3.1 ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร คือ ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผน และการสร้างบรรยากาศความร่วมมือที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ประกอบด้วย 3.1.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3.1.2 การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน 3.1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก 3.1.4 การสร้างแรงจูงใจ 3.1.5 การสื่อสารภายในองค์กร 3.1.6 การจัดการโครงสร้างองค์กร 3.1.7 การพัฒนาบุคลากร 3.1.8 การสร้างทีม		

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
3.1.9 การมีส่วนร่วม 3.1.10 การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ		
3.2 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ คือ สภาพอาคารสถานที่ อารมณ์ และสังคมในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีสำหรับการเรียน การสอน ช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งนักเรียนและบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือร่วมใจ ประกอบด้วย 3.2.1 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย 3.2.2 บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส 3.2.3 ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน 3.2.4 บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี 3.2.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน 3.2.6 ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล 3.2.7 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี		
3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี คือ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ การให้โอกาสในการพัฒนา และการเรียนรู้ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนสุขภาพจิต มีความสำคัญในการรักษาบุคลากร ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ประกอบด้วย 3.3.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถ 3.3.2 การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ 3.3.3 การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต 3.3.4 การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3.3.5 การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม 3.3.6 การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม 3.3.7 การสร้างขวัญและกำลังใจ 3.3.8 การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา 3.3.9 การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ		

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
3.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์การ คือ การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและเป้าหมายด้านการศึกษา การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการศึกษาประกอบด้วย 3.4.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3.4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร 3.4.3 การบริหารจัดการบุคลากร 3.4.4 การบริหารจัดการงบประมาณ 3.4.5 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 3.4.6 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์การ 3.4.7 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ 3.4.8 การมุ่งเน้นวิชาการ 3.4.9 การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์การ 3.4.10 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3.4.11 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน		
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน		
4.1 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสียและมลพิษ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และการสร้างโครงการอนุรักษ์พลังงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4.1.1 การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4.1.2 การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน 4.1.3 การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม 4.1.4 การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล 4.1.5 การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน 4.1.6 การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม 4.1.7 การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน 4.1.8 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม		

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
4.2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์รวม คือ การส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ การส่งเสริมการออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี และการจัดบริการด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรและนักเรียน ประกอบด้วย 4.2.1 การส่งเสริมสุขภาพกาย 4.2.2 การส่งเสริมสุขภาพจิต 4.2.3 การส่งเสริมสุขภาพทางสังคม 4.2.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ 4.2.5 การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ 4.2.6 การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน 4.2.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน 4.2.8 การเข้าถึงบริการสุขภาพ 4.2.9 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ		
4.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และการสร้างโครงการที่มีการร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4.3.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์การ 4.3.3 การสร้างเครือข่ายชุมชน 4.3.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ 4.3.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน 4.3.6 การส่งเสริมการระดมความคิด 4.3.7 การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา 4.3.8 การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม 4.3.9 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน		

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
4.4 ด้านความเสมอภาค คือ การสร้างความเสมอภาค และเปิดกว้างให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการทำงาน อย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย 4.4.1 การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม 4.4.2 การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส 4.4.3 การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ 4.4.4 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมทางสังคม 4.4.5 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 4.4.6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเท่าเทียม 4.4.7 การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความเสมอภาค และการรวมกลุ่ม 4.4.8 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย 4.4.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เคารพความหลากหลาย		
4.5 ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน คือ การจัดการ ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างโครงสร้างการบริหารที่โปร่งใส และมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างความยั่งยืนทางการเงิน และการจัดการที่รองรับการพัฒนาในระยะยาว ประกอบด้วย 4.5.1 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4.5.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการ 4.5.3 การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน 4.5.4 การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น 4.5.5 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน 4.5.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน 4.5.7 การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ		
4.6 ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ การส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการพัฒนา หลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย		

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
4.6.1 การยอมรับและเคารพความหลากหลาย 4.6.2 การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม 4.6.3 การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม 4.6.4 การสนับสนุนการใช้หลายภาษา 4.6.5 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม 4.6.6 การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม 4.6.7 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง 4.6.8 การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม 4.6.9 การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ		
องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินรูปแบบ		
5.1 มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์ สุขภาพองค์กร ในด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุม เป็นไปได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา การทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีการติดตามผล และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย 5.1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย 5.1.2 การยอมรับเป้าหมาย 5.1.3 การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย		
5.2 มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร คือ การวัด และประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านความมีประสิทธิภาพ ของการสื่อสารในทุกระดับ การสื่อสารต้องมีความโปร่งใส ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ รวมถึงทำให้เกิด ความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร ประกอบด้วย 5.2.1 การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน 5.2.2 ช่องทางการสื่อสาร 5.2.3 ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์		
5.3 มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์ สุขภาพองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมเน้นที่การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการวางแผนร่วมกัน การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในเชิง		

(ร่าง) รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
สร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร การประเมินนี้จึงเน้นที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น		
5.4 มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กรและสภาวะแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการปรับตัว มีความยืดหยุ่น รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน		
5.5 มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน คือ การวัดและประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ในด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาสุขภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการองค์กร และความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืน ประกอบด้วย 5.5.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5.5.2 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5.5.3 การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี		
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ		
6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		
6.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน		
6.3 การประเมินและติดตามผลลัพธ์		
6.4 การบูรณาการใช้เทคโนโลยี		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์



**แบบสอบถามการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาในขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ราเชนทร์ ตี๋แก้ว

นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- ☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
- ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120–719 คน
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720–1,679 คน
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีข้อพิจารณา 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการนำรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด

ประเด็นที่ 2 ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ หมายถึง ระดับความคิดเห็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) การปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรตาม แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น									
	ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ										
1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ ของการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน										
2. การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสร้างความยั่งยืนในการ ดำเนินงานของสถานศึกษา										
3. การปลูกฝัง จิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ										
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา										

ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้อง ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.	ปฏิบัติงานในตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความความต้องการในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก โดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร และมีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภายในที่ชัดเจน เปิดเผย และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอย่างยุติธรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ									
13.	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลอดภัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความเปิดเผยและโปร่งใส สร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมความร่วมมือและลดความขัดแย้งในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดีไม่ตึงเครียด ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
17.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	สถานศึกษามีมาตรการดูแลความปลอดภัยด้านข้อมูลดิจิทัล ป้องกันภัยคุกคามลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการใช้อินเทอร์เน็ต	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เพื่อสร้างความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและสุขภาพ									
21.	ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
22.	ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างสุขภาพกายและจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมในการรักษาสัมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมที่แข็งแกร่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ครูและบุคลากรได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการยกย่องความสำเร็จ สนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
28.	ครูและบุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อช่วยในการทำงานที่มีความซับซ้อนและหลายหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำได้ เช่น การมอบหมายโครงการหรือการบริหารงานในบางส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาสุขภาพองค์กร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร									
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรและการใช้ทรัพยากรการเงิน วัสดุ และบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กร	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายการเงินที่รัดกุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรและองค์กรพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา	0	+1	+1	0	+1	4	0.60	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรโดยมุ่งเน้นวิชาการ	0	+1	0	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูล เพื่อการวางแผนจัดการทรัพยากร และพัฒนาองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การใช้ทรัพยากรและผลลัพธ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความยั่งยืนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน									
41.	สถานศึกษามีการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัด และพลังงานหมุนเวียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน มีการกักเก็บน้ำฝน ใช้น้ำอย่างประหยัดและรักษาคุณภาพน้ำ มีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดี	+1	0	0	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
43.	สถานศึกษามีการลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการขยะ และการรีไซเคิลอย่างเป็นระบบ และการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	สถานศึกษามีการออกแบบอาคารให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้แสงธรรมชาติ การเพิ่มพื้นที่สีเขียว	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
46.	สถานศึกษาจัดการศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ การสอนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในหลักสูตรของสถานศึกษา และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
47.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้พลังงาน หมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ หรือพลังงานลม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48.	สถานศึกษาเปิดโอกาสการให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของ สถานศึกษา เช่น การร่วมกันดูแลรักษา พื้นที่สีเขียวในชุมชน การจัดกิจกรรม ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กร									
49.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกายเป็น ประจำ การให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ ที่เหมาะสม และการป้องกันโรคติดต่อ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
50.	สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี เช่น การให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ในการ ทำงานและการใช้ชีวิต การจัดพื้นที่ สำหรับผ่อนคลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51.	สถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์ เชิงบวกในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรม สร้างความสามัคคี การสนับสนุนของชุมชน เพื่อช่วยสร้างสุขภาวะทางสังคมที่เอื้อต่อ ความสุขและความร่วมมือในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52.	สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย มีแสงธรรมชาติที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และพื้นที่สีเขียว เพื่อผ่อนคลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53.	สถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านสุขภาพ และการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาวะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54.	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริม สุขภาพในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
56.	สถานศึกษาจัดให้มีบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี การจัดห้องพยาบาลให้บริการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพกับหน่วยงานภายนอก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
57.	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านสุขภาพ เช่น การรณรงค์การกินอาหารเพื่อสุขภาพ การลดการสูบบุหรี่ หรือการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58.	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณผ่านการจัดกิจกรรมที่เน้นความสงบทางจิตวิญญาณ เช่น การทำสมาธิ การสวดมนต์ไหว้พระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน									
59.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของนักเรียน และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสุขภาพองค์กร และสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ เพื่อช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
63.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64.	สถานศึกษามีการระดมความคิด เพื่อพัฒนาสภาพองค์การและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65.	สถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการร่วมมือกัน ส่งเสริมความเข้มแข็งของสภาพองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66.	สถานศึกษามีการสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	0	+1	0	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
67.	สถานศึกษามีการส่งเสริมนักเรียนให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน ด้านความเสมอภาค									
68.	สถานศึกษามีการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน การให้การสนับสนุนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69.	สถานศึกษาจัดให้มีทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มผู้ด้อยโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70.	สถานศึกษาส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ในสถานศึกษา เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศและการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนและปกป้องนักเรียนหรือบุคลากรที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
71.	สถานศึกษาส่งเสริมความเข้าใจและ การปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน เช่น ความยุติธรรมทางสังคม การปกป้อง สิทธิของนักเรียนและบุคลากรทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบาย สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73.	สถานศึกษามีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเข้าถึง ของคนทุกกลุ่มเพื่อความเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74.	สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร และนักเรียนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาค และการรวมกลุ่ม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
75.	สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่ปลอดภัย ป้องกันการกลั่นแกล้ง และการคุกคาม และเอื้อต่อสุขภาพจิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
76.	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ยอมรับและเคารพ ความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม เพศ ศาสนา และสถานะ ทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน									
77.	สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พลังงาน น้ำ วัสดุ และทรัพยากรบุคคล เน้นการใช้ ทรัพยากรให้น้อยที่สุดและได้ผลลัพธ์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
78.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
79.	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการ เพื่อช่วยประหยัดทรัพยากร และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
80.	สถานศึกษามีการจัดการความเสี่ยง มีความยืดหยุ่น และความพร้อมในการ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
81.	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะของบุคลากร สนับสนุนทางอาชีพที่เป็นธรรมและเสมอภาค ส่งเสริมสุขภาพและความผูกพัน ความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
82.	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งเน้นความยั่งยืน สร้างความตระหนัก และความเข้าใจ และการบูรณาการ ความยั่งยืนเข้าสู่วิสัยทัศน์และค่านิยม ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
83.	สถานศึกษามีการประเมินความสำเร็จ ของการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความ ยั่งยืนโดยใช้เกณฑ์ที่วัดผลได้ ครอบคลุม ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม									
84.	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับ และเคารพในความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา และ ความเชื่อ ทำให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึก ได้รับการยอมรับและมีความสุขในการ อยู่ร่วมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
85.	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และประเพณีของชาติพันธุ์ ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และความเคารพต่อความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
86.	สถานศึกษามีการฝึกอบรม พัฒนา บุคลากร และนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และทักษะในการทำงานร่วมกันของบุคคล หลากหลายทางวัฒนธรรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
87.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้หลายภาษา ในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียน การสอนที่มีหลายภาษา และส่งเสริม การเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่าง เท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
88.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น กิจกรรม วันวัฒนธรรมต่าง ๆ การแสดงศิลปะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
89.	สถานศึกษามีการสร้างโอกาสที่เท่าเทียม ให้แก่บุคลากรและนักเรียนทุกคน ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
90.	สถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานและการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพร้อมที่จะสนับสนุนทุกคน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
91.	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วม เทศกาลวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
92.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเป็นพลเมืองโลก ที่เคารพความหลากหลายและตระหนักถึง ความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือเท่ากับ 0.844 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้

➔ **Reliability**

[DataSet3] C:\Users\Tumcomsc74\Desktop\Reliability PN

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	92

2. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์การศึกษาองค์ประกอบและ
แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.	ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	สถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	เบอร์โทรศัพท์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	สถานที่สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	วัน/เวลาที่สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ									
1.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ หลักการ ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์									
2.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ วัตถุประสงค์ ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์การ									
3.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ ขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ รายละเอียดของขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาดังต่อไปนี้ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน									
5.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ รายละเอียดของแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาดังต่อไปนี้ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ									
7.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ แนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอ รายละเอียดของแนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาดังต่อไปนี้ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ									
9.	ท่านคิดว่า “ปัจจัยแห่งความสำเร็จ” ใน การพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิด การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



3. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสม (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ									
1.	หลักการพัฒนาสุขภาพองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์									
3.	เพื่อพัฒนาสุขภาพองค์กรการตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาสุขภาพองค์กร									
4.	ด้านภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร 1. วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2. การตัดสินใจแบบมีข้อมูลสนับสนุน 3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก 4. การสร้างแรงจูงใจ 5. การสื่อสารภายในองค์กร 6. การจัดการโครงสร้างองค์กร 7. การพัฒนาบุคลากร 8. การสร้างทีม 9. การมีส่วนร่วม 10. การจัดการความขัดแย้งและการใช้อำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5.	ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 1. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลอดภัย 2. บรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส 3. ความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน 4. บรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี 5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และยั่งยืน 6. ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล 7. ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ด้านการพัฒนาบุคลากรและความเป็นอยู่ที่ดี 1. การพัฒนาทักษะและความสามารถ 2. การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต 4. การสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5. การสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม 6. การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม 7. การสร้างขวัญและกำลังใจ 8. การสนับสนุนการบริหารจัดการเวลา 9. การสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาองค์กร 1. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากร 3. การบริหารจัดการบุคลากร 4. การบริหารจัดการงบประมาณ 5. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาองค์กร 7. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ 8. การมุ่งเน้นวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	9. การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาองค์การ 10. การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 11. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน								
องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืน									
8.	ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 1. การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน 3. การลดมลพิษและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อม 4. การบริหารจัดการขยะและการรีไซเคิล 5. การออกแบบอาคารและพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน 6. การศึกษาและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม 7. การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน 8. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ด้านการส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวม 1. การส่งเสริมสุขภาพกาย 2. การส่งเสริมสุขภาพจิต 3. การส่งเสริมสุขภาพทางสังคม 4. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ 5. การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพ 6. การสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงาน 7. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน 8. การเข้าถึงบริการสุขภาพ 9. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10.	ด้านการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงชุมชน 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพัฒนาองค์การ 3. การสร้างเครือข่ายชุมชน 4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการ 5. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน 6. การส่งเสริมการระดมความคิด 7. การเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งในสถานศึกษา 8. การสร้างความโปร่งใสและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนร่วม 9. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ด้านความเสมอภาค 1. การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม 2. การสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส 3. การสนับสนุนความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ 4. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมทางสังคม 5. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 6. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเท่าเทียม 7. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความเสมอภาคและการรวมกลุ่ม 8. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย 9. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เคารพความหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
12.	ด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน 1. การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การมีส่วนร่วมในการจัดการ 3. การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน 4. การจัดการความเสี่ยงและความยืดหยุ่น 5. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อความยั่งยืน 6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน 7. การประเมินความยั่งยืนในการจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ด้านการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม 1. การยอมรับและเคารพความหลากหลาย 2. การศึกษาเชิงข้ามวัฒนธรรม 3. การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม 4. การสนับสนุนการใช้หลายภาษา 5. การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม 6. การส่งเสริมโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียม 7. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง 8. การมีส่วนร่วมในชุมชนทางวัฒนธรรม 9. การสนับสนุนการเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์การ									
14.	มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย 1. ความชัดเจนของเป้าหมาย 2. การยอมรับเป้าหมาย 3. การติดตามและปรับปรุงเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
15.	มิติการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร 1. การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน 2. ช่องทางการสื่อสาร 3. ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	มิติการมีส่วนร่วมของบุคลากร 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	มิติการปรับตัวและความยืดหยุ่น 1. ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 2. การสร้างสรรค์นวัตกรรม 3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	มิติผลลัพธ์ที่ยั่งยืน 1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3. การรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ									
19.	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	การประเมินและติดตามผลลัพธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	การบูรณาการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	0	+1	0	+1	+1	5	0.60	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ราเชนทร์ ดี๊บบแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	17 มิถุนายน 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พ.ศ. 2552 วท.บ. เกียรตินิยมอันดับ 2 (วิทยาการคอมพิวเตอร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	21 หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ราเชนทร์ ดี๊บบแก้ว. (2568). การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพ องค์การของสถานศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 14(1), 196-209. ราเชนทร์ ดี๊บบแก้ว. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัดหนองนกกด, 3(4).