



ในพระบรมราชูปถัมภ์

การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

พ.ศ. 2564



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv : 15032564 09:47:14 / seq : 34



56B74650204_3653060879



THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL HEALTH INDICATORS OF
SCHOOL UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

NAOWARUT CHANHKRUEANG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2021



3653080879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv : 15032564 09:47:14 / seq : 34

เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ครูศาสตรศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 3 ขั้นตอนย่อย (1) ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และ (3) สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การในสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,060 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) องค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างทีมผู้นำ (2) การสร้างความชัดเจนขององค์การ (3) การสื่อสารขององค์การ (4) การเสริมสร้างองค์การ (5) สิ่งแวดล้อมขององค์การ (6) ความสำเร็จขององค์การ และ (7) การมุ่งเน้นวิชาการ
- 2) ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ (2) การสร้างความชัดเจนขององค์การ มี 8 ตัวบ่งชี้ (3) การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ (4) การเสริมสร้างองค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ (5) สิ่งแวดล้อมขององค์การ มี 6 ตัวบ่งชี้ (6) ความสำเร็จขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ และ (7) การมุ่งเน้นวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้
- 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า RMSEA = 0.06, RMR = 0.00, NFI=0.97, CFI = 0.98 และค่า CN = 228.51

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, สุขภาพองค์การ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Naowarut Chanhkrueang. (2021). THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL HEALTH INDICATORS OF SCHOOL UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE Doctor of Education (Educational Administration).
Advisors Assistant Professor Dr.Chanchai Wongsirasawat Assistant Professor Dr.Orsa Jaroontham

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study and analyze the components of organizational health of school under the Primary Educational Service Area Office, 2) develop the organizational health indicators of school under the Primary Educational Service Area Office, and 3) examine the validation of organizational health indicators of schools under the Primary Educational Service Area Office. The research methodology included three steps as follows. The first step was to study and analyze the components of organizational health of school; comprising three sub-steps. The first sub-step was to study and analyze the related documents and research by using a document analysis form. Data were analyzed by means of content analysis. The second sub-step was to interview experts chosen by purposive sampling. The research instrument was an interview form. Data were analyzed by means of content analysis. The third sub-step was to synthesize components of organizational health of schools. The research instrument used was a record form. Data were analyzed by means of content analysis. The second step was to develop the organization health indicators of the schools under the Primary Education Service Area office. Focus groups comprising nine experts were a source of data collection. The research instrument was a record form. Data were analyzed by means of content analysis. The third step was to examine the validation of organizational health indicators of school under the Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 1,060 administrators of schools under the Primary Educational Service Area Office by multistage random sampling. The research instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire with the reliability at 0.97. The data were analyzed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation and confirmative factors analysis.

The results of the research were as follows:

1) There were seven components of organizational health indicators of school under the Primary Educational Service Area Office: (1) leadership team building, (2) establishing organizational clarity, (3) organizational communication, (4) organizational strengthening, (5) organization environment, (6) organizational success and (7) emphasizing academic achievements.

2) There are seven components and 53 indicators of organizational health indicators of school under the primary educational service area office: (1) leadership team building (seven indicators), (2) establishing organizational clarity (eight indicators), (3) organizational communication (nine indicators), (4) organizational strengthening (seven indicators), (5) organization environment (six indicators), (6) organizational success (nine indicators), and (7) emphasizing academic achievements (seven indicators).

3) The confirmatory factor analysis of organizational health indicators of schools under Primary Educational Service Area Office showed that the model was consistent with the empirical data with RMSEA = 0.06, RMR = 0.00, NFI=0.97, CFI = 0.98 and CN = 228.51.

keywords : Indicator, Organizational Health, Primary Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและเมตตาอย่างยิ่งจาก ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรมกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ทักษะการทำวิจัย และประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แก้ไขข้อบกพร่องและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์เป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ และอาจารย์ ดร.แอนจิรา ศิริภิรมย์ ที่กรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจเครื่องมือในการวิจัยที่ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ที่ร่วมสนทนากลุ่ม ผู้ให้ทดลองใช้เครื่องมือ ผู้ให้ข้อมูลสารสัมภาษณ์และร่วมสนทนากลุ่ม ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณพี่เพื่อนน้องรวมถึงเพื่อนร่วมรุ่นอันเป็นกัลยาณมิตรทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และเป็นกำลังใจที่ดียิ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสุขตลอดระยะเวลาการศึกษา

ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ คุณครูอาจารย์ทุกท่าน ผู้คอยให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยอย่างยิ่ง ประโยชน์ใด ๆ ที่ผู้อ่านได้รับจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีทั้งหมดแก่ทุกท่านผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

GRAD VRU

เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	10
2.2 สุขภาพองค์การ.....	22
2.4 ตัวบ่งชี้.....	71
2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	84
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	95



365300879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 101

 3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการ 3
 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ 101

 3.2 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา 103

 3.3 ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 105

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 111

 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 111

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 138

 5.1 สรุปผลการวิจัย..... 138

 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 142

 5.3 ข้อเสนอแนะ..... 157

ภาคผนวก..... 159

 ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์ เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามการวิจัย.. 160

 ภาคผนวก ข หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการ
 วิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญข้อมูลการสัมภาษณ์ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้เข้าร่วมการสนทนา
 กลุ่ม 177

 ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น 181

บรรณานุกรม..... 183

ประวัติผู้วิจัย..... 193

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สรุปผลการวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา.....	39
ตารางที่ 2	ข้อมูลเขตตรวจราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามภาค	106
ตารางที่ 3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามภาค	107
ตารางที่ 4	เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	109
ตารางที่ 5	สรุปแสดงขั้นตอนการวิจัย.....	110
ตารางที่ 6	ผลการศึกษาและวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	112
ตารางที่ 7	ผลการศึกษาและวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	113
ตารางที่ 8	สรุปประเด็นจากแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์สุขภาพองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	115
ตารางที่ 9	องค์ประกอบและร่างตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	117
ตารางที่ 10	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	119
ตารางที่ 11	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	122
ตารางที่ 12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ	123
ตารางที่ 13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ.....	124



ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ
 องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสร้าง
 ความชัดเจนขององค์การ 125

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ
 องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสื่อสาร
 ขององค์การ 126

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ
 องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการ
 เสริมสร้างองค์การ 127

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ
 องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม
 ขององค์การ 128

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ
 องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบความสำเร็จ
 ขององค์การ 129

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ
 องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการมุ่งเน้น
 วิชาการ 130

ตารางที่ 20 คำนวณหาค่าองค์ประกอบ (Estimate) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ค่าสถิติทดสอบ t
 (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล..... 133

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	5
ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	136
ภาพที่ 3 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	137



365300879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv : 15032564 09:47:14 / seq : 34



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้อยู่รอดเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความสมบูรณ์ เรียนรู้และปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาและมองว่าอนาคตจะมุ่งไปที่ใด จะสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างไร องค์กรแต่ละองค์กรนั้นจะมีบุคลิกภาพ ของตนเองที่ส่งผลต่อองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร อันหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริหารงาน ขององค์กรอันหมายรวมถึงบริบททางวัฒนธรรมได้ เช่นเดียวกัน (Kotter, 1992) ปัจจุบันความพยายามของหลายองค์กรที่ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ซึ่งมีเพียงองค์กรที่แข็งแกร่งที่สุดเท่านั้นที่จะอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเช่นนี้ จึงมีหลาย ๆ องค์กรที่พยายามจะหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรโดยการใช้วิธีการที่สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เป็นไปแบบแข็งแกร่ง มีสุขภาพดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน จากแผนการศึกษาชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ให้ความสำคัญกับการนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนข้อเสนอปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่เน้นเป้าหมาย 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา ตลอดจนคำนึงถึงความสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้กำหนดระยะเวลาดำเนินงานบริหารแผนสู่การปฏิบัติเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 แผนงานริบด่วน ระหว่างปี 2552 - 2554 ให้เร่งดำเนินการตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยให้มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาตามประเด็นเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) แผนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) แผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งควรมีการสร้างกลไกเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 2 ระหว่างปี 2552 - 2559 ให้เร่งดำเนินการตามนโยบายทั้ง 14 ด้านให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ เมื่อสิ้นสุดระยะที่ 1 และระยะที่ 2 รวมทั้งการเตรียมการร่างแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ต่อไป การจัดระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รู้ มีความสามารถอย่างเต็มศักยภาพนั้นเป็นสิ่งที่นักวิชาการ นักการศึกษา และบุคลากรผู้ดำเนินการจัดการศึกษาให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา เต็มที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อประเทศชาติได้นั้น จะต้องอาศัยองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของคนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาผ่านทางสถานศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐาน



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เปิดเผยผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ประจำปีงบประมาณ 2554 ว่า สมศ. ได้ทำการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ โดยจากการประเมิน สรุปได้ดังนี้ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,985 แห่ง ได้รับการรับรอง 5,690 แห่ง และไม่ได้รับการรับรอง 2,295 แห่ง ซึ่งเหตุผลที่ทำให้สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ได้รับรองมาตรฐาน เนื่องจาก ไม่ผ่านการประเมินในตัวบ่งชี้พื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) อยู่ในระดับต่ำจากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพทั้งสามรอบ พบว่า จำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระดับดี-ดีมาก คงที่ทั้งสามรอบ มีจำนวน 4,420 แห่งจากทั้งหมด 31,375 แห่ง และจากการวิเคราะห์ผลการประเมินทั้งสามรอบ พบว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มที่น่าเป็นห่วงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินแต่ละรอบของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ กลุ่มโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินทั้ง 3 รอบ มีจำนวน 1,755 แห่ง และกลุ่มที่ผ่านการประเมิน 1 รอบ 2 แต่รอบสามไม่ผ่านการประเมิน มีจำนวนถึง 9,418 แห่ง ซึ่งผลเหล่านี้ทำให้เห็นภาพรวมทั้งประเทศได้ชัดเจนว่า ทั้งสองกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้นสังกัดจำเป็นต้องให้ความสำคัญและใกล้ชิดอย่างมาก ค้นหาสาเหตุและวางแนวทางแก้ไขเร่งด่วนที่สุดจากการวิเคราะห์หนึ่งในสาเหตุอาจมาจากการโยกย้ายของผู้บริหาร หรือครู ยิ่งสะท้อนให้เห็นชัดว่าคุณภาพของสถานศึกษาผูกติดกับตัวบุคคล ไม่ใช่ระบบ เพราะสถานศึกษาควรจะต้องสร้างคุณภาพในเชิงระบบให้เกิดขึ้น แม้จะเปลี่ยนตัวบุคคล คุณภาพไม่ควรจะต่ำลง นอกจากนี้ ขณะนี้ สมศ. กำลังวิเคราะห์ผลในเชิงพื้นที่ (Area based) ให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่แต่ละจังหวัด ให้เห็นคุณภาพระดับจังหวัดได้ชัดเจนขึ้น เพื่อเสนอภาครัฐได้ส่งต่อนโยบายเพื่อการพัฒนาในระดับพื้นที่ต่อไป ปัจจุบันสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBEC) เป็นองค์การทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีค่านิยมขององค์กรคือ Organic (O) คือ การเป็นองค์กรที่มีชีวิต Benevolence (B) คือ พร้อมใจเอื้ออาทร Eagerness (E) คือ การมีอารมณ์คือความขยัน และ Compliance (C) คือ ใจยึดมั่นหลักคุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพจะต้องใช้สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบายที่กำหนดได้การพิจารณาองค์การทางการศึกษา

องค์การคือการรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานในลักษณะของงานกลุ่มที่มีการรวบรวมทรัพยากรและความพยายามของทุกฝ่าย โดยมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงจนไม่สามารถที่จะทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการดำเนินงานตามลำพังของแต่ละบุคคล (ธงชัย สันติวงษ์, 2548) พิฟเฟอร์ และเชอร์วูด (Piffiner and Sherwood , 1960) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์การเป็นระบบของการร่วมกันทำงานที่ซับซ้อนของบุคคลจำนวนมากยากที่จะสามารถติดต่อกันได้โดยตรงอย่างทั่วถึง จำเป็นที่จะต้องสร้างระบบการทำงานขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ องค์การทางการศึกษาเปรียบเสมือนเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ประกอบขึ้นด้วยเครื่องจักรขนาดเล็ก ซึ่งเปรียบได้กับบุคลากรทางการศึกษาการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานประสานกันอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เครื่องจักรขนาดใหญ่หรือองค์การทางการศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่มี

คุณค่า นั้นย่อมสะท้อนถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษานั้นเอง ซึ่งสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด เจตคติ ค่านิยม ฝึกทักษะอาชีพ สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และฝึกทักษะชีวิตอันจำเป็นในการดำรงชีพให้กับนักเรียน สรรค์สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่นักเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการทางสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และควบคุมดูแลการดำเนินการทุกอย่างของสถานศึกษา อีกทั้ง พยายามทุกวิถีทางที่จะดำเนินการนั้นมีผลผลิต คือ นักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

สุขภาพองค์การเป็นคำที่ค่อนข้างใหม่เพิ่งนำมาใช้ในวงการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ โดยมายส์ (Miles, 1973) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นเรื่องความต้องการที่จะพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การ โดยอาศัยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม องค์การที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพองค์การเป็นสำคัญ ทำนองเดียวกันในทางการศึกษานั้น โรงเรียนถือว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากโรงเรียนที่มีสุขภาพดี มีการปฏิบัติงานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนด้านกายภาพนั้นเป็นโรงเรียนที่น่าอยู่ ได้รับการยอมรับ และได้รับความช่วยเหลือจากสังคมเป็นอย่างดี พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครู ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเป็นมิตรกับครู มุ่งเน้นวิชาการ มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่ในโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม บรรยากาศไม่น่าอยู่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน ผู้บริหารไม่กระตือรือร้น ครูแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ทำให้ภาพรวมของโรงเรียนไม่ดีทั้งองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนสามารถทำนายผลผลิตของโรงเรียนได้ดี (Hoy and Miskel, 1991) สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะสำหรับการทำให้การบริหารองค์การนั้นขาดประสิทธิผล (Hoy and Feldman, 1987) โดยที่สุขภาพองค์การจะเป็นตัวชี้วัดที่จะพิจารณาถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและช่วยเสริมสร้างความตระหนัก (Awareness) ในปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ นอกจากนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นมิได้เป็นเพียงอุดมการณ์เท่านั้น หากแต่ยังพึงได้รับความสนใจในฐานะแนวคิดที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การ (Concept of Organization Development) เพื่อให้องค์การสามารถเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ (จिरประภา อัครบวร, 2549) ไม่มีองค์การใดที่จะเจริญเติบโตมีความก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ ในอนาคตโดยยืนอยู่บนความสำเร็จเมื่อครั้งอดีตหรือปัจจุบัน โดยการละเลยการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ความหยุดนิ่งที่จะพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ มิเพียงแต่ทำลายสมรรถนะขององค์การแต่ยังกัดกร่อนความมั่นคงของสังคมในอนาคต ซึ่งจะต้องย้อนกลับไปพิจารณาที่องค์การทางการศึกษาว่ามีสุขภาพ มีอาการเจ็บป่วยหรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการเป็นอย่างไร (ชัชวาล ทัดศิวิฑ, 2552) การพิจารณาองค์การทางการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

นั้น สามารถวัด ประเมินและตรวจสอบได้หลายวิธีการ แต่สิ่งสำคัญในการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน คือ การตรวจสอบ”สุขภาพองค์การ” ทั้งนี้เพราะสุขภาพองค์การคือความสามารถขององค์การในการปฏิบัติงานตามภารกิจ สถานศึกษาที่สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยการจัดบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์การ จึงกล่าวได้ว่าสถานศึกษาที่มีคุณภาพ บรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาก็คือคุณภาพโดยทั่วไปของสถานศึกษาที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งหลายรับรู้ในพฤติกรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสิ่งที่รับรู้นั้นก็ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในสถานศึกษาด้วย (Hoy and Miskel, 1991) บรรยากาศขององค์การที่ดี คือ การที่องค์การมีสุขภาพดี (Sweetland and Hoy, 2000) ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่า เป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ได้ตรงตามสภาพการณ์ที่เป็นจริงกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นมีความสำคัญมาก การพิจารณาตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ต้องทำให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบซึ่งค่อนข้างที่จะเป็นเรื่องเฉพาะและขึ้นอยู่กับบริบทของสังคม การกำหนดเกณฑ์จึงต้องอาศัยผลการศึกษาและการวิจัยเข้ามาช่วย (อาทิตยา ดวงมณี, 2548)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยคาดว่าผลการวิจัยที่ได้จะนำมาซึ่งข้อมูลเพื่อประมวลผลเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับที่จะต้องได้สารสนเทศที่มองเห็นถึงศักยภาพของตนเอง

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษที่เหมาะสมมีองค์ประกอบใดบ้าง

1.2.2 สุขภาพองค์การของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษมีตัวบ่งชี้ได้บ้าง

1.2.3 ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

1.3.2 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

1.3.3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา ผู้วิจัยนำมาบูรณาการเป็นตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขอบเขตการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนย่อย โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.6.1.1 การวิเคราะห์เอกสาร

1) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์ คือ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ 3 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา 3 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 9 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.1.3 สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การในสถานศึกษา

1) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ 1.1 และข้อ 1.2 เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.6.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 29,917 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 29,917 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลไลฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) จำนวน 1,060 คน

1.6.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1.7.1 องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกดำเนินการ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

1.7.3 สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะหรือสภาพความพร้อมในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ปรับตัว และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาคุกคามสามารถสนองต่อความต้องการและสภาพแวดล้อมของสังคม สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและดำรงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การสร้างทีมผู้นำ หมายถึง การที่บุคลากรมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีความเชื่อมั่นในการทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างความชัดเจนขององค์กร หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ โครงสร้างและแผนงานเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่งความสำเร็จ บุคลากรรับรู้ และเข้าใจนโยบายการบริหารงานและรู้บทบาท หน้าที่ สร้างสรรค์ และรับผิดชอบงาน มีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงานตามสายการบังคับบัญชาและภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ

3. การสื่อสารขององค์กร หมายถึง การมีระบบและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการติดต่อสื่อสารที่มีความพร้อม คล่องตัว และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการใช้ประโยชน์ที่จำเป็น สารสนเทศมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับทุกหน่วยงานเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดี

4. การเสริมสร้างองค์กร หมายถึง การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยการบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย มีบรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานสนับสนุนหรือการกระตุ้นบุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน สร้างระบบและกลไกในส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานและมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน

5. สิ่งแวดล้อมขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อการพัฒนา มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่นทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ

6. ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ตามภารกิจหน้าที่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาและสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล องค์กรสามารถเจริญเติบโต และพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นที่ยอมรับของชุมชน

7. การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการใน บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม กับแตกต่างระหว่างผู้เรียน ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.7.4 การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่ความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในการจัดทำรูปแบบการบริหารการศึกษา

1.7.5 ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่อยู่ในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่ สังเกตได้จากตัวเลขหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะ ของสภาพการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

1.7.6 ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแหล่งข้อมูลภาคสนาม โดยตรงหรือจากประสบการณ์จริง ไม่ใช่ข้อมูลที่เกิดจากความคิดหรือที่สมมติขึ้นเอง

1.7.7 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระบบ สถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

1.7.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 186 เขต ที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.7.9 ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 สถานศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้ในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการจัด การศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาไปใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบความคิดหลักในการดำเนินงานวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

- 2.1.1 ความหมายขององค์การ
- 2.1.2 องค์ประกอบขององค์การ
- 2.1.3 การพัฒนาองค์การ
- 2.1.4 ลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จ

2.2 สุขภาพองค์การ

- 2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
- 2.2.2 แนวคิดสุขภาพองค์การ
- 2.2.3 สุขภาพองค์การกับสถานศึกษา
- 2.2.4 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ
- 2.2.5 รูปแบบองค์การที่มีสุขภาพดี
- 2.2.6 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ

2.3 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2.3.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3.2 ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3.3 แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3.4 ค่านิยมหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3.5 หลักการและแนวคิดในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.4 ตัวบ่งชี้

- 2.4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.4.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา
- 2.4.3 ลักษณะของตัวบ่งชี้
- 2.4.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.4.5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ



36530879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

2.1.1 ความหมายขององค์การ

ไซมอน (Simon, 1860) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบพฤติกรรมร่วมกับสมาชิกในองค์การต่างมีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

บาร์นาร์ด (Banard, 1983) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบความร่วมมือ ประสานกิจกรรมหรือกำลังงานของบุคคลอย่างมีจิตสำนึก เกิดจากความรวมเอาระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้กำหนดและยอมรับในสังคมอย่างมีระบบแบบแผนมีอาณาเขตความสัมพันธ์เฉพาะตัวและมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

อรุณ รักรธรรม (2532) องค์การ (Organization) กลุ่มคนที่รวมตัวกัน เพื่อดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการรวมตัวกันดังกล่าวจะต้องมีการจัดระเบียบการติดต่อการแบ่งงานกันทำ และต้องมีการประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ (2545) ให้ความหมายว่าการรวบรวมการทำงานของคน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม หรือเป็นระบบการบริหารจัดการที่มีการออกแบบ และการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างต่ออย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) ว่าหมายถึงการรวบรวมกลุ่มกันของคนเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Purpose) มีคน (People) และมีโครงสร้าง (Structure) ในองค์การสมัยใหม่การดำเนินงานจะมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) ตลอดทั่วถึงทั้งภายในและกับภายนอกองค์การ และมีความสามารถการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งปวงและนอกจากนี้แล้ว

ภาพร (ศิริอร) ชันธหันธ์ (2549) ซึ่งให้ความหมายขององค์การว่าหมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในรูปของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เช่น บริษัท จำกัด องค์การคำครุสภาและกรมทะเบียนการค้า ฉะนั้นเมื่อนำความหมายของทั้งสองคำรวมกันเป็นคำใหม่ คือ คำว่า สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งที่สิ่งมีชีวิตองค์การก็จะมีชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว เป็นตัวป้อน (Input) ที่เข้าไปสู่ร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหารตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์แล้ว องค์การมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานของร่างกายของร่างกายมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem)



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดี อวัยวะต่าง ๆ ก็ทำงานได้ดีไปด้วย ซึ่งจะทำให้ระบบสามารถทำงานสัมพันธ์กันได้ องค์การก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปจะเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในเรื่องของการประสานการทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เององค์การก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ทำให้องค์การไม่สมบูรณ์คงอยู่ได้ และในที่สุดองค์การก็เสื่อมและตายไปเช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskei, 1991) ได้กล่าวเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนว่า เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี จะปลอดภัยจากแรงกดดันของสังคม ชุมชนและผู้ปกครอง ผู้นำเองจะมีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิดครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอนตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ ครูมีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีการกำหนดโครงสร้างหลักและโครงสร้างย่อยในระดับหน่วยงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกในองค์การรับรู้และดำเนินการตามความรับผิดชอบที่ได้รับ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้ให้สำเร็จ

2.1.2 องค์ประกอบขององค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้ในหลายมุมมอง ดังนี้

สุนันทา เลานันท์ (2544) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์การ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ 1) คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปและร่วมกันปฏิบัติงานหรือแบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2) คนเหล่านี้จะต้องอาศัยเทคนิคและวิทยาการหรือเทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ 3) คนเหล่านี้ต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในการแก้ไขปัญหา 4) คนในองค์การไม่ได้อยู่ที่ว่างเปล่า แต่ทุกคนต้องอยู่ในองค์การซึ่งมีโครงสร้าง 5) องค์การจะดำรงอยู่ได้เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดและเป้าหมายจะเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน 6) องค์การต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้งหมดจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การนอกจากนี้องค์ประกอบยังแบ่งออกเป็นระบบปิดและระบบเปิด ในองค์การที่เป็นระบบเปิดมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้อย่างครอบคลุมซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์การเป็นกลุ่มสังคม (Organizations are Social Entities) โดยที่องค์การเกิดขึ้นโดยกลุ่มบุคคลที่รวมตัวเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกแต่ละคนแสดง

บทบาทตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นเมื่อสมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานและเป้าหมายขององค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. องค์การมีขอบเขตที่ชัดเจน (Organizations have Identifiable Boundaries) ขอบเขตจะแบ่งระบบออกจากสภาพแวดล้อม โดยขอบเขตจะกำหนดส่วนต่างที่เป็นส่วนขององค์การ และอะไรที่เป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การ ทั้งนี้แต่ละองค์การจะมีขอบเขตทางด้านกายภาพหรือขอบเขตการดำเนินงาน จำนวนสมาชิกที่ชัดเจน เพื่อบ่งชี้และแบ่งแยกว่าส่วนใดเป็นองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การ อะไรที่เป็นสภาพแวดล้อมอื่น ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในอนาคต

3. องค์การมีเป้าหมายเป็นเครื่องชี้นำ (Organizations are Goal Directed) การบรรลุเป้าหมายขององค์การและประโยชน์ของตนเองเป็นเหตุผลสำคัญของการรวมตัวการทำงานในองค์การ สมาชิกขององค์การจะมีเป้าหมายที่เหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ แต่จะมีเป้าหมายขององค์การเป็นความต้องการร่วมกัน นอกจากนี้แม้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน แต่การดำรงอยู่และการเจริญเติบโตยังคงเป็นสิ่งที่องค์การทุกองค์การต้องการเหมือนกัน โดยเป้าหมายจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และกระตุ้นจิตใจให้สมาชิกร่วมกันทำงาน นอกจากนี้เมื่อเป้าหมายเปลี่ยนจะส่งผลให้พฤติกรรมองค์การเปลี่ยนไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจและหมั่นตรวจสอบสมาชิกเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. องค์การมีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ (Organizations have Deliberately Structured Activity Systems) โดยปกติองค์การต่าง ๆ จะมีการออกแบบและโครงสร้างการบริหารตามหน้าที่ กิจกรรมและความรับผิดชอบ โดยแบ่งงานออกเป็นฝ่าย แผนก และหน่วยงาน โดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพื่อให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อโครงสร้างองค์การถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานและองค์การจะเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน

5. องค์การเป็นระบบ (Organizations as Systems) ในการพิจารณาองค์การในฐานะระบบ ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการทำความเข้าใจองค์การและรูปแบบของการทำงานในองค์การ ซึ่งแต่ละวันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยที่ระบบจะหมายถึงหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาระบบต่าง ๆ ออกเป็น 2 ระบบ คือ

5.1 ระบบปิด (Close Systems) เป็นระบบที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองอย่างสมบูรณ์ ระบบปิดเป็นระบบที่แยกตัวจากสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเด็ดขาด ไม่มีการถ่ายเทองค์ประกอบนำเข้าทรัพยากรหรือพลังงานระหว่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ยกเว้นการทดลองในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งเป็นไปไม่ได้กับระบบทางสังคมที่ต้องการแลกเปลี่ยนระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม

5.2 ระบบเปิด (Open Systems) เป็นกลุ่มของส่วนประกอบและสภาพแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องและติดต่อสัมพันธ์กัน ปกติระบบเปิดจะต้องการองค์ประกอบนำเข้าจากสภาพแวดล้อม เพื่อทำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านั้นให้เป็นผลลัพธ์และกระจายผลลัพธ์ออกมาสู่สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเราจะพิจารณาองค์การเป็นระบบเปิดที่มีความสมบูรณ์เพราะองค์การสามารถติดต่อกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยอาศัยกระบวนการในการแปรรูปองค์ประกอบ

นำเข้าให้เป็นผลลัพธ์ โดยผลกระทบของสภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร ทำให้เกิดการเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบกลับไปยังสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเช่นกัน โดยที่เราอาจกล่าวได้ว่าทั้งระบบและสภาพแวดล้อมต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

เมื่อกล่าวถึงรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรอาจแบ่งเป็นแบบใหญ่ ๆ ได้ 2 รูปแบบ คือ โครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการและโครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการจะมีลักษณะที่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา กำหนดตำแหน่งหน้าที่ มีการแบ่งจัดส่วนงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น มีการพิจารณาผลงานตามความสามารถ รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรแบ่งได้ ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรแบบแบ่งแยกตามหน้าที่ (Functional Structure) โครงสร้างที่จัดขึ้นจะมีการจัดแบ่งสายงาน โดยถือเอาประเภทของงานหรือหน้าที่ในการทำงานต่าง ๆ เป็นหลัก
2. การจัดโครงสร้างองค์กรแบบแบ่งส่วนงานออกเป็นหน่วยงาน (Divisional Structure) ในการจัดองค์กรประเภทนี้ อาจแบ่งออกโดยยึดถือหลักเกณฑ์ที่ต่างกันแต่ที่นิยมกันมากคือการจัดแบ่งออกตามผลิตภัณฑ์และการจัดแบ่งออกตามพื้นที่
3. การจัดโครงสร้างแบบผสม มักเป็นโครงสร้างขององค์กรที่จัดแบ่งขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับขององค์กรเป็นหลัก การจัดกลุ่มกิจกรรมหรือการจัดแผนงานในระดับต่าง ๆ จะไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวขึ้นกับความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร การจัดโครงสร้างแบบผสมอาจใช้หลักเกณฑ์ของการแบ่งตามหน้าที่ แบ่งตามผลผลิต พื้นที่ผสมกันในแต่ละระดับชั้นได้
4. การจัดโครงสร้างองค์กรแบบ Matrix เป็นการจัดองค์กรที่พยายามรักษาสมดุลระหว่างหน้าที่และฝ่ายผลิตให้พอเหมาะกัน ลักษณะที่สำคัญคือการให้อำนาจสองตำแหน่งหน้าที่แทนที่จะเป็นเพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งมักจะไม่ค่อยพบแต่มักนำไปใช้กับองค์กรที่มีขนาดใหญ่
5. การจัดโครงสร้างองค์กรแบบสายงานหลักและสายงานให้คำปรึกษา (Line and Staff Organization) เป็นการจัดองค์กรในปัจจุบันที่ประกอบด้วยบุคคลสองกลุ่ม คือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลัก มีสายบังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่และอีกกลุ่มเป็นที่ปรึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษา มีหน้าที่ให้คำแนะนำ

ดูบริน (Dubrin, 1984) ให้ความหมายโครงสร้างขององค์กรและกระบวนการขององค์กร ซึ่งส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยโดยเสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อองค์กรดังนี้

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ (economic condition) เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี โครงสร้างที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจจะยอมรับได้ และความรู้สึทางด้านความมั่นคงโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร แต่เมื่อสภาวะเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณจะถูกจำกัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าว
2. แบบภาวะผู้นำ (leadership style) ทศนคติ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความสำคัญมาก

3. นโยบายขององค์การ (organizational policies) นโยบายไม่ว่าจะเป็น ลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ

4. ค่านิยมของการบริหารจัดการ (managerial value) ค่านิยมของผู้บริหารองค์การมีผลกระทบต่อองค์การเป็นอย่างมาก หน่วยงานที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการของบุคลากรมักจะทำให้ บำนาญ การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์อื่น ๆ สูงกว่าจะทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและเป็นมิตร

5. โครงสร้างองค์การ (organizational structure) องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่ พร้อมกับลำดับของผู้บริหารโดยชื่อตำแหน่งอย่างชัดเจน อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่ คล่องตัวและให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่ยืดหยุ่นโครงสร้างน้อยลงจะมีความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นทางการ มากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก (characteristics of the members) องค์การได้รับอิทธิพล จากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

7. ธรรมชาติของธุรกิจ (nature of the business)

8. ขนาดขององค์การ (organizational size)

9. ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การ (life stage)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์การประกอบด้วยกลุ่มคนเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้สามารถ ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ องค์การต้องมีโครงสร้างที่มีความชัดเจนในขอบเขตและ เป้าหมายในการทำงาน และระบบซึ่งอาจจะเป็นระบบเปิดหรือระบบปิด องค์การต้องมีการบริหาร จัดการองค์ประกอบทั้งหมดเพื่อปฏิสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไป ตามเป้าหมายในอนาคต

2.1.3 การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นกระบวนการที่มีมานานควบคู่กับ องค์การตั้งแต่แรก มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงการพัฒนาองค์การที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาองค์การ แล้วแต่ว่าท่านเหล่านั้นจะมุ่งเน้นใช้ประโยชน์จากการพัฒนา องค์การในแง่มุมใด ดังที่ ริชาร์ด เบคเคิร์ด (Richard, 1997) เป็นการพัฒนาองค์การที่มีชื่อเสียงของ สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่ง เปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผล และความเจริญเติบโตให้กับองค์การตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์ ส่วนเบนนิส (Bennis, 1971) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและยุทธศาสตร์ของ การศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมตลอดจนโครงสร้างของ องค์การเพื่อช่วยให้องค์การปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ การตลาดและสิ่งท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแมคคิล (McGill, 1973) อธิบายว่าการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถ ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถ วัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์การ นอกจากนี้ ออร์น ริกธอร์ม ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้



1. เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนล่วงหน้า
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ
3. โดยอาศัยข้อมูลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. วัตถุประสงค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

จากทฤษฎีของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้พื้นฐานแนวคิดและเทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นเครื่องมือในการพัฒนา แต่ทั้งนี้การพัฒนาองค์การจะประสบความสำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือของทุกคนในองค์การ

นอกจากนี้นักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การไว้ อาทิ สุนันทา เลานันทน์ (2544) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย ให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงานในทุกลักษณะ และหลุดพ้นจากระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจที่ดี มุ่งส่งเสริมให้องค์การปฏิบัติงานโดยยึดแนวคิดที่ว่า รูปแบบเกิดที่หลังหน้าที่ (Forms Follow Functions) แทนที่จะทำงานในลักษณะ หน้าที่มาที่หลังรูปแบบ (Functions Follow Form) ซึ่งหมายถึงรูปแบบทางด้านโครงสร้างของการการทำงานจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ เมื่อมีหน้าที่แตกต่างกัน รูปแบบจึงอาจแตกต่างกันและรูปแบบจะต้องเกิดขึ้นภายหลังที่ต้องมีหน้าที่กระทำ
2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการรวมพลัง (High Collaboration) คิดค้นเทคนิคกลไกในการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผน การวิเคราะห์การทำงาน การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่องค์การและหน่วยงานต่าง ๆ กำลังปฏิบัติงาน
3. เพื่อมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน
4. เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การร่วมกัน ในขณะเดียวกันมุ่งลดทัศนคติแบบแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นในระหว่างหน่วยงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน
5. เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์การได้วางแผนปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลักหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์การเป็นแนวทาง
6. เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์การด้วย
7. เพื่อขจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

8. เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์กรเผชิญหน้าและแก้ปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ โดยยึดถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมดาที่องค์กรจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

9. เพื่อนำองค์กรไปสู่การจัดการองค์การที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล (Data Base) มากกว่าคำนึงถึงอำนาจตามบทบาทในตำแหน่ง

10. เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและเป็นตัวถ่วงขององค์การ ให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

นอกจากนี้ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1997) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาองค์การ (Goal of Organization Development) ในการพัฒนาองค์การมีเป้าหมายที่สำคัญ ดังนี้

1. เป้าหมายด้านผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์การ (Outcome Goals of OD) ซึ่งมุ่งเน้นวิธีการที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ในเป้าหมายนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การมีความแตกต่างอย่างมากจากความพยายามโดยทั่วไปของการเปลี่ยนแปลง โดยการวางแผนอย่างเป็นทางการ โดยคำว่า ส่วนเพิ่ม (Plus) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีการซึ่งสมาชิกในองค์กรได้พัฒนาความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ (Self-Renewal) อย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพัฒนาองค์การเป็นวิธีการที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันช่วยทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคล่องตัวและมีความเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในอนาคต นอกจากนี้ การพัฒนาองค์การยังมีลักษณะพิเศษคือ ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นในคุณค่าของความเป็นมนุษย์และหลักการที่ถูกกำหนดขึ้นจากพฤติกรรมศาสตร์ การพัฒนาองค์การได้สร้างความผูกพันในการปรับปรุงองค์การโดยมีความเป็นอิสระในทางเลือกอำนาจที่มีร่วมกัน และความเชื่อมั่น นอกจากนี้สิ่งที่เป็นข้อได้เปรียบของการพัฒนาองค์การคือ ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ

วอเรน (Worren, 1969) ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่า เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อทัศนคติ ค่านิยมตลอดจนโครงสร้างขององค์การเพื่อช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ การตลาดและสิ่งท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

วอเรน และวอเรน (Worren and Worren, 1971) ได้นิยามการพัฒนาองค์การว่า เป็นกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่ก่อจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทั้งองค์การโดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ริชาร์ด (Richard, 1997) เป็นนักพัฒนาองค์การที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตให้กับองค์การตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์

ไมเคิล (Michael, 1977) อธิบายว่าการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุและชำระไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การ



3653060879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

สำหรับนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การไว้หลายท่าน อาทิ

โสภณ ปภาพจน์ (2521) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบรรพบุรุษแห่งความร่วมมือร่วมใจกันด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษาและใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการวิจัยปฏิบัติการเป็นแม่บท ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและดำรงไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ

อรุณ รักรธรรม (2532) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาองค์การไว้เป็นข้อ ดังนี้

1. เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนล่วงหน้า
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ
3. โดยอาศัยข้อมูลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้าสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. วัตถุประสงค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. เพิ่มเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

สุนันทา เลาหนันท์ (2544) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์การและกระบวนการขององค์การไว้ ดังนี้

1. องค์การเป็นระบบเปิด (Open System) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต มีปฏิสัมพันธ์และเปลี่ยนข้อมูลวัตถุดิบและสิ่งต่าง ๆ กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยมีองค์ประกอบนำเข้าซึ่งได้แก่ ทรัพยากรการบริหารคน (คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการทำงาน และเทคโนโลยี) องค์ประกอบภายในออก เช่น นโยบาย ผลงาน และจะมีข้อมูลย้อนกลับไปที่มาขององค์ประกอบนำเข้าต่อไป การที่องค์การจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้นั้น องค์การจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว กล่าวคือ องค์การจำเป็นต้องปรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

2. วิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทำได้ 3 วิธี คือ

- 1) การใช้วิธีการตรวจวินิจฉัยปัญหาภายในองค์การในแนวดิ่ง คือ จากระดับสูงลงมาหาระดับล่าง และแก้ไขโดยเน้นไปที่การปรับโครงสร้างขององค์การอย่างมีระบบให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

- 2) การใช้วิธีการตรวจวินิจฉัยปัญหาภายในองค์การตามแนวนอน ซึ่งเป็นระดับเดียวกันและแก้ไขโดยที่เน้นการปรับปรุงกระแสการไหลของงาน ทั้งในแง่ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

- 3) การใช้วิธีการตรวจสอบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องราวของคน และแก้ไขโดยเน้นที่การปรับวัตถุประสงค์ทั้งขององค์การและบุคคลในองค์การให้สอดคล้องกัน เพื่อให้บุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การเกิดความพึงพอใจและได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า

3. ในองค์การใด ๆ นั้นจะมีองค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการ องค์การทั้งสองรูปแบบไม่ได้อยู่แยกกัน การเกิดซ้อนกัน องค์การที่เป็นทางการเป็นสิ่งที่มนุษย์จงใจสร้างขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งจะมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อ



3653060879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน เป้าหมายขององค์การที่เป็นเป้าหมายของมนุษย์ที่ต้องการมีกลุ่มการสมาคมและการเป็นพวกพ้องกัน บุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์การที่ไม่เป็นทางการจะเป็นตัวกำหนดค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานทางสังคม เป้าหมายขององค์การไม่เป็นทางการเป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน องค์การที่ไม่เป็นทางการอาจเป็นผลดีต่อองค์การที่เป็นทางการ โดยเป็นฐานช่วยเสริมสร้างการที่เป็นทางการให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น เป็นแหล่งชดเชยในทางจิตวิทยา เป็นต้น องค์การที่ไม่เป็นทางการไม่ใช่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อองค์การที่เป็นทางการเสมอไป ไม่มีใครสามารถทำลายองค์การที่ไม่เป็นทางการให้หมดไปได้ ยิ่งพยายามทำลายก็จะมีเพิ่มขึ้น จึงพบว่าทุก ๆ องค์การจะต้องมีองค์การที่ไม่เป็นทางการแฝงอยู่เสมอ

4. กระบวนการตัดสินใจในองค์การ นักพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการตัดสินใจ คือบุคคลผู้ตัดสินใจซึ่งเป็นตัวแปรที่จะกำหนดความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเข้าไปมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจนับตั้งแต่การค้นหาคำปรึกษา การวิเคราะห์สาเหตุ การแสวงหาทางเลือก การประเมินทางเลือก และถึงแม้ว่าจะใช้เทคนิคเชิงปริมาณมาช่วยประเมินทางเลือกต่าง ๆ ว่าทางเลือกใดดีที่สุด แต่ในที่สุดบุคคลก็เป็นผู้ตัดสินใจตอนสุดท้าย ในกระบวนการบริหารนั้นผู้บริหารไม่อาจตัดสินใจอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ได้อย่างสมบูรณ์ เพราะในการปฏิบัติงานจริงจะประสบปัญหาข้อจำกัดทางด้านเวลา ข้อมูล ค่าใช้จ่ายและความสามารถในการตัดสินใจ เฮอร์เบิร์ต (Herbert, 1959) จึงได้พัฒนาแม่แบบการตัดสินใจเชิงพฤติกรรมศาสตร์ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจในสภาพการณ์ที่เป็นจริง ลักษณะตัวแบบการตัดสินใจมีดังนี้

- 1) ในการตัดสินใจทางเลือกต่าง ๆ นั้น ผู้ตัดสินใจจะพิจารณาเลือกทางเลือกที่น่าพอใจที่สุด (Satisficing) ไม่ใช่ทางเลือกที่ให้ประโยชน์ตอบแทนสูงสุด (Optimizing)
- 2) ตัวแบบการตัดสินใจช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้รับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอกตามความเข้าใจของเขาและพยายามทำให้ง่ายต่อความเข้าใจ
- 3) เกณฑ์ที่ใช้คือความน่าพอใจ ดังนั้นผู้ตัดสินใจจะไม่แสวงหาทางเลือกทุกทางที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ จะพิจารณาเฉพาะเท่าที่สามารถแก้ปัญหาได้ เมื่อพบทางเลือกที่พอใจแล้วจะยุติการเลือก การตัดสินใจตามแนวทางนี้เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจริง ๆ ในการบริหาร
- 4) ผู้ตัดสินใจโดยวิธีการ “Rule of thumb” โดยจะตัดสิ่งที่เขาเห็นว่าไม่จำเป็นออกไป และหากไม่เป็นไปตามเกณฑ์เขาก็จะลดเกณฑ์ลงมา โดยวิธีนี้ผู้ตัดสินใจจะรู้สึกว่าไม่เกินกำลังความสามารถที่เขาจะสามารถดำเนินการได้ การใช้เกณฑ์น่าพอใจนั้นช่วยประหยัดเวลาผู้ตัดสินใจที่ไม่ต้องแสวงหาทางเลือกทุกทางในองค์การที่มีอยู่ และสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจริง ๆ ในองค์การแต่เพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซีมอน (Simon) จึงมุ่งให้ความสำคัญต่อขั้นตอนการแสวงหาทางเลือกที่ได้มีการคำนึงถึงข้อจำกัดต่าง ๆ โดยการใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ นั้นหมายถึงว่าองค์การจะต้องพัฒนาขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ



5. หลักการและเทคนิคการตัดสินใจเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มีดังนี้

- 1) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นถึงขั้นสุดท้าย
- 2) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะมุ่งให้มีส่วนร่วมในทางด้านความคิดสติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกและทางด้านกายภาพ
- 3) ระดับของการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับใครเป็นผู้ริเริ่มเสนอความคิดความสามารถของผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของลูกน้องเพียงใด

6. กระบวนการติดต่อสื่อสาร

- 1) การสื่อสารเป็นกระบวนการพื้นฐานที่ทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นในองค์การไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจูงใจ ภาวะความเป็นผู้นำ หรือการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง โดยทั่ว ๆ ไปการสื่อสารเป็นการส่งข้อมูลหรือข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ ไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การขณะเดียวกันก็จะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่องค์การด้วย
- 2) การสื่อสารภายในองค์การ เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งสารการถอดรหัส ช่องทางการส่ง สัญลักษณ์ต่าง ๆ และผู้รับข่าวสารในทุกขั้นตอนการสื่อสารจะประสบกับสิ่งรบกวนซึ่งจะลดความชัดเจนของการสื่อสาร และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์การ สิ่งรบกวนมีอยู่ 2 สิ่งใหญ่ ๆ ได้แก่ ทางกายภาพ และทางจิตวิทยา สิ่งรบกวนทางจิตวิทยายกกว่าสิ่งรบกวนทางกายภาพมาก นอกจากนี้ปัญหาส่วนหนึ่งขององค์การมีสาเหตุมาจากอุปสรรคในการสื่อสาร
- 3) วิธีการใช้ในการสื่อสารมีทั้งประเภทเป็นลายลักษณ์อักษร คำพูด สีหน้าและท่าทาง บางครั้งยังสื่อสารในสิ่งที่ไม่ได้พูด การสื่อสารในองค์การเป็นทางการส่วนใหญ่จะสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้การสื่อสารยังสามารถแบ่งตามทิศทางการไหลของข้อมูล เช่น จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน หรือเป็นแนวนอน เป็นต้น

7. กระบวนการควบคุม การควบคุมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้นั้นมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งแง่บวกและแง่ลบ หากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการควบคุม เขาจะแสดงการต่อต้านไม่ยอมรับการควบคุม อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขณะเดียวกันบุคคลอาจจะรู้สึกพอใจต่อการควบคุมด้วย เห็นว่าการควบคุมยังเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะช่วยเป็นแรงผลักดันให้มีการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ช่วยลดความไม่แน่นอนและช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเป้าหมายสุดท้ายในการควบคุม คือ การแก้ไขข้อผิดพลาดในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่วางไว้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) เสนอว่า การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีการค้นหาปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางแก้ไข ตลอดจนมีการประเมินผลด้วย ซึ่งกำหนดเป็นขั้นตอนได้ดังนี้ 1. การสร้างความเข้าใจและรับรู้ถึงปัญหา เป็นการตระหนักถึงปัญหาและมีการสร้างความเข้าใจ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์การและเตรียมพร้อมในการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว 2. การรวบรวมปัญหา เป็นการรวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาขององค์การตลอดจนจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การ และหากมีปัจจัยภายนอกกระทบต้องวิเคราะห์ โอกาสและอุปสรรคด้วย 3. การวางแผนเพื่อพัฒนา



3653060879

VRU -Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

องค์การ เป็นการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการแก้ ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์การ โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกใน องค์การ 4. การสร้าง กลุ่มเพื่อพัฒนาองค์การ เป็นการรวมกลุ่มทีมงานในองค์การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างความรู้สึก ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาส่วนตัว ลดการมีทิฐิทุกทีมสามารถทำงานเพื่อพัฒนา องค์การนั้น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 5. การลงมือปฏิบัติโดยสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การ 5.1 กำหนดข้อตกลงและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง 5.2 การเลือกเวลา สถานที่ และ วิธีปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบุคคล 5.3 การรวบรวมข้อมูลทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์การให้กรอกแบบสอบถาม หรือใช้เครื่องมืออื่น ๆ เป็นต้น 5.4 การ สอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์การ เช่น มีการกำหนดการประชุม ข้อเสนอแนะจากผล การประชุม การให้คำปรึกษารายบุคคลและเป็นกลุ่ม และการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นคิดและการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย 6. การติดตามและประเมินผล เป็นการทบทวนผลจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนา องค์การ มีจุดประสงค์เพื่อการเรียนรู้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครั้งต่อ ๆ ไป

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การนั้น แต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์การเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ความสามารถในการขจัดข้อ ขัดแย้ง ความสามารถในการตัดสินใจและการปรับตัวขององค์การ ส่วนในระดับบุคลากรพัฒนา องค์การเพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมและรวมพลังกันปฏิบัติงานมากขึ้น และเป็นการประสาน ความร่วมมือระหว่างบุคคลและองค์การเข้าด้วยกัน

2.1.4 ลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จ

ลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จ (Success Organization) ศาสตราจารย์คอต เลอร์ (Kotler, 1992) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า องค์การที่จะประสบ ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น จำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. มีความฉับพลันอยู่ตลอดเวลา (A Persistent Sense of Urgency) หลักการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จจะต้องอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้า พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพอย่างฉับพลัน (Transformation Process) ในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มจะมุ่งพัฒนาระบบที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการสร้างบรรทัดฐานที่ให้บุคคลได้มีการแสดงความคิดเห็นที่ แตกต่าง โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษและการประเมินผลคนที่เสนอความคิดที่ผิดพลาด ลดการสนทนาที่ไม่ชัดเจนโดยปกติจะมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงทุกระดับขององค์การ การมุ่งติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ก่อให้เกิดการป้องกันอย่างรวดเร็วก็เพื่อสนับสนุนให้องค์การได้มี การเปลี่ยนแปลงที่ง่ายและสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว

2. มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Teamwork at The Top) องค์การทุกแห่ง จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ทีมงาน (Teamwork) จึงเป็นสิ่งจะเป็นใน การเปลี่ยนแปลงรูปองค์การเป็นระยะ (Transformation)

3. มีบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ (People Who Can Create and Communicate Vision) ในศตวรรษที่ 21 องค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างผู้นำที่มีทักษะมากขึ้น ถ้าองค์กรปราศจากผู้นำที่มีทักษะ รวมทั้งวิสัยทัศน์ (Vision) การสื่อสาร (Communication) และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงแล้ว การแปรรูปองค์กรก็อาจไม่เกิดขึ้น หรือไม่รวดเร็วพอที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังได้ องค์กรในศตวรรษที่ 21 จะมีลักษณะพัฒนาความเป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นผู้นำจะต้องการองค์กรที่มีโครงสร้างตามแนวนอน (Flat Organization) เพื่อให้เกิดการควบคุมที่น้อยลง และวัฒนธรรมที่เผชิญความเสี่ยงมากขึ้น พนักงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและช่วยให้พนักงานก้าวหน้าด้วยวิธีการลองผิดลองถูก (Trial and Error) จึงต้องใช้การสอนงาน (Coaching) การกระตุ้น (Encouragement) ให้ใช้ความพยายามเป็นเวลาพันชั่วโมง เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

4. มีการมอบอำนาจให้อย่างกว้างขวาง (Broad-Base Empowerment) ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ระดับล่างให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

5. มีการบริหารจัดการโดยการมอบหน้าที่ให้เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นดีเลิศ (Delegated Management For Excellence Short-Term Performance) เนื่องจากองค์กรมีการมอบอำนาจไปยังระดับล่างเป็นอย่างมาก ซึ่งหมายความว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจสามารถจัดการกับงานที่เขาได้รับมอบได้ กล่าวคือ พนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนด้วยระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ปัจจุบันแม้ว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจทางการบริหารจัดการ แต่มีพบว่าพวกเขาไม่ได้รับความรู้และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เพียงพอ เพราะเขาขาดการฝึกอบรมและระบบที่เหมาะสม

6. ตัดการติดต่อภายในระหว่างกันที่ไม่จำเป็นออก (No Unnecessary Interdependence) องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีการติดต่อภายในระหว่างกัน ในศตวรรษที่ 21 การติดต่อภายในระหว่างกันจะมีลักษณะ

1) มีการประสานงานกับหน่วยย่อยอย่างรวดเร็วและประหยัดเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2) เป็นองค์กรที่มีความฉับไวมุ่งความสำคัญของการติดต่อ

3) มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน

4) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ง่าย

5) ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

6) มีการตรวจสอบเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอและกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องไป

7. มีวัฒนธรรมขององค์กรที่สามารถปรับตัวได้ (An Adaptive Corporate Culture) การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ วัฒนธรรมต่าง ๆ สามารถปรับตัวได้ง่ายขึ้นหากปฏิบัติดังนี้



- 1) ให้คุณค่าในการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร
- 2) มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่มีความสามารถอย่างจริงจัง
- 3) สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีม
- 4) ลดขั้นตอนของกฎเกณฑ์การทำงานหรือใช้ระบบราชการต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ในทำนองเดียวกัน

สุนันทา เลานันทน์ (2544) องค์กรที่ดีที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้

1. ทุก ๆ ส่วนขององค์กรจะปฏิบัติงานโดยมุ่งสู่วัตถุประสงค์รวมขององค์กรและในขณะเดียวกันก็จะทำงานตามแผนของตนเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ของทุก ๆ ฝ่ายและขององค์กรโดยส่วนรวม
2. การจัดรูปแบบโครงสร้างจะพิจารณาหน้าที่การงานเป็นหลักไม่ใช่กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการทำงานก่อน แล้วจึงไปแสวงหาหน้าที่ที่หลัง
3. การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลประกอบ โดยไม่สนใจว่าแหล่งข้อมูลจะอยู่ในระดับใดขององค์กร ถ้าข้อมูลอยู่ระดับล่างก็ต้องให้บุคคลระดับนั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. การให้รางวัลหรือการลงโทษเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์แน่นอน
5. การติดต่อสื่อสารไม่ว่าในแนวนอนหรือแนวตั้งมักจะไม่ถูกบิดเบือน สมาชิกจะติดต่อกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้ากัน จะมีกรถ่ายทอดข้อมูลความจริงทุกอย่างให้แก่กันแม้กระทั่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ
6. กิจกรรมการเอาแพ้ชนะกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มจะมีน้อยมาก ทุก ๆ ฝ่ายจะพยายามระมัดระวังไม่ให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงและพยายามแก้ไข
7. การแสดงความคิดเห็นที่เป็นไปในเชิงการโต้แย้งเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจะมีมากมายแต่ทางตรงข้ามความขัดแย้งในส่วนที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะมีน้อยที่สุด
8. องค์กรจะอยู่ในลักษณะของระบบเปิด (Open System) คือทุก ๆ ฝ่ายองค์กรจะมีความรู้สึกและมองเห็นต่างฝ่ายต่างก็มีปฏิภพสัมพันธ์ต่อกัน นอกจากนั้นยังต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายนอกองค์กรอีกด้วย
9. จะมีการยึดถือและรับรู้ในค่านิยมร่วมกัน มีกลวิธีในการบริหารสนับสนุนเพื่อให้มีการยึดถือค่านิยมนั้น ๆ ร่วมกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถรักษาความเป็นปึกแผ่นและมีความเป็นเอกภาพในอันที่จะต่อสู้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรที่ประสบความสำเร็จเป็นแนวความคิดที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความมีประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีกว่าเดิม และเพื่อความเจริญเติบโตยิ่งขึ้นขององค์กร การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร

2.2 สุขภาพองค์กร

ในส่วน of สุขภาพองค์กร มีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของสุขภาพองค์กร ความสำคัญของสุขภาพองค์กร องค์กรสุขภาพดี และความหมายของสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา ดังนี้

2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ เป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การ ดังนี้

มายส์ (Miles, 1973) ได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์การว่า เป็นการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การในระยะเวลาอันยาวได้

ฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy & Tarter, 1997) ซึ่งให้ทัศนะว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระบบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสได้ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

ฮอย และฟอร์ซีส (Hoy and Forsyth, 1986) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระบบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

คาเมอร์อน (Cameron, 1978) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึงชื่อเสียง คุณค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และหมายรวมถึง ความมั่นคงของสถาบันด้วย ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับความเห็นของ ดีไว วิดี (Dwividi, 1981) ที่เห็นว่า สุขภาพขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การคล้ายคลึงกัน

วรรณภา ประทุมโทน (2545) ได้สังเคราะห์ความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมีเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดระบบ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะเหล่านี้ทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และประสานสัมพันธ์กันอย่างดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บเมื่ออุปมาองค์การเปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์แล้ว องค์การก็มีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมี



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

องค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงานเช่นเดียวกันกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างดี องค์การก็สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพลงไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เององค์การก็จะประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้ และในที่สุดองค์การนั้นก็เสื่อมสลายและตายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นคำว่าสุขภาพองค์การจึงถูกนำไปใช้เพื่อศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

เจริญ คุรหา (2552) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ขององค์การที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ องค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคม มีการเจริญพัฒนาและมีความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาใหม่มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการ จัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถที่จะปรับตัว และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

ศิริพงษ์ พงษ์ดี (2553) ได้ให้ความหมายของ สุขภาพองค์การ ไว้ว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล และการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประการนี้ ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหาร คือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพองค์การ

อารยา ทริตสังข์ (2554) ได้ให้ความหมายของ สุขภาพองค์การไว้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สุขภาพองค์การของโรงเรียน หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบมีศักยภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใด ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน จึงกล่าวได้ว่า องค์การที่มีสุขภาพดีนั้น คือ การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วย การที่จะดำเนินการได้ทั้ง 2 ประเด็นนี้ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) กล่าวถึงความหมายของสุขภาพองค์การว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชุตินันท์ แดงกำ (2556) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะหรือสภาพความพร้อมในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ปรับตัว และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาคุกคาม สามารถสนองต่อความต้องการและสภาพแวดล้อมของสังคม สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และดำรงอยู่อย่างมั่นคง

2.2.2 แนวคิดของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การนั้นเริ่มขึ้นตั้งแต่ ค.ศ. 1973 เป็นต้นมา โดย มายล์ (Miles) นักวิเคราะห์องค์การในยุคทศวรรษศตวรรษ ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้ขึ้นมาใช้ ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (Planned Change) ในกลุ่มบุคคล องค์การและชุมชน จากคำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเริ่มของความสนใจดังกล่าว เขาได้พยายามศึกษาแนวคิด ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะทางด้านมานุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและประสบความสำเร็จ มายล์ (Miles) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนต้องเริ่มจากการปรับปรุงสุขภาพองค์การ เป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ต่อไปเพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในอดีต มายล์ (Miles) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) ไว้ว่า เป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาอันยาวนานตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จะเห็นได้ว่าการศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิดของมายล์ (Miles) เป็นความสามารถในการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน และมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินผลประสิทธิภาพองค์การในระยะเวลาสั้น ดังนั้น มายล์ (Miles) จึงให้แนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในมิติต่าง ๆ รวม 10 มิติ ซึ่งเป็นผลจากการอุปมาพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์การ โดยมีข้อแม้ที่ยอมรับกันได้ว่า แต่ละองค์การย่อมมีบางส่วนคล้ายคลึงกันและมีปัญหาที่ซับซ้อนเช่นเดียวกัน มิติแต่ละด้านมีความสำคัญเฉพาะตัวและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแน่นแฟ้น ทั้งนี้ จาโฮดาและอาร์จิริส (Johoda and Argyris) เพื่อนร่วมงานได้ช่วยกันประเมินโดยใช้เกณฑ์พหุระดับและให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา กล่าวคือลักษณะสุขภาพองค์การตามที่มายล์ (Miles) เสนอไว้ภายใต้กรอบแนวคิดขององค์การที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพองค์การจึงเป็นผลผลิต (Output) ที่ออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์การ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน

2.2.3 สุขภาพองค์การกับสถานศึกษา

นักวิชาการหลายกลุ่มแนวใหม่ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนขึ้นโดยใช้มิติทั้ง 10 ด้าน ของมายส์ (Miles, 1973) เป็นตัวชี้วัดสุขภาพองค์การแต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวยังไม่สามารถใช้ได้สมบูรณ์ เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสุขภาพองค์การได้อย่างชัดเจน เนื่องจากการยากที่จะนำมิติแต่ละตัวมาวัดให้เหมาะสมได้ อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการการบริหารโดยเฉพาะ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987) แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเจอร์ มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้พยายามทบทวนทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) ของพาร์สัน (Parsons) เพื่อเป็นการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำมาเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์สุขภาพองค์การและเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน ตามภาระหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผน (Latency) ระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) เป็นระบบที่มีหลายระบบยึดเหนี่ยวและสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อกระทบส่วนอื่น ๆ ทั้งนี้ระบบการกระทำต่างมีหน้าที่ทำเป็นในการแก้ปัญหาในระบบสังคม ครอบคลุมระดับภารกิจและความรับผิดชอบ 3 ระดับ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน ดังนี้

1. ระดับสถาบัน (Institutional Level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยปราศจากแรงกดดันใด ๆ

2. ระดับการจัดการ (Managerial Level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้พอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

3. ระดับปฏิบัติการ (Technical Level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้จัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มุ่งเน้นด้านวิชาการเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

หลังจากนั้น ฮอย และฟอร์ซีส (Hoy and Forsyth, 1986) ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) มาเป็นกรอบแนวคิดเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การระดับโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในอีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3ระดับ จำนวน 7 มิติ ดังนี้

1. ระดับสถาบัน (Institutional Level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยปราศจากแรงกดดันใด ๆ มีจำนวน 1 มิติ คือ

1) ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้

2. ระดับการจัดการ (Managerial Level) เป็นระบบที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหาร มีจำนวน 4 มิติ ดังนี้

1) อิทธิพลของผู้อำนาจการ (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่ต้องการ

2) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบ ต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

3. ระดับปฏิบัติการ (Technical Level) เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารและครูจะต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มุ่งเน้นวิชาการ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจมีจำนวน 2 มิติ ดังนี้

1) ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ และมีความภาคภูมิใจในองค์กรรวมทั้งความสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจ

2) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด

จากนั้น ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Fladman, 1987) ได้นำเสนอแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมมาเป็นกรอบความคิดพื้นฐานในการอธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การระดับโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นถึงการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การเป็นการวิเคราะห์สภาพการทำงานตามธรรมชาติขององค์การหรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในแง่มุมหนึ่ง ดังนั้นสุขภาพองค์การใน

ทัศนคติของ ฮอย และคนอื่น ๆ (Hoy et al., 1991) มีความคิดเห็นว่า สุขภาพองค์การ คือ สภาวะการทำงานตามภารกิจที่จำเป็นของโรงเรียนในระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับเทคนิค ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร หากโรงเรียนใดมีสุขภาพที่สมบูรณ์แสดงว่าการทำงานทั้ง 3 ระดับในโรงเรียนประสบผลสำเร็จปราศจากแรงกดดันจากภายนอก โดยในการตรวจสอบสุขภาพครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดทั้ง 7 มิติมาสร้างเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบรายการวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory) คณะทีมงานที่ร่วมทำวิจัยครั้งนี้ ได้ร่วมกันสร้างข้อกระทงคำถาม 95 ข้อ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าข้อความต่าง ๆ จะต้องชัดเจนรัดกุม มีความตรงเนื้อหา มีอำนาจจำแนกและสะท้อนให้เห็นภาพการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพและภารกิจของโรงเรียนทั้ง 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถาบัน เน้นไปที่ความสามารถในการจัดการให้โรงเรียนเป็นอิสระไม่ได้รับแรงกดดันจากภายนอก 2) ระดับการจัดการ เน้นไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารทั้งมุ่งงาน (กิจสัมพันธ์) และมุ่งคน (มิตรสัมพันธ์) ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม และ 3) ระดับปฏิบัติการ เน้นไปที่ขวัญ การร่วมมือกัน ความไว้วางใจกัน ความกระตือรือร้น การสนับสนุนและมุ่งเน้นวิชาการ เป็นต้น ลักษณะของกระทงคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) มีระดับได้แก่ เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง เกิดขึ้นบางครั้งเกิดขึ้นบ่อย ๆ เกิดขึ้นเป็นประจำ ตัวอย่างข้อกระทงที่สร้างขึ้น ได้แก่ ครูได้รับการปกป้องจากการต้องการของชุมชนและผู้ปกครองที่มีเหตุผล ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ผู้บริหารให้การดูแลสวัสดิการแก่สมาชิก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ร่วมงานรับรู้ความคาดหวังของตนเอง ครูได้รับการจัดสรรอุปกรณ์พิเศษตามคำเรียกร้อง สมาชิกมีความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และโรงเรียนได้กำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้สูง

2. การศึกษานำร่อง (Pilot Study) จากรายการกระทงคำถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การที่สร้างขึ้นทั้ง 95 ข้อกระทง ได้ถูกนำมาศึกษาแบบนำร่อง โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 78 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาเครื่องมือทำได้โดยอาศัยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการง่าย ๆ โดยคัดเลือกข้อกระทงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และหาค่าความเที่ยงตรงโดยวิธีของครอนบราค (Cronbach's Coefficient) ผลจากการศึกษาได้มิติวัดสุขภาพองค์การ (Dimensions of Organizational Health) จำนวน 7 มิติ และแต่ละมิติอธิบายแง่มุมของสุขภาพองค์การโดยเป็นทั้งเครื่องมือ (Instrumental) และการแสดงออก (Expressive) ของระบบสังคมในโรงเรียนและเป็นไปตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนภายใต้กรอบแนวคิดของพาร์สัน (Parsons Framework) ซึ่งมีรายละเอียดดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น

3. การทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ ต่อมาได้มีการทดสอบเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การทั้ง 7 มิติ ประกอบด้วยกระทงคำถาม 44 ข้อ หลังการศึกษานำร่อง โดยสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของโรงเรียนมัธยม 78 โรงเรียน ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผู้บริหารที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 78 คน ส่วนครูใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโรงเรียนละ 5 คน รวม 390 คน เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ตัวประกอบ 2 ครั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยการหมุนแกน Varimax พบค่าไอเกนของทั้ง 7 ตัวประกอบ อยู่ระหว่าง 14.280-1.375 ความแปรปรวนมีค่า 74% ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวประกอบมีค่าสูงตั้งแต่ 0.87-0.93 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ครั้งที่ 2 พบว่า ตัวประกอบทุกตัวมีน้ำหนักสูงตั้งแต่ 0.563-0.741 ซึ่งแสดงว่ามีมิติ

ทั้ง 7 สามารถใช้เป็นดัชนีวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ ข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวทำให้แบ่งสภาพของโรงเรียน 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์และโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ สรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ (Health School) เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนสูงในทุกมิติของสุขภาพองค์การ กล่าวคือ โรงเรียนสามารถรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ได้ โดยปราศจากการรบกวนหรือผลกีดกันจากกลุ่มผู้ปกครองที่ไร้เหตุผล มีคณะกรรมการการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสนับสนุนและเป็นมิตรกับกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ เพื่อขอความช่วยเหลือในการจัดสรรทรัพยากร ด้านวัสดุ สื่ออุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ให้ครูและนักเรียนได้ใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสม คณะครูในโรงเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน มีการมุ่งเน้นทางวิชาการอยู่ในระดับสูง โดยกำหนดเป้าหมายทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในแต่ละปี มีการจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด และกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนเพื่อให้ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ (Unhealthy School) เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ โดยมีคะแนนทุกมิติของสุขภาพองค์การอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสรุปลักษณะโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ เป็นโรงเรียนที่มักจะถูกกรูกร้ำจากความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองจนไม่สามารถเป็นอิสระ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนต่ำโดยให้การส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานของครูน้อย ไม่ใช้อิทธิพลกับผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ขาดการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์การเรียน คณะครูต่างทำงานด้วยความห่างเหินและระแวงซึ่งกันและกัน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานไม่สนใจต่อการสอนเป็นผลให้การมุ่งเน้นวิชาการต่ำ และนักเรียนไม่สนใจในการเรียนเท่าที่ควร

การสรุปและการอภิปรายผล ข้อสรุปได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ฮอย และเฟลตแมน ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การที่สร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการวิจัยที่เป็นระบบเนื่องจากมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความตรงและความเที่ยง และข้อค้นพบได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสภาพขององค์การว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีระดับของความไว้วางใจดียิ่งขึ้นด้วย โดยเฉพาะในตัวผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและองค์การซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ โออูชิ ปีเตอร์ และวอเทอร์แมน ที่กล่าวไว้ว่า ผลิตผลและความไว้วางใจมักจะไปด้วยกัน ดังนั้นโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีบรรยากาศที่สมบูรณ์ตามไปด้วย กล่าวคือ มีบรรยากาศแบบเปิดโดยครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือและน่าเคารพศรัทธาและไว้วางใจ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพการทำงานในโรงเรียนจึงมีลักษณะร่วมมือกันอย่างไว้วางใจและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงเป็นที่น่าพอใจอย่างเห็นได้ชัด โรงเรียนมีสภาพที่เป็นระบบระเบียบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอัตราการออกกลางคัน กล่าวคือ อัตราการออกของนักเรียนลดน้อยลงโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์จะเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียนและคณะครูมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนจะเต็มไปด้วยความเชื่อมั่น รู้จักปรับเปลี่ยนและอุทิศตนเพื่องาน ตลอดจนมี



นวัตกรรมในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ (Innovation) คณะครูจะมีความจงรักภักดีและพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สภาพการเรียนรู้การสอนในโรงเรียนสามารถนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การกับสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาตามภารกิจและความรับผิดชอบต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของสถานศึกษาต้องสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาเจริญก้าวหน้า และดำรงอยู่ขององค์การอย่างมั่นคง

2.2.3 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

องค์การทุกองค์การสามารถพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น องค์การต้องอาศัยการเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพองค์การให้มีความสมบูรณ์ กล่าวคือ องค์การจะอย่างไรให้การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่มีความราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุขในการทำงานเห็นความสำคัญของเป้าหมายองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การที่สำคัญ ดังนี้

มายส์ (Mile, 1973) ได้ทำการศึกษาการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน โดยแบ่งลักษณะของมิติวัดสุขภาพองค์การ (Miles's Dimensions of Organizational Health) ตามความต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) จำนวน 2 มิติ ความต้องการด้านบำรุงรักษา (Maintenance Needs) จำนวน 4 มิติ และความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness Needs or Growth and Development Needs) จำนวน 4 มิติ รวมเป็น 10 มิติ ดังนี้

1. ด้านภารกิจ (Task-Oriented Dimensions) ได้แก่

1.1 เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ นอกจากนี้เป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ เป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพลต่อกัน คือมีการใช้อำนาจในทางที่ดีโดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

2.1 การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นองค์ประกอบเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไปและยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่ได้รู้สึกว่าเขาต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงานและพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเอง นั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่สุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเองไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นสภาพความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

3. ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Growth and Changeability) ได้แก่

3.1 นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงาม พัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ จุ่มง่ามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

3.2 ความมีอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่น หรือกับคนที่มีความสูงส่งกว่า หรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกัน ไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั้นหมายความว่าองค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรีที่จะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การ หรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการปรับตัวเข้าหากัน องค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-Solving Adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยาก และความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้มิได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคล

เหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหา นั้น ไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ส่วน ฮอย และฟอร์ซีส (Hoy and Forsyth, 1986) ได้เสนอองค์ประกอบสุขภาพ องค์กรประกอบในรูปของมิติสุขภาพองค์การไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) หมายถึง ความสามารถของ โรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหาร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน อันประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ซึ่ง จะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียน ในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชนซึ่งทราบถึงสภาพปัญหา และวิธีที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้ และเข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนได้หากทางโรงเรียน และชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารมีอิสระจากอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธี ที่เหมาะสม ได้แก่ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงานและการมอบหมายงาน เพื่อให้ เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างที่ผู้บริหารต้องการ

3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุน โดยแสดงตนเป็น เพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้รับฟังและเคารพความคิด เห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงานโดยสร้างความเข้าใจในเรื่อง เป้าหมาย ภารกิจ กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐาน การทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อ การพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การ บรรลุเป้าหมายไม่ว่าองค์การใด ผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยเฉื่อยชาเชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์การที่กระฉับกระเฉง

5. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารใน การจัดทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ซึ่ง โรบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2003) กล่าวถึง เทคนิคในการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อองค์การ กำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร (Resources) ทั้งหลาย

รวมกัน ซึ่งประกอบด้วยเงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ชื่อตราสินค้า สิทธิบัตร ชื่อเสียง ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น และขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้นขวัญจึงเป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541)

7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งมีงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

แพททริค (Patrick, 2012) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย

1. การสร้างทีมผู้นำ (Build a cohesive leadership team) คือ การสนับสนุนให้สมาชิกสามารถมั่นใจได้ว่าพวกเขาได้เรียนรู้ความเป็นผู้นำในการทำงาน การสร้างผู้นำที่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำ สมาชิกของทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน การใช้อำนาจที่เป็นธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานตามเป้าหมาย

2. การสร้างความชัดเจน (Create clarity) คือ การจัดส่วนงาน กำหนดบทบาท และภาระหน้าที่อย่างเป็นทางการ การบังคับบัญชา และการควบคุมการทำงาน สมาชิกมีความชัดเจนและเข้าใจ ทุกคนรับรู้ ยอมรับ และกระตือรือร้น สามารถประสานงานในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามกลยุทธ์เพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การสื่อสารภายในองค์การ (Overcommunicate clarity) คือ การสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับทุกหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่งกันดี มีความชัดเจนในวิธีการ ข้อตกลงที่ชัดเจน และเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับงาน ค่านิยม กลยุทธ์ และเป้าหมาย

4. การเสริมสร้างองค์การ (Reinforce clarity) คือ การสนับสนุนหรือการกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ของสมาชิก มีการติดตามและสนับสนุนสมาชิกในองค์การ มุ่งสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นคง ความกระตือรือร้นและมีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานในงานที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) นำเสนอมิติสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นทั้งสร้างมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ได้ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การได้

2. การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้พอเพียงแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาและมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงานอื่น ๆ รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในงานและการได้รับการยอมรับ

4. การติดต่อสื่อสาร คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในขณะที่ในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

5. ความสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โอเวนส์ (Owens, 1991) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์มาตรฐาน 10 ประการต่อไปนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง (Communication Adequacy) คือ องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและภายในองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์การ มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัว มีความพอดีในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกที่องค์การสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พอใจ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์การมีความเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตรายงานใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม



9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

ฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo, 1997) แบ่งมิติสุขภาพองค์การของสถานศึกษาออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) หรือความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารองค์การได้ประโยชน์เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) หรือขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง

เวบบ์ และคนอื่น ๆ (Webb, et al, 1987) แบ่งมิติสุขภาพองค์การตามองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบที่เน้นภารกิจ (The Task – Centered Component) ได้แก่ มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal Focus) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) และการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม (Optimal Power Equalization)

2. องค์ประกอบภายในองค์การ (The Internal State Component) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ความสามัคคี (Cohesiveness) และขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)

3. ความเจริญและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Growth and Changefulness) ได้แก่ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) ความมีอิสระ (Autonomy) การปรับตัว (Adaptation) และความสามารถในการแก้ปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ (Problem-Solving Adequacy)

มนตรี ผ่องแผ้ว (2548) ให้ความหมายขององค์ประกอบการบริหารที่เอื้อต่อการจัดการองค์การสุขภาพดี จำนวน 11 องค์ประกอบ

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การกำหนดการมีส่วนร่วม

2. โครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบ มอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบการติดต่อประสานงานการปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง การจัดระบบ การให้คุณให้โทษและความดีความชอบ

3. เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดหา หารใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบ การใช้การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาและการใช้ประโยชน์ที่มุ่งเน้นไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

4. การปฏิบัติด้านการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบาย และแผนการจัดทำแผนการปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบการให้ความสำคัญกับแผนการเปิดโอกาสมีส่วนร่วม การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร

5. การปฏิบัติด้านการจัดการ หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดระบบงานธุรการ การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงาน และการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

6. การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ร่วมกันความรับผิดชอบการพัฒนาตนเองและความเป็นอิสระ

7. การพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนาการมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่การมุ่งให้เป็นกลไกจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนเป็นเสมือนชีวิตประจำวันและการพัฒนาตนเอง

8. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด

9. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความผ่อนคลาย ความร่วมมือไม่



แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ การกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในการเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมร่วม

10. การจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระการมอบหมายงานที่ท้าทายการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนการยกย่องชมเชย

11. เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของโรงเรียน การมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบเป้าหมายการประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมาย และการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่าง ๆ

วัลลี พุทโสม (2550) ให้ความหมาย องค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาพองค์การ คือ

1. สภาพแวดล้อมขององค์การ (the organization environment) สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานเป็นแหล่งที่มาของความไม่แน่นอน เพราะกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความสำคัญอยู่ในสภาพแวดล้อม องค์การต้องออกแบบโครงสร้างเพื่อการบริหารงานเกิดการเหมาะสมและจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในสภาพแวดล้อม

2. สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (the technological environment) ผู้บริหารจะต้องศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีและเรียนรู้วิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ยังเรียนรู้วิธีการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ดังนั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

3. กระบวนการขององค์การ (organization processes) เมื่อผู้บริหารตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานจะทำให้กระบวนการภายในองค์การที่มีอยู่มากมายเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การเติบโตและการขยายตัวจะทำให้องค์การประสบผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและนำไปใช้กับการปฏิบัติงานในอนาคต ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นจะ ต้องพยายามค้นหาและการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างองค์การกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ให้ความหมายองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การจากแนวคิดเชิงสถานการณ์ นักวิจัยได้พบว่า การออกแบบโครงสร้างองค์การสามารถทำได้หลายวิธี เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งโครงสร้างโดยทั่วไปจะพิจารณาองค์ประกอบ 5 ประการ คือ โดยละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์ (strategy) ในโครงสร้างขององค์การกลยุทธ์มีการแยกออกเป็น กลยุทธ์เป้าหมายและแผนกลยุทธ์ เพื่อรับรองการเจริญเติบโตขององค์การ บางครั้งผู้บริหารจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. สภาพแวดล้อม (environment) ถ้าสภาพแวดล้อมมีความคงที่ก็จะมีผลกระทบต่อองค์การน้อยแต่ในความเป็นจริงตัวแปรภายนอกต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมมักจะมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งตัว

แปรภายในและตัวแปรภายนอก เช่นสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัตถุดิบ การขาดแคลน ผู้เชี่ยวชาญย่อมมีผลกระทบต่อองค์การ

3. เทคโนโลยี (technology) แนวคิดเชิงสถานการณ์บางครั้งจะต้องพิจารณาถึงเทคโนโลยี ที่องค์การมีอยู่ว่าสามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งขั้นได้หรือไม่

4. ขนาดขององค์การ (organization size) ขนาดขององค์การมีผลต่อการออกแบบ องค์การ โดยเฉพาะในส่วนของผู้เชี่ยวชาญ ความแตกต่างและการประสมประสานกัน ตำแหน่งของ พนักงาน องค์การแบบราชการ การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจ เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น ก็ จะมีพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

5. วงจรชีวิตขององค์การ (organization life cycle) องค์การที่จะเริ่มจากขนาดเล็กแล้ว ค่อยพัฒนาจนกลายเป็นองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนาขั้นตอนเรียกว่า วงจรชีวิตขององค์การ (organization life cycle) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมีอิทธิพลต่อการออกแบบ องค์การ

ส่วน ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) ในผลงานเรื่อง (School health and organizational commitment) ได้กำหนดองค์ประกอบที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพ องค์การ ไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติขวัญ ในการปฏิบัติงาน มิติการติดต่อสื่อสาร และมิติความสามัคคี แล้วพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ชื่อว่า (Organizational Health Inventory หรือ OHI) ซึ่งได้รับความนิยม มีการนำมาใช้เป็นทั้งแนวคิด พื้นฐานและเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การสถานศึกษาอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ ผ่านขั้นตอนเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือได้ในทางหลักวิชาการ นอกจากนี้ พ็อดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ได้นำเสนอมิติชี้วัดสุขภาพองค์การที่พัฒนาจากแบบวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory (OHI) โดยได้นำแบบวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory (OHI) ไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน 78 แห่ง พบผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ว่า มิติวัดสุขภาพองค์การที่ใช้วัดลดลงเหลือ 5 มิติ สอดคล้องกับแนวคิดที่ ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) ได้ เสนอไว้ จึงพัฒนาเป็นแบบวัดสุขภาพองค์การที่ชื่อว่า Organizational Health Inventory for Elementary Schools หรือ OHI-E ขึ้น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจวินิจฉัยองค์การ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำเอาแนวคิดสุขภาพองค์การ มาใช้เป็นกรอบในการ กำหนดองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีรายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ผู้วิจัย	องค์ประกอบ	Mile (1973)	Hoy and Forsyth (1986)	Kimbrough and Nunnery (1991)	โอเวนส์ (Owens, 1991)	(Hoy et al. (1991)	แพททริค (Patrick, 2012)	ดูบริน (Dubrin, 1996)	คอตเลอร์ (Kotler)	เทเลอร์ และฮิล (Tarler & Hil, 1990)	Tarler, Hoy & ottkamp (1990)	ฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo, 1997)	เวบบ์ และคนอื่น ๆ (Webb, et al., 1987)	วัลดี พุทโธม (2550)	มนตรี ผ่องแผ้ว (2548)	ความถี่
	การสร้างทีมผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
	การสร้างความชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
	การสื่อสารขององค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
	การเสริมสร้างองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
	สิ่งแวดล้อมขององค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
	ความสำเร็จขององค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
	การมุ่งเน้นวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
	ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
	ความสามัคคี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
	ขวัญและกำลังใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3
	ความมีอิสระ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
	การปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดสำคัญในส่วนที่เหมือนกันของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านนั้น ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลือกองค์ประกอบตามแนวคิดที่สำคัญของนักการศึกษา 5 คน ขึ้นไป ในงานวิจัยเรื่องพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาที่มีผลการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างทีมผู้นำ
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ
3. การสื่อสารขององค์การ
4. การเสริมสร้างองค์การ
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ
6. ความสำเร็จขององค์การ
7. การมุ่งเน้นวิชาการ

การสร้างทีมผู้นำ

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรในการทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การปลูกฝังความศรัทธา การสร้างความร่วมมือร่วมใจ การพัฒนาผู้อื่นและเป็นการทำงานกลุ่ม

Block (1993) ภาวะผู้นำ คือ การชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเองให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

Hogan, Gordon & Joyce (1994) ภาวะผู้นำ คือ การชักชวนบุคคลอื่นให้ปล่อยวางความสนใจส่วนตัว และให้ปฏิบัติตามเป้าหมายส่วนรวมที่จำเป็นสำหรับสวัสดิภาพของกลุ่ม

Draft (2003) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes)

สุภาวดี ติมินตระ (2548) ให้ความหมาย คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำที่สามารถส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา

2) ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

3) แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน

4) เจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั่นเอง

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (general personality trait) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จประกอบด้วย

(1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริงซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอาการปฏิกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

(2) การสร้างความไว้วางใจได้ (trustworthiness) เป็นคุณลักษณะข้อดีที่ตรงและสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่มจะมีความ



36530879

VRU -Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

เชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

(3) ลักษณะเด่น (dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

(4) เป็นคนกล้าแสดงออก (extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความ สบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

(5) การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (assertiveness) เป็นความเปิดเผยเฉียบขาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

(6) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤติ อารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

(7) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

(8) มีอารมณ์ขัน (sense of humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดี และมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยให้มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

(9) ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร (warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาโดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ

(10) มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (high tolerance for frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

(11) การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (self-awareness and self-objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้



2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (task-related personality trait) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) มีความคิดริเริ่ม (initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

(2) มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (sensitivity to others and empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่มโดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใครมีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วยในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

(3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

(4) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (internal locus of control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

(5) ความกล้าหาญ (courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญหน้ากับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบมีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ได้

(6) ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุมานะบากบั่นไม่ยอมแพ้และไม่ท้อถอยในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้อ้างถึงแนวคิดของโรเบิร์ต สตาร์ทแรทท์ ว่าผู้นำสถานศึกษานั้นว่า ผู้บริหารนอกจากเป็นผู้มีทักษะในการบริหารแล้ว ยังเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ ความเข้มแข็ง และความคิดสร้างสรรค์มาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำสนใจในสิ่งที่เป็นไปได้และเป็นสิ่งที่ตนเอง ผู้อื่นต้องการให้บรรลุ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความสำคัญของสิ่งที่กำลังทำอยู่ขณะนี้ ผู้นำ



3653060879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมองค์การด้วยกำลังกายและกำลังใจอย่างมากและนำความเข้มแข็งในความ ต้องการปณิธาน และความกระตือรือร้น

คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและไม่มี ประสิทธิภาพ ควรมีคุณลักษณะ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งใจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งใจเป็นครูสอนธรรมดา แต่ได้รับการ ส่งเสริมจากหัวหน้าให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2) ส่วนใหญ่มีความศรัทธาในตัวนักเรียนอย่างจริงจัง ไม่ได้วิจาร์ณเด็กในเรื่องไม่เรียน หนังสือ และปัญหาด้านความประพฤติ และคิดว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สถานศึกษาตั้งมาเพื่อ แก้ไข ดังนั้นผู้บริหารจึงเน้นความรับผิดชอบไปสู่การแก้ปัญหาของเด็กนักเรียน

3) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวครูและยอมรับว่าครูเป็นผู้เสียสละ และมีความสามารถ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มได้ดี รับฟัง ความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครู และนักเรียน และยังมีทักษะในการคิดฉับพลัน และเห็นใจเพื่อน ร่วมงาน

4) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้เด็ดขาดในการหาการยอมรับความต้องการของสถานศึกษา มักจะเผชิญกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคจากสำนักงานเขตพื้นที่และการขาดแคลนทรัพยากร รู้สึกว่ามีความยุ่งยากในการอยู่กับข้อจำกัด ระบบราชการ และมักจะละเมียดสายการบังคับบัญชา โดยหาทาง ผ่านคลายปัญหาจากแหล่งใดก็ได้ที่เห็นว่ามีทางเป็นประโยชน์

5) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และยอมรับความรับผิดชอบของตนในฐานะเป็นพันธกิจมากกว่าเป็นงานทำ ยอมรับบทบาทตนเองในปัญหาสังคมปัจจุบัน ความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวและงานทำมีความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ในตำแหน่งของตน

6) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการศึกษาและสามารถและสามารถแยกข้อแตกต่างระหว่าง เป้าหมายการศึกษาในระยะสั้นกับระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารจึงมีปรัชญาเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษา และความสัมพันธ์ของปรัชญาในบทบาทนั้น

7) ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักปรับตัว ถ้าพบว่ามีบางสิ่งใช้การไม่ได้สามารถเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ จำเป็นทันที และลงมือเดินตามเส้นทางใหม่อย่างปลอดภัย

8) ผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ศาสตร์ที่สามารถ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผน มรรควิธีที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น มีความสนใจในการกำหนดวิธีดำเนินการที่เหมาะสมที่สุดใน การได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลง

จากหลักการ การสร้างทีมผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสุขภาพองค์การโรงเรียนได้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในการอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง มีส่วน ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในตนเองที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดความ มั่นใจในความเป็นผู้บริหาร มีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถโต้ตอบกับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมแม้ จะอยู่ในภาวะวิกฤต มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการ ปลุกฝังศรัทธา สร้างความร่วมมือร่วมใจพัฒนาผู้อื่น และเป็นผู้นำกลุ่มจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนทำให้



โรงเรียนมีสุขภาพองค์กรดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำสุขภาพองค์กรของโรงเรียนก็จะเป็นด้านลบ การสร้างทีมผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลงองค์กรได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การสร้างทีมผู้นำ หมายถึง การที่บุคลากรมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม มุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบใน งานของส่วนรวม สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีความเชื่อมั่นใน การทำงาน เชิงรุกและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

การสร้างความชัดเจนขององค์กร องค์กรควรมีความชัดเจนของโครงสร้างและแผนงานที่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ ใช้หลักการกระจายอำนาจโดยผู้ได้รับมอบอำนาจต้องมีความรับผิดชอบใน หน้าที่สามารถปฏิบัติงานและประสานงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย นักวิชาการบริหารหลายท่านได้ ให้ความหมายโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) ให้ความหมายโครงสร้างองค์กรเปรียบประดุจกายภาพ ของร่างกาย ดังนั้นโครงสร้างจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปแบบภูมิองค์กร (organizational chart) แผนภูมิองค์กรนี้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการจัดองค์การ เช่น มีนโยบายหรือเป้าหมายที่ชัดเจน แน่นนอน และมีแนวคิดหลายแนว อาทิ

1) ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy) คือ การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น นั่น คือผู้ที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาที่สูงกว่าจะทำการควบคุมและบังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ลดหลั่นลงมาตามลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่เป็นรูปพีระมิด

2) การแบ่งแรงงาน (division of labor) จะกระทำโดยยึดความคล้ายคลึงของงานและความเชี่ยวชาญชำนาญงานตามลำดับหน้าที่ ซึ่งการแบ่งงานตามแนวคิดนี้จะส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ชำนาญการให้กับผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีก

3) การจัดแผนงาน (departmentalization) เป็นแนวความคิดที่ใช้ควบคู่กับการแบ่งงาน นั้นคือควรจะแบ่งงานตามพื้นฐานหลัก ๆ ซึ่งมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

- (1) การจัดแผนงานตามหน้าที่ (function) หรือเป้าหมาย (goal)
- (2) การจัดแผนงานตามผลผลิต (product)
- (3) การจัดแผนงานตามพื้นที่ (territory)
- (4) การจัดแผนงานตามลูกค้า (customer)

4) ช่วงการควบคุมการบังคับบัญชา (span of control) เป็นหลักพื้นฐานในการจัด โครงสร้างองค์กรหลักหนึ่ง นั่นก็คือหลักที่ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เพียงจำนวนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ โดยการประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลว่าข้อมูลจะมีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใด

5) สายการบังคับบัญชา (chain of command) คือ เส้นทึบที่ปรากฏในแผนภูมิองค์กร หนึ่ง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การในการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่และการควบคุมงาน

6) เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) คือหลักที่ทำให้การบังคับบัญชา มีลักษณะรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยไม่แตกกระจาย แม้จะมีผู้บังคับบัญชาและผู้ให้บังคับบัญชา จำนวนมากก็ตาม

7) การมอบอำนาจหน้าที่ (authority) เมื่อกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ ก็ต้องกล่าวถึงความรับผิดชอบควบคู่กันไป กล่าวคือเมื่อบุคคลใดมีอำนาจหน้าที่เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานบุคคลนั้นต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงานตัวเอง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจโดยผู้ได้รับมอบอำนาจต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพราะต่างมีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ เสมอกัน

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวถึงหลักการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดหลักการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไว้พอประมวลได้ดังนี้

- 1) มีเอกภาพทางนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) มีการนำมาตรฐานการศึกษา และการจัดระบบประกันคุณภาพทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา
- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- 6) บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- 7) มีความประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
- 8) มีความเหมาะสมกับทรัพยากรในการลงทุน
- 9) มีการบริหารงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้

การจัดโครงสร้างขององค์กรของสถานศึกษานั้น การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อการรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาจำต้อง 1) กระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษาอย่างแท้จริง 2) ให้มีอำนาจตัดสินใจ และมีการบริหารที่เบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา 3) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน

วัลลี พุทธโสสม (2550) ให้ความเห็นว่าหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การ (principles of organization structure design) ผู้บริหารต้องเลือกออกแบบโครงสร้างองค์การที่มีอยู่หลากหลาย และนำมารวมกันเพื่อตอบสนองต่อองค์ประกอบเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อกรอบการออกแบบองค์การ เพราะโครงสร้างบางประเภทอาจมีประสิทธิผลและเหมาะสมมากกว่าโครงสร้างอื่น ๆ ในสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น นักวิจัยชื่อว่า Henry Mintzberg ได้ระบุลักษณะโครงสร้างภายนอกของโครงสร้างทั่วไปแบ่งออกเป็น 5 ประเภท และได้อธิบายลักษณะเฉพาะของการออกแบบ ที่มีประสิทธิผลสำหรับแต่ละรูปแบบภายในเงื่อนไขที่มีความแน่นอน รูปลักษณะภายในดังนี้

- 1) โครงสร้างอย่างง่าย (the simple structure) คือ โครงสร้างภายนอกของโครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและสัญลักษณ์ตามแนวความคิดของ Henry

mintzberg ที่มีการจัดรูปแบบระดับหน้าที่งานและแผนงาน เน้นความเข้มข้นของการให้ความสนใจของอำนาจในระดับสูง ความเป็นทางการต่ำ และเน้นความสำคัญที่การดูแลตรวจตราโดยตรง

2) ระบบราชการแบบเครื่องจักร (machine bureaucracy) คือโครงสร้างภายนอกของโครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและสัญลักษณ์ตามแนวคิดของ Henry mintzberg ที่มีการจัดรูปแบบระดับหน้าที่และแผนงาน กลุ่มของเทคนิคที่มีความเชี่ยวชาญความเป็นทางการสูงและเน้นความสำคัญที่ความเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3) ระบบราชการแบบผู้เชี่ยวชาญ (professional bureaucracy) คือโครงร่างภายนอกของโครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษ ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและสัญลักษณ์ตามแนวความคิดของ Henry mintzberg ที่มีการจัดรูปแบบระดับหน้าที่งานหรือแผนงานที่มีประกอบด้วยรูปแบบที่มีความหลากหลาย การปฏิบัติการของกลุ่ม ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความเข้มข้นในระดับต่ำความเป็นทางการต่ำ และเน้นความสำคัญที่ความเป็นมาตรฐานทางทักษะ

4) รูปแบบแผนงาน (divisionalized form) รูปแบบแผนงาน คือ โครงร่างภายนอกของโครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและสัญลักษณ์ตามแนวความคิดของ Henry mintzberg ที่มีการจัดรูปแบบแผนงาน กลุ่มการบริหารที่มีความเชี่ยวชาญในระดับแผนก และเน้นความสำคัญที่องค์ประกอบส่งออกที่เป็นมาตรฐาน

5) รูปแบบเฉพาะกิจ (adhocracy) คือ โครงร่างภายนอกของโครงสร้างที่มีลักษณะพิเศษศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและสัญลักษณ์ตามแนวความคิดของ Henry mintzberg ที่มีรูปแบบหลากหลายของระดับแผนงานแบบเมตริก การกระจายความเชี่ยวชาญตลอดโดยทั้งหมดความเป็นทางการต่ำ และเน้นความสำคัญที่การปรับเปลี่ยนร่วมกัน

การตี อนันต์ธานี (2553) องค์กรประกอบที่กำหนดโครงสร้าง เช่น สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ขนาด อายุ และอำนาจ จะพบว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบ ต่าง ๆ ดังกล่าว มินซ์เบิร์ก (Mintberg, 1985) ได้จัดองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ 5 รูปแบบ คือ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547)

1) โครงสร้างแบบง่าย (simple structure) เป็นโครงสร้างองค์การขนาดเล็กที่ไม่มีฝ่ายงานสนับสนุน การแบ่งงานเป็นแบบหลวม ๆ และไม่มีสายการบังคับบัญชามากนัก ความเป็นทางการค่อนข้างน้อย รวมทั้งมีการวางแผนและการฝึกอบรมน้อย การตัดสินใจที่สำคัญขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเพื่อจะทำหน้าที่ในการสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว องค์กรแบบนี้จึงมีลักษณะเป็นสิ่งที่ชีวิตเหมาะสำหรับองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ มีขนาดเล็ก ไม่ต้องใช้วิชาการ ความรู้ในการทำงานมาก สิ่งแวดล้อมมีลักษณะไม่ซับซ้อนแต่เปลี่ยนแปลงเร็ว ตัวอย่างเช่น หน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นใหม่ ร้านขายของขนาดกลาง เป็นต้น

2) องค์กรราชการแบบเครื่องจักร (machine bureaucracy) เป็นองค์การที่มีสายการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบชัดเจน มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านสูง โดยเฉพาะการแบ่งหน้าที่ของงานหลัก (line) ลักษณะงานเป็นงานประจำ ฝ่ายวิชาการมีความสำคัญ การควบคุมอาศัยมาตรฐานของการทำงาน มีกฎระเบียบปฏิบัติจำนวนมากและมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ มีขนาดใหญ่และมีการรวมศูนย์การตัดสินใจ เป็นองค์การขนาดใหญ่ จัดตั้งมานานงานไม่

ซับซ้อนสิ่งแวดล้อมคงที่ ตัวอย่างเช่น องค์การของระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ กองทัพและบริษัทขนาดใหญ่

3) องค์การราชการแบบวิชาชีพ (professional bureaucracy) เป็นองค์การที่อาศัยทักษะหรือความชำนาญที่เป็นมาตรฐาน ส่วนใหญ่มาตรฐานจะถูกกำหนดมาจากภายนอก อำนาจขององค์การจะขึ้นอยู่กับความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีมาตรฐานของทักษะ และมีการกระจายอำนาจค่อนข้างสูง สิ่งแวดล้อมมีลักษณะซับซ้อนแต่คงที่และเทคโนโลยีต้องอาศัยความรู้ ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล

4) องค์การแบบสาขา (divisionalized form) เป็นองค์การที่มีการแบ่งหน่วยงานย่อยเรียกว่า สาขา (divisions) สาขาอาจเปรียบได้กับระดับกองหรือระดับฝ่าย มีหน่วยงานหลักทำหน้าที่ด้านการบริหารโดยเฉพาะ เรียกว่า สำนักงานใหญ่ (headquarter) สาขามีการทำงานโดยอิสระ มีมาตรฐาน การทำงานของการผลิตเป็นบรรทัดฐานในการทำงาน สำนักงานใหญ่ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์การ วางแผนกลยุทธ์ วางระบบการเงิน ระบบบัญชี การวิจัย การอนุมัติงบประมาณและการกำหนดโครงสร้างเงินเดือน โบนัส มีโครงสร้างคล้ายกับองค์การราชการแบบเครื่องจักรโดยเฉพาะถ้าพิจารณาในแต่ละสาขา ผู้บริหารระดับกลางจึงเป็นผู้มีบทบาทในการควบคุมได้แก่ ตลาดที่มีความแตกต่างกันมาก (market diversity) สิ่งแวดล้อมมีลักษณะคงที่และไม่ซับซ้อน องค์การตั้งมานานมีขนาดใหญ่ เช่น องค์การขนาดใหญ่ในภาคเอกชน มหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต รัฐวิสาหกิจที่มีบริษัทธุรกิจในเครือ เป็นต้น

5) องค์การแบบเฉพาะกิจ (ad hococracy) เป็นองค์การแบบสิ่งมีชีวิต อำนาจขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะให้สูงขึ้น หรืออาจจะประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญสาขามารวมกันทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การแบ่งงานอาจใช้เกณฑ์การแบ่งงานตามหน้าที่ และเกณฑ์การตลาดพร้อมกัน ในลักษณะของโครงสร้างแมทริกซ์มีการกระจายอำนาจไปทุกระดับ ไม่มีใครผูกขาดอำนาจ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นองค์การที่ตั้งขึ้นใหม่ ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญมาก ส่วนใหญ่จะมีระบบงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์

สรารุณี ปุริสา (2553) การออกแบบโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรและแบบมีชีวิต (mechanistic and organic organization structures) นั้น การออกแบบขององค์การแต่ละประเภทมีความสำคัญมาก เพราะองค์การและบุคลากรทั้งหมดจะมีการปฏิบัติงานตามการออกแบบขององค์การของผู้บริหาร แนวความคิดที่อาจนำมาใช้ประโยชน์เพื่อค้นหาวิธีการตอบสนองและแบบมีชีวิต ซึ่งเป็นทางเลือกในการออกแบบขององค์การ ได้ดังนี้

1) โครงสร้างแบบเครื่องจักร

(1) ความเชี่ยวชาญเฉพาะพนักงานแบ่งงานหน้าที่กันทำและกำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะของ 1 งานอย่างชัดเจน

(2) การผสมผสานแบบเครื่องจักรอย่างง่าย ลำดับขั้นตอนของอำนาจหน้าที่กำหนดอย่างชัดเจนและเป็นส่วนสำคัญในการผสมผสานแบบเครื่องจักร

(3) การรวมอำนาจ อำนาจหน้าที่ในการควบคุมถูกสงวนไว้ ณ ระดับสูงขององค์การ และมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนิว

(4) ความเป็นมาตรฐาน ความเป็นมาตรฐานถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยการจัดทำกฎระเบียบ หลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประสานงานและเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ได้

(5) สถานภาพที่รู้สึกได้ในองค์การเป็นแบบทางการช่วยป้องกันพนักงานให้ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง และความรับผิดชอบต่องานอื่น ๆ

2) โครงสร้างแบบมีชีวิต

(1) การใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะร่วมกัน พนักงานปฏิบัติงานและประสานกิจกรรมร่วมกัน เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

(2) ความซับซ้อนแบบผสมผสานแบบเครื่องจักรแรงผลักดันจากการทำงานและทีมงานเป็นสิ่งสำคัญของการผสมผสานระบบเครื่องจักร

(3) การกระจายอำนาจ อำนาจหน้าที่เกิดจากการแต่งตั้งตัวแทนเพื่อควบคุมการทำงานในทุกระดับขององค์การ การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่เป็นไปตามแนวนอน

(4) ทักษะและความรู้ในองค์การเป็นแบบทางการพนักงานแบ่งปันทักษะร่วมกับบุคคลอื่นและอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สัมมา ธรณีย์ (2553) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ หมายถึงกรอบโครงสร้างขององค์การในรูปแบบแผนภูมิ แสดงให้เห็นสายงานการบริหาร ความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของรอบบิน ที่กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การ คือ กรอบโครงงานขององค์การที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานไว้เมื่อมีการปรับโครงสร้างองค์การก็ต้องมีการออกแบบองค์การใหม่

สรุปว่า โครงสร้างองค์การ เกิดจากการรวมกลุ่มของคนที่ประกอบกิจกรรมขึ้นในรูปแบบของหน่วยงาน มีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การมีความสำคัญเนื่องจากการนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ องค์การที่จัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น โครงสร้างองค์การ เป็นกรอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรูปแบบแผนภูมิ แสดงให้เห็นถึงสายงานการบริหาร ความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของกลุ่มงานไว้ ช่วยให้การบริหารงานในองค์การเกิดความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สะดวกต่อการติดต่อระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ และบุคลากรภายนอก สามารถติดตามการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่และมีผลให้สามารถพัฒนางานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หลักการในการจัดโครงสร้างองค์การต้องคำนึงถึงหน้าที่งาน การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา ขนาดการควบคุม เอกภาพในการบริหาร โดยมีหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานสนับสนุนทั่วไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์การสามารถใช้เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ เนื่องจากถ้าโรงเรียนมีโครงสร้างองค์การที่ดี การจัดการส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนก็จะมีระบบเกิดการประสานงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความรวดเร็วและแม่นยำในการ



36530879

ปฏิบัติงาน ส่วนโรงเรียนที่จัดโครงสร้างองค์การไม่ดี ก็ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในด้านลบ โครงสร้างองค์การจึงเป็นองค์ประกอบที่ทำให้สุขภาพองค์การเปลี่ยนแปลงได้

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสร้างความชัดเจนขององค์การ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ โครงสร้างและแผนงานเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่งความสำเร็จ บุคลากรรับรู้ และเข้าใจนโยบายการบริหารงานและรู้บทบาท หน้าที่ สร้างสรรค์ และรับผิดชอบงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงานตามสายการบังคับบัญชาและมาตรฐานงาน

3. การสื่อสารขององค์การ

จูลี เอ ลายเดน และวิลเลียม อี คลินเกล (2000) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง และเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ

ชฎาพร ยืนยงกิตติชัย (2547) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกระทำได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การติดต่อสื่อสารแบบใช้ภาษาและแบบไม่ใช้ภาษามือองค์ประกอบพื้นฐานแบบไม่สำคัญ คือ ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสารในระหว่างกระบวนการรับและผู้ส่งจะมีการแปลงความของข่าวสารที่ส่งเป็นสัญลักษณ์ทางภาษาหรือไม่ใช้ภาษา เพื่อข่าวที่ถูกนำไปโดยตัวนำสารรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เมื่อถึงตัวรับก็จะมีการถอดความ เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ได้รับมานั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารนั้นตรงกับข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไปแม้จะมีตัวรบกวน (Noise) ที่อาจเกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) มากกว่าเป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกิจกรรมการบริหารงานประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้การติดต่อสื่อสารในหลาย ๆ รูปแบบ กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่ง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การตีความ หรือการชี้แจงนโยบายของหน่วยงานเป็นต้น ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นมิติในระดับการจัดการที่จะใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา

กลอยใจ ชวนศรีไพบุลย์ (2548) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การทั่วไป และมีความจำเป็นเพิ่มมากขึ้นเมื่อขนาดขององค์การโตขึ้น การสื่อสารเป็นสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจกันระหว่างมนุษย์และมีส่วนกระตุ้นความเข้าใจด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลาย ย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นในสิ่งที่เขาไม่เข้าใจอยู่ด้วยการบริหารบุคคลจึงมีความจำเป็นและต้องมั่นใจว่ากำลังติดต่อสื่อสารกับทุกฝ่ายในองค์กรของตนเป็นสิ่งสำคัญ

พนม สุวรรณหงส์ (2548) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีคุณภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์การการให้ข่าวสารแก่บุคคลกรอย่างถูกต้อง พอเพียง จะช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นเป็นคนดี หายสงสัย หายหวาดระแวง และมีขวัญดี แต่ถ้าภายในองค์การขาดการติดต่อสื่อสารจากผู้บริหาร หรือมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ล้มเหลว ขาดประสิทธิภาพ จะมีผลให้ผู้บังคับบัญชาสร้างเครือข่ายการ



สื่อสารขึ้นมาเองบางครั้งจะเป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรการ นั้นย่อมหมายถึงการดำเนินการขององค์กรการไม่บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้จากความสำเร็จของการติดต่อสื่อสารซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรการระดับต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว จึงกำหนดให้ความพอเพียงในการสื่อสารเป็นด้านหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรการ

วิเชียร วิททยอดม (2549) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานถ้าขาดการติดต่อสื่อสาร สังคมในหน่วยงานจะหยุดนิ่งทันที การติดต่อสื่อสารจะเข้าไปมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการบริหารงานในองค์กรการ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมและการรายงานผลงาน เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นทางเชื่อมให้บุคคลในองค์กรการ ได้มีความเข้าใจตรงกันในจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติงานในองค์กรการ

สะอาด โพธิ์กำชัย (2548) ให้ความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมเริ่มแรกของผู้บริหารก่อนลงมือปฏิบัติงานในองค์กรการทุก ๆ งาน จึงเป็นศูนย์รวมโยงใยไปทุกจุดทั่วองค์กรการ ในโรงเรียนระบบการติดต่อสื่อสารมีศูนย์รวมอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าภายในสถานศึกษาขาดการติดต่อสื่อสารจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือมีการศึกษาล้มเหลว จะมีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างข่าวสื่อสารขึ้นมาเองบางครั้งอาจเป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรการด้วย และย่อมหมายถึงไม่บรรลุเป้าหมาย

ไพโรจน์ บาลัน (2549) กล่าวว่า หากองค์กรการได้มีการสร้างแผนการสื่อสาร ภายใต้แผนสำรององค์กรการก็มีความพร้อมที่จะรับมือกับทุกอย่างได้ ทั้งนี้ แผนสำรองทุกแผน และทีมจัดการกับภาวะฉุกเฉินทุกทีมควรมีแผนการสื่อสาร (Communication Plan) ซึ่งพร้อมที่จะนำมาใช้เพื่อให้ข้อมูลเมื่อสามารถหามาได้ ซึ่งแน่นอนว่า แผนการสื่อสารนั้นไม่สามารถมีค่าตอบรอเอาไว้สำหรับทุก ๆ คำถาม แต่ก็ควรมีกลไกที่จำเป็นทั้งหมดสำหรับการสื่อสารซึ่งรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

1. แผนการรวบรวมข้อมูลเท็จจริง
2. การกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นโฆษก
3. รายชื่อและเบอร์โทรศัพท์ของบุคคล และสถาบันที่ควรติดต่อหลังจากเกิดภาวะวิกฤติ (ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน หน่วยดับเพลิงและตำรวจ สื่อต่าง ๆ เป็นต้น)
4. เบอร์โทรศัพท์ด่วน (Hot Line) ที่ผู้คนสามารถโทรมาถามข้อมูล และรับทราบแนวทางการดำเนินการ
5. ที่อยู่ทางอีเมลที่อยู่เดียวสำหรับกลุ่มพนักงานและคณะกรรมการบริษัททุกคน
6. ศูนย์การสื่อสารนอกสำนักงานที่มีโทรศัพท์ โทรศัพท์มือถือ และการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต

วรารณ ตระกูลสฤกษ์ (2550) กล่าวว่า แม้การสื่อสารจะเป็นสิ่งองค์กรการต่างคุ้นเคยเพราะได้ปฏิบัติกันมาแทบตลอด แต่ผู้บริหารที่ชาญฉลาดควรตระหนักว่า ต้องไม่ปล่อยให้สื่อสารเป็นไปตามยถากรรม การสื่อสารสามารถสร้างผลกระทบทั้งต่อจิตใจ วิธีการคิด วิธีการทำงานของพนักงานในองค์กรการ และส่งผลอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ในการทำงานโดยทั่วไป จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูล ข้อความ ความรู้ อารมณ์ ความรู้สึกในบางครั้งอาจต้องหาวิธีหยั่ง ถึง ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ประเมินแนวทางในการสื่อสาร วิธีการถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือ สื่อมวลชน เป็นต้น การสื่อสารในองค์การมี 2 ลักษณะ คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน มีลายลักษณ์อักษรที่บ่งบอกระเบียบวิธีการ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง หรือจดหมายของทาง ราชการ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เมื่อเป็นงานที่เป็นพิธีการ และต้องการหลักฐานบันทึกไว้ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นการส่วนตัวส่วนใหญ่เป็นการสื่อสาร แบบเป็นกันเอง เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการ พูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน ทั้งนี้ รูปแบบ การติดต่อสื่อสารในองค์การ มี 3 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication) เป็น ลักษณะการติดต่อ ตามสายบังคับบัญชาจากบนมายังฐานล่าง เป็นการสื่อสารแบบดั้งเดิม (Classic Theory) มักเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมากเป็นเรื่องการสั่งการ และการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติ หรือให้ทำตามระเบียบข้อบังคับ นโยบาย แผ่นป้ายประกาศ จดหมายเวียนแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการ ติดต่อนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีรีตอง คือ ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ข้อร้องทุกข์ ข้อหาหรือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (Horizontal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน เช่น พนักงานกับพนักงาน หรือหัวหน้าฝ่ายกับหัวหน้า ฝ่าย เป็นต้นส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารประเภทนี้ มักจะไม่มีพิธีการ ทำให้ง่ายแก่การเข้าใจ สะดวก รวดเร็วและมักเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการพูดคุยโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความสนิท สนม

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550) ให้ความหมายว่า การสื่อสารหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อความระหว่างผู้ส่งและผู้รับ เพื่อสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยัง บุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นกระบวนการในการ ส่งข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและ สามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ องค์การ ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะการสื่อสารจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาล เพราะการทำงาน ส่วนใหญ่จะต้องใช้การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบ ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะมีผลทำให้งานประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

สตีเวน เกอแมคเซีย (1994) กล่าวว่า องค์การต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การปฏิบัติงาน การเลือกตัดสินใจและแผนงาน โดยบุคลากรในองค์การต้องให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลนั้นด้วย

เคอทิส ซี เวอร์เซอร์ (2003) กล่าวว่า การเปิดเผย การเปิดกว้างและถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูงต่อบุคลากรระดับล่างในองค์การ การเห็นแก่ตัวจะทำให้เกิดการปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดจุดอ่อนในองค์การ ส่วนจุดแข็งขององค์การจะเกิดขึ้นได้จากการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นในองค์การ ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินเป็นตำแหน่งสำคัญที่จะสามารถประยุกต์ใช้หลักการข้อนี้โดยการเป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งขึ้นมา แทนที่จะทำหน้าที่เพียงแค่ส่งต่อรายงานทางการเงินไปยังผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

แบร์รี ซี พอสเนอร์ (1997) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์การต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อลดความกันและลดความคลุมเครือของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในองค์การแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาและจุดด้อยขององค์การได้ไปพร้อมกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสื่อสารขององค์การ หมายถึง การมีระบบและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการติดต่อสื่อสารที่มีความพร้อมและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการใช้ประโยชน์ที่จำเป็น สารสนเทศมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับทุกหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดี

4. การเสริมสร้างองค์การ

จูลี เอ ลายเดนและวิลเลียม อี คลินเกล (2000) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์การเรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอ จะสามารถสังเกตได้จากการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชอบซึ่งกันและกัน รวมทั้งชอบงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ในภาพส่วนบุคคลและภาพโดยรวมขององค์การ

สตีเวน เกอแมคเซีย (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างองค์การมีหลายประเด็น ดังนี้ ความหลากหลายที่มีคุณค่า หมายถึง องค์การมีความนิยมชมชอบและสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการใช้การกระตุ้นและเติมเต็มในองค์การ โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้างไม่มีการแบ่งแยกและมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์การจะต้องแบ่งปันความสามารถและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ในองค์การของแต่ละคนต่อองค์การเช่นกัน และต้องเปิดกว้างเพื่อยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลและลดความเอนเอียงไปที่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

การให้การยกย่องและการให้รางวัลที่เท่าเทียม หมายถึง องค์การมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัลการให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับสิ่งที่แต่ละบุคลากรได้กระทำให้แก่องค์การ

การให้ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน หมายถึง องค์กรต้องสร้างความ

มั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์กรเอง รวมทั้งบุคลากร ส่วนมุมมองของบุคลากรเองต้องทราบดีว่าการที่องค์กรจะมีความมั่นคงได้ ต้องมาจากความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นและความผูกพันแก่องค์กร

บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร หมายถึง องค์กรต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพกายทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพและป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตัวเอง ให้องค์กรรับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการมองหาและรักษาภาวะสมดุลของงานและสุขภาพที่ดีการสร้างสมดุลของงานระหว่างชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

องค์กรต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัวและบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุลนั้นเช่นกัน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างองค์กร หมายถึง การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยการบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย มีบรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานสนับสนุนหรือการกระตุ้นบุคลากรสามารถปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน สร้างระบบและกลไกในส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานและมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน

5. สิ่งแวดล้อมองค์กร

สิ่งแวดล้อมองค์กรองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอันได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางการเมือง สภาพทางสังคม โครงสร้างของกฎหมาย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และอื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร แม้ความเกี่ยวข้องขององค์ประกอบจะไม่สามารถมองเห็นโดยตรงก็ตาม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็นภาพรวม จะถูกเรียกว่า สภาพแวดล้อมทั่วไป สำหรับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอย่างมากและเป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจเป็นพิเศษ คือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ ทรัพยากรของโรงเรียน เช่น อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในประเด็นที่สอดคล้องไว้ ดังนี้

เบนเดอร์ (Bender, 1983) ให้ความหมายทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ด้านปริมาณ ถ้าทรัพยากร มีไม่พอ การดำเนินงานของกิจกรรมจะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสม แม้ว่าความเป็นจริงนั้นกิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณีจะตรงกันข้าม เนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นที่ต้องการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลในเวลาจำกัด ส่วนด้านคุณภาพนั้น แม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมากแต่ถ้ามีคุณภาพไม่ดีจะทำให้กิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง



วิเชียร วิทย์อุดม (2549) ภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอกโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและอยู่เหนือการควบคุม ได้แก่ ภูมิศาสตร์ สังคม ภาวะเปียบ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โรงเรียนเป็นระบบเปิดที่ต้องมีความสัมพันธ์ติดต่อกันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมภายนอกก็มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับโรงเรียน จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องทำความเข้าใจถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนด้วย ส่วนองค์ประกอบใดที่มีผลช่วยให้โรงเรียนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้นหรือมากขึ้น ฯลฯ องค์ประกอบนั้นเรียกว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้อให้เกิดโอกาสแก่โรงเรียน ในทางตรงข้ามองค์ประกอบแวดล้อมใดที่เป็นอันตราย หรือก่อให้เกิดความเสี่ยงแก่โรงเรียน ทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ยากขึ้นหรือบรรลุผลได้น้อยลง องค์ประกอบนั้นเรียกว่าองค์ประกอบอันเป็นภัยคุกคาม (บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ, 2550)

จักร ดิงศภัทย์ (2552) ให้ความหมายจาก ศาสตราจารย์ ดร. Michael porter ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (external environment) ได้แก่ สิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กรและมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร โดยทั่วไปแล้วเมื่อพูดถึงสภาพแวดล้อมองค์กรคนส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่สภาพแวดล้อมภายนอกมากกว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกจึงเป็นหัวหรือประเด็นหลักในการศึกษาสภาพแวดล้อมองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรสามารถแยกย่อยได้อีก 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป (general environment) และสภาพแวดล้อมเฉพาะ (specific task environment) ซึ่ง วันชัย มีชาติ (2550) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทั่วไป (general environment) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร แต่ไม่สามารถเห็นความเกี่ยวข้องหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรแต่ไม่สามารถเห็นข้อเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับองค์กรหรือการบรรลุผลขององค์กรได้โดยตรง สภาพแวดล้อมทั่วไปมักจะเป็นเรื่องที่เป็นเงื่อนไขกว้าง ๆ หรือแนวโน้มทั่ว ๆ ไป ซึ่งไม่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ คือ

(1) องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ (economic factors/economic climate) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์กรตั้งอยู่สภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคมในแต่ละช่วงเวลาจะเปลี่ยนแปลงไป

(2) องค์ประกอบทางการเมืองและกฎหมาย (political and legal) ได้แก่ ผลกระทบจากระบบการเมืองและกฎหมายรวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มีต่อองค์กร

(3) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (technology) ได้แก่ ระดับความรู้ความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกิดขึ้นทั้งในระดับสังคมและระดับโลก ซึ่งเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

(4) องค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม (social and culture) ได้แก่ การพิจารณาถึงลักษณะของสังคมที่องค์กรดำเนินการอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมของคนในสังคม จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร ระดับความรู้และการศึกษาของตน ประเพณีและวัฒนธรรมทัศนคติของคนรวมถึงระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม การรวมกลุ่ม ขบวนการทางสังคมชนชั้นและการเลื่อนชั้นทางสังคม เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

(5) เหตุการณ์และแนวโน้มระหว่างประเทศ (international events and trends) องค์ประกอบหรือตัวแปรต่างประเทศหรือระหว่างประเทศถือเป็นองค์ประกอบภายนอกที่มีความสำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งสภาพการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากลำบากมากขึ้น

2) สภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมของงาน (specific or task environment) สภาพแวดล้อมเฉพาะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการดำรงอยู่และล่มสลายขององค์การ องค์การและผู้บริหารจึงมักจะให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเฉพาะขององค์การมาก สภาพแวดล้อมเฉพาะขององค์การจะประกอบด้วย

(1) ผู้รับบริการขององค์การ (customers) ถือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์การโดยตรง เพราะหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริการได้แล้ว องค์การอาจสูญเสียลูกค้าทำให้้องค์การไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ลูกค้าจะได้แก่บุคคล กลุ่มหรือองค์การอื่น ที่ต้องการสินค้าหรือบริการขององค์การ

(2) ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบองค์ประกอบการผลิตแก่้องค์การ (supplier) ได้แก่ ้องค์การที่ทำหน้าที่ส่งมอบทรัพยากรที่จำเป็นที่จำเป็น และไม่สามารถจับต้องได้แก่้องค์การอื่น

(3) คู่แข่ง (competitors or rivals) ได้แก่ หน่วยงานอื่นที่แข่งขันกับ้องค์การโดยตรงในเรื่องลูกค้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ

(4) ผู้ถือหุ้น (stockholders) ถือเป็นเจ้าของกิจการซึ่งจะมีบทบาทต่อทิศทางการดำเนินงานของ้องค์การมากที่สุด ผู้ถือหุ้นจะตอบกำหนดแนวนโยบาย การกิจ และหน้าที่ของ้องค์การ ผู้ถือหุ้นเป็นผู้ที่ลงทุนและเป็นเจ้าของเงินทุนในกิจการ

สรารุณี ปุริสา (2553) ได้กล่าวถึง การบริหารทรัพยากร ต้องยึดหลัก 3 ประการได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดว่าต้องการทำอะไรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากต้องการจะบรรลุเป้าหมายจะต้องทำงานหรือภารกิจอะไรบ้าง

2) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วต้องพิจารณาถึงทรัพยากรที่ต้องใช้ว่ามีอะไรบ้าง มีจำนวนเท่าใด

3) แสวงหาทรัพยากรอาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณทางราชการ การขอบริจาค การขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องหรือการระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ

4) การจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรตามหลักการ คือ ตามความเร่งด่วนของงาน เพื่อสืบต่อกิจกรรมเดิมหรือกิจกรรมเดิมที่ต้องทำเพื่อพัฒนางานใหม่หรือเพื่อทดแทนของเก่า

5) การควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุม เพื่อการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อประเมินดูว่าการใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และมีปัญหาประการใดหรือไม่ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป



จากหลักการและความหมายที่กล่าวมา สภาพแวดล้อมขององค์การสามารถเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การได้ เนื่องจากถ้าสภาพแวดล้อมขององค์การมีการจัดอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความเหมาะสมด้านสถานที่ตั้ง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สามารถเข้าร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นได้ สามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชนเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเป็นอย่างดี ในทางตรงข้ามถ้าไม่มีการจัดอาคาร สถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรให้ดีมีคุณภาพสภาพแวดล้อมในองค์การก็จะไม่ดี ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นองค์ประกอบที่อยู่เหนือการควบคุมถ้าโรงเรียนไม่มีภูมิศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และผู้สนับสนุนโรงเรียนที่ดีและมีคุณภาพสภาพแวดล้อมองค์การก็จะไม่ดี สภาพแวดล้อมองค์การจึงเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ ในการบริหารโรงเรียนจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่รับมาจากสังคม ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารทุกเรื่องต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสังคม อาทิเช่น สภาพทางการเมือง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมวัฒนธรรม และประเพณี ถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับสิ่งที่กล่าวมาย่อมทำการบริหารโรงเรียนไม่ได้ผล อย่างไรก็ตามเมื่อองค์การหรือโรงเรียนไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวคอยคัดเลือกองค์การใดควรมีชีวิตอยู่หรือตายลงและอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา องค์การหรือโรงเรียนต้องมีความพร้อมในการสร้างภูมิคุ้มกันตนเอง เพื่อลดความเสียหายที่บังเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด โดย

- 1) การกำหนดของเขตหน้าที่ขององค์การหรือโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- 2) เพิ่มสมรรถนะในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถคาดแนวโน้มการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมได้อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา เพื่อจะได้มีโอกาสปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 3) การกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และให้สมดุลอยู่เสมอ ทั้งในส่วนของผู้บริหาร แหล่งทุนและทรัพยากร และการควบคุมต่าง ๆ
- 4) องค์การหรือโรงเรียนจะต้องมีสมรรถนะในการเพิ่มขีดความสามารถ จนกระทั่งมีอำนาจเพียงพอที่จะต้านทานอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในองค์การทั้งหมด ที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนสมรรถภาพขององค์การ

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อการพัฒนา มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่นทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ ความสำเร็จขององค์การ

คอตเลอร์ (Kotler, 1992) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

มีความฉับพลันอยู่ตลอดเวลา หลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จจะต้องอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพอย่างฉับพลัน การสร้างบรรทัดฐานให้บุคคลได้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษและการประเมินผลคนที่เสนอความคิดที่ผิดพลาด ลดการสนทนาที่ไม่เชื่อตรงโดยปกติจะมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงทุกระดับขององค์การ การมุ่งติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ก่อให้เกิดการป้อนกลับอย่างรวดเร็วก็เพื่อสนับสนุนให้องค์การได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายและสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง องค์การทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีมมีบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ บุคลากร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและช่วยให้อุบลากรมีความก้าวหน้าด้วยการลองผิดลองถูก ใช้การสอนงาน การกระตุ้นให้ใช้ความพยายามเป็นเวลานานชั่วโมงเพื่อให้เกิดความสำเร็จมีการมอบอำนาจให้อย่างกว้างขวาง ในการเปลี่ยนแปลงองค์การจำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ระดับล่างให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นมีการบริหารจัดการโดยมอบหน้าที่ให้เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นที่ตีเลิศ หมายความว่า บุคลากรได้รับมอบอำนาจสามารถจัดการกับงานที่เขาได้รับมอบหมายได้ตามเวลาพร้อมทั้งการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

6. ตัดการติดต่อสื่อสารภายในที่ไม่จำเป็นออก โดยมีลักษณะดังนี้

6.1 มีการประสานงานกับหน่วยงานย่อยอย่างรวดเร็วและประหยัดเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

6.2 เป็นองค์การที่มีความฉับไวมุ่งความสำคัญของการติดต่อมีโครงสร้างองค์การที่ไม่ซับซ้อนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ง่าย

6.5 ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วมากขึ้นมีการตรวจสอบความเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอและกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องออกไป

6.6 มีวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถปรับตัวได้ การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ วัฒนธรรมต่าง ๆ สามารถปรับตัวได้ง่ายขึ้นหากปฏิบัติดังนี้

6.7 ให้คุณค่าในการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนขององค์การ

6.8 มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่มีความสามารถอย่างจริงจัง

6.9 สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีม

6.10 ลดขั้นตอนของกฎเกณฑ์การทำงานหรือใช้ระบบราชการต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้

สุนันทา เลานันท์ (2544) กล่าวว่า องค์การที่ดีมีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้ทุกภาคส่วนขององค์การจะปฏิบัติงานโดยมุ่งสู่วัตถุประสงค์รวมขององค์การและในขณะเดียวกันจะทำงานตามแผนของตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ของทุก ๆ ฝ่ายขององค์การ โดยส่วนรวมการจัดรูปแบบโครงสร้างจะพิจารณาหน้าที่การงานเป็นหลักไม่ใช่กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการทำงานก่อนแล้วจึงไปแสวงหาหน้าที่ที่หลังการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลประกอบ โดยไม่สนใจว่าแหล่งข้อมูลจะอยู่ในระดับใดขององค์การ ถ้าข้อมูลอยู่ที่ระดับล่างก็ต้องให้บุคคลระดับนั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้



รางวัลหรือการลงโทษเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์แน่นอนการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในแนวนอนหรือแนวตั้ง มักจะไม่ถูกบิดเบือน สมาชิกจะ

ติดต่อกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้ากัน จะมีการถ่ายทอดข้อมูลความจริงทุกอย่างให้แก่กัน แม้กระทั่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ กิจกรรมการแพ้ชนะกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มจะมีน้อยมากทุก ๆ ฝ่ายจะพยายามระมัดระวังไม่ให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงและพยายามแก้ไขการแสดงความคิดเห็นเป็นไปในเชิงการโต้แย้งเกี่ยวกับการงานที่ปฏิบัติจะมีมากมายแต่ในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งในส่วนที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะมีน้อยที่สุดองค์การจะอยู่ในลักษณะระบบเปิดคือ ทุกฝ่ายขององค์การจะมีความรู้สึกและมองเห็นว่าต่างฝ่ายต่างก็มีปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกันและขึ้นต่อกัน นอกจากนั้นยังต้องสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายนอกองค์การด้วยมีการยึดถือและรับรู้ในค่านิยมร่วมกัน มีกลวิธีในทางการบริหารสนับสนุนเพื่อให้มีการยึดถือค่านิยมนั้น ๆ ร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถรักษาความเป็นปึกแผ่นและมีความเป็นเอกภาพในอันที่จะต่อสู้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ตามภารกิจหน้าที่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบโปร่งใสตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์การสามารถเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นที่ยอมรับของชุมชน

7. การมุ่งเน้นวิชาการ

นิภา ทองไทย (2525) แก้วศรีงาม ให้ความหมายของ การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งมีงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน

คิมบร็อก และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery, 1978) กล่าวว่า การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1996) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis) เป็นการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูง ซึ่งนักเรียนต้องขยัน เอาใจใส่ในการเรียน และมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน ในการบริหารสถานศึกษานั้น งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษานั้นสามารถพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ จากการศึกษาสุขภาพเป็นการในองค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการ มุ่งสนใจไปที่นักเรียน ตลอดจนความเอาใจใส่ในด้านการเรียนของนักเรียน เช่น การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมของนักเรียน การช่วยเหลือนักเรียนด้วยกันในเรื่องการเรียน

Hoy, tarter & Kottkamp (1991) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการจะต้องเป็นภารกิจสังคมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ต้องพยายามหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนขอบข่ายของงานวิชาการ ให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ให้ความสนใจและมีความรู้ทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ และครูผู้สอนในสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งส่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียน โดยนักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นไปได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาองค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานประสบผลสำเร็จ เป็นองค์ประกอบที่มีประสิทธิผลได้ดี ตามทฤษฎีระบบสังคมได้กำหนดองค์ประกอบนี้เป็นภารกิจทางด้านเทคนิค (Technical Level) ซึ่งแสดงออกโดยใช้เครื่องมือหรือสื่อต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกถึงหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการบรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน และเป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดสื่อ อุปกรณ์ การนิเทศภายใน ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี ทำให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรทราบองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ ดังนั้นควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาการจัดสาระการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้และทักษะกระบวนการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายและเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ความถนัดตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้เรียนมีความศรัทธาในตัวผู้สอน สาระการเรียนรู้ และกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สาระการเรียนรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน มีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ครอบครัว สังคม ชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ให้เกิดการเรียนรู้และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในบุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับแตกต่างระหว่างผู้เรียน ใช้ความรู้งานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.5 รูปแบบองค์การที่มีสุขภาพดี

ฟอร์เยอร์ และเวลล์ (Foryer and Well, 1971) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การสุขภาพสมบูรณ์ ดังนี้

1. สมาชิกในองค์กร มีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน
2. สมาชิกในองค์กรร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น
3. สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างเป็นอิสระ
4. สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร
5. มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน
6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารระดับรองลงมา
7. การพิจารณาปัญหาใดใดคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
8. นำหลักการความร่วมมือมาใช้ได้อย่างเสรี
9. เมื่อเกิดวิกฤติ ทุกคนร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ปัญหา
10. เมื่อเกิดความขัดแย้ง สามารถนำความขัดแย้งมาใช้ให้เกิดประโยชน์
11. มีการให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับ
12. มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
13. สมาชิกทำงานอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
14. สมาชิกในองค์กรมองโลกในแง่ดี

Julie and William (2000) มีแนวคิดที่คล้ายกับ Dive โดยกล่าวว่า “องการสุขภาพดี” เป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์กรในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงความสามารถขององค์กรในการเติบโต และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่ง Lyden และ Klingele (2000) ขยายความเพิ่มเติมว่า องค์กรสุขภาพดี คือ “การรวมแนวคิดการบริหารจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) โดยพิจารณาในมิติต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ความเครียดขององค์กร (Organizational Stress) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จริยธรรม (Ethics) และขวัญกำลังใจของบุคลากร (Employee Morale)”

Brian (2004) ได้ให้ความหมายขององค์กรสุขภาพดีในหนังสือ “The Healthy Organization” ซึ่งเป็นหนังสือที่เขียนขึ้นจากการรวบรวมประสบการณ์การทำงาน ที่ Unilever และการทำงานวิจัยจากประสบการณ์การเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กร Dive กล่าวว่า องค์กรสุขภาพดี คือ องค์กรที่มีความสามารถบรรลุถึงพันธกิจตั้งไว้ พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมกัน โดย Dive กล่าวเสริมว่า “การมีชีวิตของบุคลากรในองค์กรนั้นมีมากกว่าลำดับชั้นที่มีในองค์กร (life beyond hierarchy)”

Lyden and Klingele (2000) เรื่ององค์กรสุขภาพดีนั้น มีความคล้ายคลึงกับของ National Quality Institute (NQI) ประเทศแคนาดาซึ่งมองการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดสุขภาพดีนั้นต้องมองในภาพรวม โดยที่ NQI จะให้ความสำคัญกับผู้นำ (Leader) ว่าเป็นผู้มีอิทธิพลในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีสุขภาพองค์กรที่ดีได้ โดยความหมายขององค์กรสุขภาพดีของ NQI ที่ให้ไว้ คือ “องค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (High performance) และมักมีผู้ตัดสินใจที่มีอาวุโสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจระยะแรก ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลและมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่มีบทบาทต่อองค์กรกำลังจะทำในอนาคต มีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีผลิตภาพ (Productivity) และมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ (Morale) ที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กร



3653060879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ระดับสูง (Employee Commitment) ซึ่งในบทความนี้กล่าวว่าความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้นมีผลโดยตรงต่อสุขภาพขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรม (Culture) ภาวะผู้นำ (Leadership) การสื่อสาร (Communication) การออกแบบ (Work design) และรูปแบบการตัดสินใจ (Decision making pattern) ก็มีผลต่อสุขภาพขององค์กรเช่นกัน”

Mehmet (2007) ได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม และยกคำจำกัดความของ Miles ซึ่งได้ให้คำนิยามไว้ในปี ค.ศ.1969 เกี่ยวกับองค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization) ว่า “การที่จะบอกว่าองค์กรใด ๆ มีสุขภาพดีนั้นไม่ใช่แค่เพียงว่าองค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อม แต่องค์กรนั้นต้องมีโครงสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง และมีความสามารถในการอยู่รอดได้ในสภาวะที่ยุ้งยาก และอยู่ได้ยาวนาน”

Huge and Pual (1994) กล่าวว่านอกจากผู้บริหารจะมีความสำคัญกับการก่อให้เกิดองค์กรสุขภาพที่ดีแล้ว บุคลากรในองค์กรเองก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน โดยFlanagan และ Henry กล่าวว่า องค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization) ไม่ได้หมายความว่าต้องสร้างบุคลากรในองค์กรให้เป็นเหมือนนักกีฬาโอลิมปิกซึ่งเป็นทีหนึ่งไม่แพ้ใคร แต่องค์กรสุขภาพดีหมายความว่าที่ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อ

1. ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านการพัฒนาบุคลากรและวิถีชีวิตที่ สม บู รณ์ (Pursue high performance through personal development and healthy lifestyles)
2. จัดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพออกไป (Crack operational inefficiencies.)
3. กำจัดการปฏิบัติงานที่ไม่สมบูรณ์ (Eliminate “unhealthful” working practices)
4. ออกแบบการทำงาน และงานที่รับผิดชอบเพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยตัวของแต่ละบุคคลเอง (Design work and jobs to foster self driven high performance)
5. ออกแบบสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดสุขภาพดี (Design a health promoting work environment)
6. พัฒนาและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมในการปรับตัวและวัฒนธรรมผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Develop and maintain an adaptive, high performance culture)

Flanagan (1967) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำในองค์กรเองก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดองค์กรสุขภาพดีได้ โดยการให้อำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าการควบคุมรายละเอียด (Microscopic control) ของการทำงาน ให้การยกย่องพฤติกรรมของบุคลากร สร้างให้เกิดการทำงานแบบสุขภาพดี (Healthy Working) โดยการทบทวนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการออกแบบงาน กระบวนการและการทำงาน”

มีอีกหนึ่งแนวคิดที่มองเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นองค์ประกอบ และมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างองค์กรสุขภาพดีคล้ายกับแนวคิดของ Flanagan และ Henry ซึ่งก็คือแนวคิดของ Iris (2003) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาเรื่องการพัฒนาองค์กร โดยกล่าวว่าองค์กรสุขภาพดี เริ่มต้นที่บุคลากรมีสุขภาพดีก่อน โดยมองว่าสถานที่ทำงาน (work place) คือ ที่เริ่มต้นของ

การสนับสนุนสุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยใช้เครื่องมือทางเลือกที่ช่วยให้การสนับสนุนทำให้สุขภาพ (Health) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well being) ของบุคลากรที่ดีขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทำให้เป้าหมายทางธุรกิจสำเร็จ และทำให้บุคลากรในองค์กรอยู่ได้อย่างมีความสุข มีความเพลิดเพลิน และมีพลังในการทำงาน ซึ่ง Iris Wellness มองว่าความเป็นอยู่ที่ดีในภาพรวมของบุคลากรหรือแม้กระทั่งตัวบุคคลเองเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดองค์การสุขภาพดีในที่สุด

นอกจากความสำคัญของบุคลากรในด้านสุขภาพหรือความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับจากองค์กรแล้ว สิ่งหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีสุขภาพดีได้ คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อบุคลากรในองค์กรเอง ก็มีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบพื้นฐานต่อการเกิดองค์การสุขภาพดีเช่นกัน ซึ่งตรงกับแนวคิดหนึ่งของ Kathryn Goldman Schuyler (2004) ได้กล่าวว่า องค์การสุขภาพดี คือ องค์การที่มีการสร้างให้เกิด “การคงไว้ซึ่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal maintenance)” หรือ “การสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal nourishment)” ซึ่งความหมายลึก ๆ ของคำทั้ง 2 คำ ก็คือ การที่บุคลากรในองค์กรช่วยเหลือกันไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันองค์กรต้องออกแบบเพื่อพัฒนาและสร้างความเติบโตในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร และบุคลากรในองค์กรต้องทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้การสร้างให้เกิดการสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal maintenance) แล้วองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม การตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตนเองและองค์กรด้วย

นอกจากนี้ Imre and Nadkarn (2003) ยังได้ขยายความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อบุคลากรในองค์กรไปยังกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่ากลุ่มคนเหล่านี้โดยเฉพาะลูกค้าก็มีองค์ประกอบสำคัญในการเกิดองค์การสุขภาพดี โดย Imre and Nadkarn (2003) ได้ให้คำจำกัดความขององค์การสุขภาพดีว่า

1. เป็นองค์การที่สร้างความพึงพอใจแก่ความต้องการของลูกค้า โดยการรักษา และยังคงได้รับผลตอบแทนเป็นรายได้จากสิ่งที่มอบให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
2. เป็นองค์การที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร โดยการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยการพัฒนาและมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และนั่นเองจะทำให้บุคลากรในองค์กรเต็มเต็มวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง พร้อมกับการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เป็นองค์การที่สร้างความพึงพอใจทางเศรษฐกิจการเงินให้แก่องค์กร โดยการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นองค์การที่สร้างความสมดุลทั้ง 3 ประการข้างต้นที่กล่าวมา คือ ความพึงพอใจลูกค้า บุคลากรในองค์กร และเศรษฐกิจขององค์กร โดยการพัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจได้ขณะเดียวกัน
5. เป็นองค์การที่มีการเติบโตและพัฒนาตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการเรื่องยุ่งยากซับซ้อนได้
6. เป็นองค์การที่สามารถอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างกลมกลืน

ความหมายของสุขภาพองค์การได้ถูกกำหนดขึ้นใหม่ในระยะหลัง โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาการทางการบริหารการศึกษา คือ แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979) แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) ในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกันมีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขันและพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีความต้องการผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพไม่ดี และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำองค์การที่มีปัญหาที่สัมพันธ์ภาพของสมาชิกในองค์การ และองค์การที่มีผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นของลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ

ควิก และควิก (Quick & Quick, 1984) เสนอแนวคิดว่าองค์การสุขภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) มาเป็นตัวจำแนกว่าองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่นและมีความสามารถในการผลิต และถ้าองค์การสุขภาพไม่ดีจะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์การ ซึ่งคำจำกัดความนี้ นักการศึกษาที่ศึกษาสุขภาพองค์การหลายท่านต่างอ้างอิงและเห็นด้วยกับคำเหล่านี้คือ องค์การที่ขาดประสิทธิผล เป็นองค์การที่สุขภาพไม่ดี (Hoy & Feldman, 1987 cited in Milles, 1969; Hoy & Feldman, 1986; Owens, 1991) เป็นต้น

เบนนิส (Mc Farland, 1979 cited in Bennis .n.d.) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adapbility) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Adentity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to test eality) และอาร์กิริส (Argyrit) ยืนยันว่า ในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขันและพนักงานไม่สนใจในการทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การเป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพไม่ดี (Mc Farland, 1979 cited in Argyis .n.d.) และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในองค์การและองค์การที่มีผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ (Weishall and Yale, 1983)

ควิก และควิก (Quick and Quick, 1984) ได้กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น คือ การที่องค์การสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิผลด้วย และการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ ก็ขึ้นกับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารคือการรับผิดชอบต่อสุขภาพองค์การ

2.3 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน รวมทั้งตัวบ่งชี้และแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้



36530879

VRU -I.Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2542) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานและฐานที่แข็งแรง มั่นคง เพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถประกอบภาระงานอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้และสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2542) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาทุกตัวบ่งชี้ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนไทย ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ให้ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าเป็น การศึกษาเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชนไทย ช่วยให้ประชาชนไทย มีคุณธรรมในการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและทันต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาทุกตัวบ่งชี้ที่รัฐ หรือเอกชนจัดขึ้นตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2.3.2. ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องจัดให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตลอดทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎกระทรวงศึกษาธิการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และหลักสูตรการศึกษาที่กำหนด โดยมีสาระสำคัญที่ต้องดำเนินการ พอสรุปได้ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
3. จัดการศึกษาโดยใช้ตัวบ่งชี้การจัด 3 ตัวบ่งชี้ คือ ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความเหมาะสม
4. ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิเช่น จัดตามธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยเรียนและแต่ละคน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน



6. จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม

7. จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดทั้งมุ่งส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

8. บริหารจัดการโรงเรียนตามกระบวนการกระจายอำนาจการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่

9. จัดการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพภายในและภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

10. พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น เพื่อจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางหลักการศึกษาที่กำหนดตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

11. แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนในโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาของประเทศ จำเป็นต้องอาศัยระบบการศึกษาที่มีความเหมาะสมซึ่งครอบคลุมจุดมุ่งหมาย หลักการระดับการศึกษาและแนวทางการจัดการศึกษาโดยระบบการบริหาร การศึกษาจำต้องอาศัยและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และความต้องการของท้องถิ่น และยังคงอาศัยพลวัตการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากในสังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมหลังยุคโลกาภิวัตน์แล้ว (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2553) เป็นผลทำให้มีการระดมสรรพกำลังจากประชาชนในท้องถิ่นและสังคมทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศซึ่งรวมทั้งการจัดการศึกษาในขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับพุทธศักราช 2540 และฉบับพุทธศักราช 2550 จึงได้กำหนดบทบัญญัติเพื่อเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้น (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, 2551) และในระดับการดำเนินงานได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยเกิดขึ้นสองระยะโดยมีการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่หนึ่งคือในระหว่างปี พ.ศ. 2542 – 2552 โดยคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาในชุดดังกล่าวได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา และผลจากการปฏิรูป สรุปได้ว่าการปฏิรูประบบการบริหารในรอบแรกได้มีการปฏิรูปให้มีกระทรวงเดียวทำหน้าที่วางนโยบายและจัดสรรงบประมาณการศึกษาทั้งหมด และกระจายอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานให้จังหวัดดำเนินงานควบคุมดูแลสถานศึกษาและบุคลากรให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระมากขึ้น ส่วนสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นนิติบุคคลและอาจจะออกนอกระบบราชการได้ (สภาการศึกษา, 2551) หลังจากการปฏิรูปในรอบแรกมีการดำเนินการจัดการศึกษาผ่านมาเป็นเวลา 10 ปี จึงได้เกิดการปฏิรูปรอบที่สองขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยในการปฏิรูปการศึกษารอบที่สองได้มีการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในรอบแรกมีการศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้อย่างเสรี เป็นต้น (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) จาก



3653080879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ ความหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สองคือ วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย
2. เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา

โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการหลักด้วยกัน ดังนี้ (สภาการศึกษา, 2553)

3.1 พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค

3.2 พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพ ครุมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญ กำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน

3.3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภท ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษาระดับ/ประเภท ในระบบ นอกโรงเรียน และการศึกษาดำเนินชีวิต เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ

3.4 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส



36530879

VRU_I.Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงิน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Demand Side)

ซึ่งจากแนวทางในการปฏิรูปที่เกิดขึ้น มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับของการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสภาพเดิมก่อนการปฏิรูปรอบที่การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการบริหาร โดยการยึดเขตพื้นที่การศึกษาที่คำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่ที่มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แต่หลังจากการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สองได้ดำเนินการในระยะที่หนึ่งในปี พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 268 เขต โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 186 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 82 เขตในเบื้องต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้น

2.3.4 ค่านิยมหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรา รู้แล้วว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ รูปแบบ (Pattern) ระเบียบแบบแผน (Norm) ความคิด (Thinking) ความเชื่อ (Belief) รวมทั้ง พฤติกรรม (Behavior) ที่แต่ละองค์กรได้กำหนดขึ้นมา และสมาชิกในองค์กรมีการยึดถือปฏิบัติตามและมีการถ่ายทอดเรียนรู้กันจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง (Tran Generation) ในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำเป็นต้องมีรูปแบบการปฏิบัติร่วมกันอย่างมีแบบแผน ภายใต้วินัย ความคิดและความเชื่อเดียวกัน ตลอดจนเกิดพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ สพฐ.

ค่านิยมหลัก สพฐ. (OBEC Core Values) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในสังกัด สพฐ. คาดหวังที่จะยึดถือปฏิบัติ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวสนับสนุนหรือชี้นำการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนใน สพฐ. ซึ่งจะช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของ สพฐ. ประกอบด้วยลักษณะ เป็นองค์กรที่มีชีวิต (Organic)

พร้อมจิตเอื้ออาทร (Benevolence) มีอารมณ์คือความขยัน (Eagerness) ใจยึดมั่นหลัก ยุติธรรม (Compliance) O = Organic

1. องค์กรที่มีชีวิต (Organic) หมายถึง สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.1 มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่เสมอ
- 1.2 มุ่งสู่เป้าหมายองค์กร
- 1.3 มีอิสระ ยืดหยุ่น
- 1.4 มีการสื่อสารที่ดี
- 1.5 มีการปรับกระบวนการ
- 1.6 มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2. พร้อมจิตเอื้ออาทร (Benevolence) หมายถึง สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 มีความเต็มใจ ความเอาใจใส่ ความห่วงใย มีน้ำใจ มีจิตเอื้อเพื่อเพื่อนฝูง หรือ

2.2 มีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

2.3 มีความรอบคอบในการทำงาน

3. มีอาภรณ์ คือ ความขยัน (Eagerness) หมายถึง สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 มีความมุ่งมั่น มีความวิริยะอุตสาหะ ปฏิบัติภาระงานอย่างเข้มแข็ง ไม่ปล่อย

ปละละเลย

3.2 มีความจริงใจ ประพฤติตนสม่ำเสมอ ทำงานไม่ย่อท้อ ไม่เกียจคร้าน

3.3 มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ และการเทียบเคียง

(Benchmarking)

4. ใจยึดมั่นหลักคุณธรรม (Compliance) หมายถึง สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

4.1 ความเป็นธรรม ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุและผล

4.2 ความเสมอภาคในคนทุกประเภท ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา

4.3 มีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ไม่มีอะไรในโลกนี้ ที่มนุษย์ทำไม่ได้

อยู่ที่ทำหรือยังไม่ได้ทำเท่านั้น วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นสิ่งที่สร้างได้และเมื่อสร้างได้ก็ย่อมสามารถที่จะ

พัฒนาได้เช่นกัน

2.3.5 หลักการและแนวคิดในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

บทบาทสำคัญโดยทั่วไปของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา คือ วางแผนจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนจัดและบริหาร

ชั้นเรียนจัด และดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงาน

บุคคล ดูแลสุขภาพนักเรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542 ซึ่งเป็นจุดหมายได้กำหนดบทบาทสำคัญไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในการเรียนรู้ให้เหมาะสม

กับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน หมายความว่า ผู้สอนต้องถือว่าผู้เรียนเป็นคนสำคัญที่สุด

เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนก็ต้องคำนึงถึงความแตกต่าง

2. ฝึกทักษะและวิธีการคิด สถานศึกษามีหน้าที่ฝึกฝนผู้เรียนให้รู้จักคิด เพิ่มพูน

ทักษะในการจัดการฝึกฝนการเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้

3. จัดให้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ดีต้องมาจากการฝึกฝนปฏิบัติจริงของ

ผู้เรียนโดยครูและสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้เยี่ยมชมสถานที่ และเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ในชีวิตจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ใน

การดำเนินงานให้เกิดการขับเคลื่อนตามบทบาทซึ่งตัวผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่ สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วน ราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยการดำเนินการดังกล่าวจะต้องมีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานผ่านตามโครงสร้างการ บริหารสถานศึกษา 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหาร ทั่วไป ซึ่งมีแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานที่สอดคล้องกัน (ภารดี อนันต์ธานี, 2553)

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหาร จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ

1.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมี คุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนา ตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก



3653080879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

1.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการให้บริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์การบริหารงบประมาณ

2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

3.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการสนับสนุน

การประสาน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกตัวบ่งชี้ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส

วัตถุประสงค์การบริหารทั่วไป

4.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งจากการกำหนดตัวบ่งชี้ในการบริหารทั้งสี่ด้านที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ในการที่จะบริหารและพัฒนาโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยกลยุทธ์ที่เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบัน คือการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาทุกตัวบ่งชี้ที่รัฐ หรือเอกชนจัดขึ้นตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2.4 ตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามประเด็นย่อย ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" เป็นคำแปลของ "indicator" เนื่องจากเป็นคำที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของคำว่า "ตัวบ่งชี้" ใกล้เคียงกันดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ (indicator) ว่าจะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (index) แต่ ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตรา

วรรณิ แกมเกต (2540) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็น สารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือค่าที่สังเกตได้เชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529 อ้างถึงใน รุ่งรังษี วิบูลชัย, 2544) ที่ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้เป็นสารนิเทศอย่างหนึ่งที่ได้มาจากการประมวลผลโดยใช้มาตรการทางสถิติ คำนวณขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการบริหารงานการติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ (2546 อ้างถึงใน สุดสวัสดิ์ ประไพเพชร, 2551) ให้ความหมายว่าเป็น สารสนเทศเชิงปริมาณหรือสารสนเทศเชิงคุณภาพ ที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือปทัสฐานที่แสดงไว้ เพื่อแสดงหรือบ่งบอกว่าสูงหรือต่ำประการใด ซึ่งเป็นการสะท้อนลักษณะหรือการดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัยชี้ภาวะช่วยชี้บทบาท หน้าที่ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

อานุกาฬ ธงภักดี (2543) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ (2547) ได้ให้ความหมายไว้คล้ายกันว่าหมายถึง ตัวแปร ตัวประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึง ลักษณะหรือปริมาณของระบบการศึกษาหรือสภาพที่ต้องการศึกษา ส่วนใดส่วนหนึ่ง ณ จุดเวลาหรือ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมา สัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้และใช้ในการ เปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และเป็นเครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของกิจกรรมหรือ กระบวนการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่อยู่ในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้จากตัวเลขหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็น ลักษณะของสภาพ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

2.4.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อใช้ในระบบสารสนเทศจะต้องใช้หลักเหตุผลเพื่อกำหนดค่านิยมของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นว่ามีความหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงปรากฏการณ์ เรื่องใดโดยทั่วไปวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้นี้มีอยู่ 2 วิธี (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537) คือ

1. เป็นการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะที่ต้องการแสดง โดยยึดหลักเหตุผลทางทฤษฎี แล้วดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นตามหลักเกณฑ์เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้

2. เป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์ แล้วจัดกลุ่มตัวแปร โดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นพื้นฐานในการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ในส่วน ของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) ได้กล่าวว่ามีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนใน กระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และ ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดให้กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) ขั้นตอนแรกของการพัฒนา ตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัว บ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) ได้ให้ตัวอย่าง เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัว บ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษาที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการคือ การบรรยาย สภาพของระบบการศึกษา การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการ

เปรียบเทียบระบบการศึกษากับเกณฑ์ รวมทั้งเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษา การใช้ประโยชน์ จากตัวบ่งชี้การศึกษาทั้งสามประการนี้ทำโดยมีวัตถุประสงค์ในการบริหาร การพัฒนาและการวิจัย การศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญรวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ การศึกษาด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา ด้านการจัดลำดับและจำแนกประเภทระบบ การศึกษา ทั้งที่เป็นการจำแนกประเภทภายในชาติและนานาชาติ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ การศึกษา ทั้งการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบอื่น ๆ ในสังคม ด้าน การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Accountability) และการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ของหน่วยงานในระบบการศึกษา และด้านการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ที่ตรวจสอบได้ ตามแนวคิดและหลักการประเมินผลระบบการศึกษาแบบใหม่ โดยทั่วไปตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ต่างกันเช่นตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ควรเป็นตัวบ่งชี้ของตน (Self-Referenced Indicators) และสารสนเทศที่มีความเฉพาะเจาะจงตามเป้าหมายของแผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติซึ่งจะใช้เปรียบเทียบระบบการศึกษาในปี ที่ประเมินกับระบบการศึกษาในปีที่เริ่มใช้ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาตินั้นได้ ในขณะที่ตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาเพื่อใช้จัดจำแนกระบบ การศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) และมีความเป็นกลางสูงที่ทุกประเทศสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันและ เปรียบเทียบได้ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาจึงต้องกำหนด วัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาให้ชัดเจนว่าพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ประโยชน์ทำ อะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษาที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษาที่สูง และเป็นประโยชน์เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) การนิยามตัวบ่งชี้มีความสำคัญต่อกระบวนการ พัฒนาตัวบ่งชี้เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้แนวทางที่จะใช้ในขั้นตอนต่อไปของ กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของระบบหรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้น ในขั้นตอนการ นิยามตัวบ่งชี้นอกจากจะเป็นการนิยามในลักษณะเดียวกันกับนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และจะรวมตัวแปรย่อยอะไร การ นิยาม ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างความคิด (Conceptualization) โดยการ นิยามในส่วนนี้เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบ หรือ โมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและการกำหนดมาตร (Construction and Scaling) การ นิยามในส่วนนี้เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการ รวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ประกอบด้วยวิธีการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ คือ



3653060879

VRU-1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

2.1 การกำหนดส่วนประกอบ (Component) หรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ โดยนักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือก ตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

2.2 การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้ 2 แบบ จอห์นสโตน (Johnstone, 1981)

2.2.1 การรวมเชิงบวก (Additive) มีแนวคิดที่ว่า ตัวแปรแต่ละตัวสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วยตัวแปรตัวหนึ่ง ซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้มีค่าไม่เปลี่ยนแปลง ดังสมการ

$$I = v1+v2$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } I &= \text{ตัวบ่งชี้} \\ v1 &= \text{ตัวแปรที่ 1} \\ v2 &= \text{ตัวแปรที่ 2} \end{aligned}$$

วิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยการบวก มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการวัด ตั้งแต่สองระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกันที่หน่วยในเรื่องที่แสดง และมักนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ที่ได้มาจากสมการต่าง ๆ ตามวิธีการรวมตัวแปร ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่หนึ่ง การสังเคราะห์ตัวแปรด้วยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวแปรองค์ประกอบซึ่งมี 2 กรณี ดังสมการต่อไปนี้

ก. เมื่อกำหนดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

$$I = (v1+v2 +v3 +.....+v4) / n$$

ข. เมื่อกำหนดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = (w1+v1+w2 +v2 +w3+w3 +.....+w4 +v4) / w_i$$

โดย w_i คือ ค่าน้ำหนักรวมของตัวแปรจำนวนเท่ากับ n

n คือ จำนวนตัวแปร

วิธีที่สอง เมื่อสังเคราะห์ตัวแปรโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วนำมาจัดกลุ่มโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เขียนสมการได้ ดังนี้

$$I = (w1+z1+w2 +z2 +w3+z3 +.....+w4 +z4) / i$$

โดยที่ I = ดัชนีรวม

$w1$ = ค่าน้ำหนักตัวประกอบของตัวแปร

$z1$ = คะแนนมาตรฐานของตัวแปร

โดยที่ Z = $(x-x)/SD$

การรวมตัวแปรทั้ง 2 วิธีนี้ จะสังเกตเห็นว่า วิธีหนึ่ง จะเป็นการรวมตัวแปร ซึ่งมีการกำหนดน้ำหนักของตัวแปร โดยผู้วิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งนิยามกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักทั้ง

เท่ากันและไม่เท่ากัน ซึ่งอาจได้จากวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างง่าย หรือการใช้เทคนิคเดลฟาย สอบถามดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Ramsden (1997) ศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย งานวิจัยของ Gillmore and Hoffman (1997) ทำการศึกษาเรื่อง ดัชนีวัดประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษางานวิจัยของ Kuh et al. (1997) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้กระบวนการประเมินการศึกษาที่ได้เข้ารับการฝึกปฏิบัติในวิชา เลือกลงของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรตามวิธีที่ 2 นั้นมีความแตกต่าง จากวิธีที่ 1 คือ ไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าก่อนได้ จึงกำหนดหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเท่านั้นดังจะ เห็นได้จากวิทยานิพนธ์ของ วรณีย์ แกมเกตุ (2540) ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541) อาทิตยา ดวงมณี (2540)

2.2.2 การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือการเปลี่ยนแปลงค่า ของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือตัวบ่งชี้ ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมดและตัวแปรองค์ประกอบแต่ ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ดังสมการ

$$I = v_1 + v_2$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } I &= \text{ตัวบ่งชี้} \\ v_1 &= \text{ตัวแปรที่ 1} \\ v_2 &= \text{ตัวแปรที่ 2} \end{aligned}$$

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการรวมแบบทวีคูณนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการ เปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่า หรือ คิดเป็นร้อยละเท่าไร

ความแตกต่างระหว่างวิธีการรวมตัวแปรทั้ง 2 วิธี ดังกล่าวข้างต้นนี้นำไปสู่การหา ค่าตัวบ่งชี้ในรูปของค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ (วรณีย์ แกมเกตุ, 2540)

ก. เมื่อรวมตัวแปรด้วยวิธีการรวมแบบพีชคณิต มักจะนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยการหา ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของตัวแปร

ข. เมื่อรวมตัวแปรด้วยวิธีการรวมแบบทวีคูณ มักจะนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยการหา ค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean) ของตัวแปร

การรวมตัวแปรเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้น เป็นการรวมตัวแปรในรูปคะแนนดิบ (Raw Score) ซึ่งมักมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยการวัดตัวแปรไม่เท่ากัน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และทำให้ค่าที่ได้ มีความถูกต้องยิ่งขึ้น สามารถนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกันได้อย่างมีความหมาย จึงควรแปลงค่าของ ตัวแปรในรูปคะแนนดิบ ให้เป็นค่าตัวแปรในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน (Standard Score) ก่อน แล้วจึง นำคะแนนมาตรฐานมาถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวแปรแต่ละตัว เพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้รวม โดยทั่วไปมักใช้คะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ดังสมการ

เมื่อ z คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปร

X คือ คะแนนดิบของตัวแปร

x คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวแปร

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ดังนั้น สมการที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ จึงเป็นดังนี้

$$I = w_1 z_1 + w_2 z_2 + w_3 z_3 + \dots + w_n z_n$$

เมื่อ I = ตัวบ่งชี้รวมของตัวแปร

w_n = น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ตัวที่ n

Z_n = คะแนนมาตรฐานของตัวแปร ตัวที่ n

สรุปได้ว่า วิธีการรวมตัวแปรเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปมักจะใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต และการรวมแบบทวิคูณ ซึ่งการรวมทั้ง 2 วิธีนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นและวัตถุประสงค์การใช้แตกต่างกัน กล่าวคือ การรวมทางพีชคณิตมีข้อตกลงเบื้องต้นคือ ความสำคัญของแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ และมักมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบ ตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย ส่วนการรวมแบบทวิคูณ มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงค่าตัวแปรด้วยวิธีการนี้จะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

2.3 การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัว ในการพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยทำได้ 2 วิธี คือ

2.3.1 กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight)

2.3.2 กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกัน (Differential Weight)

สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้น อาจใช้วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรนั้น โดยพิจารณาจากเวลา (Time taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น หรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติก็ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (วรณิ แกมเกตุ, 2540) 1) วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในหมู่ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนที่เกี่ยวข้องโดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร แล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็นหรืออาจใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสำรวจหาฉันทมติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากัน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรต่อไป 2) วิธีวัดความสำคัญของ

ตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น วิธีการนี้สมมุติว่า ถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการกระทำบางสิ่งบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของ



36530879

VRU -Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

สิ่งที่ต้องการศึกษานั้น ๆ 3) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีเกณฑ์ตายตัวว่า ควรใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ควรต้องพิจารณาถึงเช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่จะนำมาใช้พัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้งธรรมชาติของตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนาขึ้น ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไปในทางปฏิบัติมักใช้ทั้งหลักการเชิงทฤษฎีและการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไป กล่าวคือ ในขั้นการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ใช้หลักการเชิงทฤษฎีในการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษา และคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะเมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงอาศัยหลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สมเกียรติ ทานอก (2539) กล่าวว่า การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีดังกล่าวข้างต้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่าควรใช้วิธีอิงเหตุผลทางทฤษฎีแล้วจึงลงความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญหรือด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงประจักษ์ เพราะมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่จะสร้างขึ้นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ รวมทั้งคุณสมบัติของตัวแปรย่อยที่จะต้องนำมาใช้ในทางปฏิบัติจะใช้ทั้งสองวิธีผสมผสานกัน กล่าวคือในขั้นวางแผนข้อมูลใช้หลักการทฤษฎีเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่จะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นเครื่องตัดสินว่าตัวแปรใดบ้างที่มีคุณค่าควรนำมาใช้ลำดับความสำคัญลดหลั่นกันอย่างไร ซึ่งจะทำให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ มากที่สุดสำหรับการกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการในการนิยามตัวบ่งชี้ Johnstone (1981)

วรรณิ แกมเกตุ (2541) อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี คือ การนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) และเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งแต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และวิธีในการพัฒนาตัวบ่งชี้แตกต่างกันไป รายละเอียดของแต่ละวิธีมีดังนี้

1. การนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) เป็นการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้วหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้วนักวิจัยเพียงแต่ใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากรากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยกำหนดวิธีการรวบรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาวิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัย ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ ในกรณีที่ต้องจำเป็นต้องใช้ นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อนโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) นิยามเชิงทฤษฎีเป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้การศึกษา โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้น นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย นั่นคือนักวิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด และแบบที่สองเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น นักวิจัยใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน

3. การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวความคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์เชิงประจักษ์การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันอยู่จนทุกวันนี้เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธี ที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่าจอห์นสโตนให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของ การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยของ Johnstone เป็นนิยามโครงสร้างตามทฤษฎีทั้งสิ้น ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนั้นเป็นเพียงการแบ่งโดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่า การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยใช้ทฤษฎีหรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น ดังคำอธิบายที่ว่านิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎี ต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยในวิธีแรกใช้แนวคิดทฤษฎี ส่วนในวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541)

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา

ขั้นที่ 4 การสร้าง (Constriction) ตัวบ่งชี้

การสร้างตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้การศึกษาไว้

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

ขั้นตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมา ครอบคลุมถึงการตรวจสอบของตัวแปรย่อย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์

(Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ซึ่งนงลักษณ์ วิวัชชัย (2541) ได้ให้ตัวอย่างตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่มีคุณภาพไว้ดังนี้

ตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ ประการแรก ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีความทันสมัยทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้การศึกษาต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ ประการที่สอง ตัวบ่งชี้การศึกษาควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้การศึกษาที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้การศึกษาที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพระบบการศึกษา แต่อาจจะมีส่วนคล้ายกันบ้างได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้การศึกษา ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัยและใช้ปฏิบัติได้จริงคุณสมบัติของข้อนี้มีความสำคัญมาก ในการสร้างหรือการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาจึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาทุกครั้ง ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement Rules) ที่มีความเป็นกลาง ความเป็นทั่วไปและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นที่ 6 การจัดบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation)

เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสารระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับการศึกษา หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค / ผู้บริหาร / นักวางแผน / นักวิจัย ตลอดจนนักศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาได้อย่างถูกต้องต่อไป

ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม การพัฒนาตัวบ่งชี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง 3 ประการ (Johnstone, 1981) คือ

1. การคัดเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพการณ์ทางการศึกษา
2. การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ
3. การกำหนดค่าน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวแปร

การตัดสินใจใช้ขั้นตอนดังกล่าวมาแล้วของการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นจะมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในขั้นตอนการพัฒนาโดยจะต้องคำนึงถึงหลักการทางทฤษฎีควบคู่ไปกับประโยชน์ใช้สอย เมื่อเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกล่าวไว้แล้วข้างต้นจะมีการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานมีหลายหลากวิธีขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่ามีวัตถุประสงค์ของการสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานขึ้นมาเพื่ออะไร ในที่นี้ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ของจอห์นสโตนมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบและ ตัวแปรหลายตัวเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม (Composite



3653060879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

Indicators) สามารถสร้างความเชื่อถือในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีกว่าคนอื่น

2.4.3 ลักษณะของตัวบ่งชี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2538) กล่าวถึง ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวบ่งชี้ ยกเว้น ตัวอย่าง เช่นตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงาน ประเภทผลิตและประเภทบริการจะทำให้ขาดความเป็นกลางเพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2. ความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ มิได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัย แต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรม

3. มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัด หรือตัวบ่งชี้ที่ได้มีความหมาย หรือตีความ ได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัด หากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัดและตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น วัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่าเป็น 50 หรือ 120 นั้น จะตีความได้อย่างไร

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษา หรือพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6. ความถูกต้องในการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Development Validity) การพัฒนาตัวบ่งชี้คือการนำเอาตัวแปรหลาย ๆ ตัวมารวมกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกันหรือคูณกันความถูกต้องในการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

พรพันธุ์ บัณฑิตพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531) กล่าวว่าโดยทั่วไปลักษณะของตัวบ่งชี้ (เครื่องชี้วัด) ที่ดี จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความตรงสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการได้
2. มีความไวสามารถแสดงความแตกต่างได้ แม้สถานการณ์ที่วัด จะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย
3. มีความเฉพาะเจาะจง จะเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ตัวแปรนั้น โดยตรงเท่านั้น

4. มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพควรจะสอดคล้องกัน ถ้าวัดในสิ่งเดียวกันไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใดก็ตาม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) สรุปคุณลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. บ่งบอกถึงสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง
2. กำหนดเป็นตัวเลขได้หรืออยู่ในรูปเชิงปริมาณ มิใช่เป็นข้อความบรรยายเท่านั้น

3. เป็นค่าชั่วคราว สามารถผันแปรได้ตามเวลาและสถานที่
 4. บ่งชี้การดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้ระบุปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้
 5. มีความเป็นวัตถุประสงค์ เป็นกลาง ไม่ลำเอียง การตัดสินใจของตัวบ่งชี้ไม่ได้เกิดจากการคิดเอาเอง
 6. มีความไวต่อความแตกต่าง แสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ที่วัดจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย
 7. มีความหมายและตีความหมายได้ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดง่ายแก่ความเข้าใจ
 8. มีความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) ที่นำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้
 9. มีความถูกต้องในการสร้าง (construct validity) มีวิธีการคัดเลือกตัวแปรการรวมการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่ถูกต้อง
 10. มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และสามารถเปรียบเทียบได้
 11. มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควรสอดคล้องกัน ถ้าวัดในสิ่งเดียวกัน ไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใด
 12. มีความเฉพาะเจาะจง แสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียว จะเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรง
 13. สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ให้สารสนเทศเพียงพอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจในนโยบาย
 14. มีความเชื่อมั่นและมีการปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 15. มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม
 16. เป็นหน่วยพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี
- จากการศึกษาลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี จะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวในการจัดสภาพหรือผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรหรือสถาบัน ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาที่ต้องการวัดสามารถพิสูจน์ได้ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎี

2.4.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

Pollate (1990) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นข้อความกำหนดนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไปการนำ ตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการในการให้บรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจนขึ้น
2. ติดตามผลในระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการติดตามผล การเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญมาก เพราะช่วยตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ หรือพึงประสงค์หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการใช้วัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงจะสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาได้

3. พัฒนาการวิจัยเกี่ยวกับระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่สามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปใช้วิเคราะห์ เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามความต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียว หรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น

4. จัดกลุ่มระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ช่วยให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษา มีความตรง และความเที่ยง ทำให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาในกลุ่มเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้การจัดแบ่งกลุ่มยังช่วยชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนหรือ แตกต่างกันในการศึกษา ใช้ในการเปรียบเทียบในการศึกษาระหว่างจังหวัดภายในประเทศหรือ ระหว่างประเทศได้ซึ่งดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง หรือใช้ตัวแปรชนิดหลาย ๆ ตัว การสร้าง ตัวบ่งชี้รวมจะช่วยลดความผิดพลาดได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) ได้รวบรวมประโยชน์ของตัวบ่งชี้จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ อาทิ Johnstone (1981) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่าจะเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา Burstein & Guiton (1992) รวมทั้ง Bottany & Walberg (1994) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการประกันคุณภาพ (Quality assurance) และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability)

Resnick Nolan and Resnick (1995) เสนอว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้และสรุปว่าในด้านการประเมินผลของระบบการศึกษาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษา การจัดอันดับ การศึกษา การประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่กำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาโดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางซึ่งจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Performance indicator)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ คือ Johnstone (1981) Blank (1993) Burstein และ Guiton (1992) สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้

1. ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบการศึกษา ณ จุดเวลาใดจุดหนึ่ง

2. ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว

3. ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาได้ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือใช้ในการประเมิน ตัวบ่งชี้มักจะถูกพัฒนาขึ้นโดยมี

จุดมุ่งหมาย คือ เพื่อกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อการกำกับหรือประเมินระบบการศึกษา ในปัจจุบันนักศึกษามักจะนำตัวบ่งชี้มาใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา

2.4.5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้

สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญในหลักการพัฒนาตัวบ่งชี้ก็คือการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541)

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติที่ได้อย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย

2. การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีความสำคัญน้อยกว่าขั้นตอนแรกทีกล่าวมา เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

จากหลักการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปร จะต้องมีการออกแบบแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ชัดเจน มีความครอบคลุมในการวัดตัวแปร และความเป็นตัวแทนของตัวแปร มีนิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ รวมถึงลักษณะประเภท ระดับการวัด การสร้างโมเดล และการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาจะช่วยให้สารสนเทศที่ได้มีคุณภาพมากขึ้น

ขั้นที่ 2 การศึกษาและพิจารณารวบรวมหรือการสังเคราะห์ตัวแปร แต่ละเงื่อนไข และความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายในการนำไปใช้ได้มากขึ้น

ขั้นที่ 3 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร ควรเลือกวิธีการเหมาะสมกับธรรมชาติของ ตัวแปร และเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้บางครั้งข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง เนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการเตรียมข้อมูล การคำนวณค่าของข้อมูล หรืออาจเกิดจากกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ต้องการศึกษา ดังนั้น การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจึงเป็นวิธีการที่ผู้ศึกษานำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบ ซึ่งจำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ แล้วจึงนำผลมาวัดเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่

สำหรับวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังเช่น ใช้วิธีเชิงทดลอง ใช้หลักการวิเคราะห์ เชิงตรรกะ วิธีการศึกษาความสัมพันธ์ วิธีการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิง วิธีการเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีหลักฐานอยู่แล้ว วิธีเมทริกซ์ ลักษณะหลากหลายวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างและการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยเหตุผลที่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิด

จากตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบร่วมอย่างไร และสามารถทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือตรวจสอบว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis = EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis = CFA) ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อมูลที่นำมาศึกษา เพราะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดเด่นที่ดีกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พอที่จะสรุป ได้ 4 ประการ ประการแรก วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสัมพันธ์กันได้ ประการที่สอง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับเหมาะสำหรับการวิจัยที่มีกรอบความคิดทางทฤษฎีและมีโมเดลทางทฤษฎีต้องการตรวจสอบและผลการวิเคราะห์สามารถนำมาแปลความหมายได้ง่ายกว่า ประการที่สาม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่าง โมเดลกับข้อมูลที่ได้มาอย่างชัดเจนและประการสุดท้ายผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของพารามิเตอร์ทุกค่าด้วย

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่มีหลักการเชิงวิชาการ มีวิธีการวิเคราะห์ซับซ้อนเป็นวิธีการที่มีอำนาจสูง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ จนได้รับการยกย่องว่าเป็นราชินีของวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งปวง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ คาลลิงเจอร์ (Kerlinger, 1973) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับนักวิจัยจะใช้วิเคราะห์เพื่อเป้าหมายใด ได้แก่ การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (component analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (common factor analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการวิเคราะห์สำรวจองค์ประกอบ (exploratory factor analysis = EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (confirmatory factor analysis = CFA)

สำหรับการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบเริ่มพัฒนาเมื่อ ดี เอ็น ลาเลย์ (D.N. Lawley) เริ่มคิดวิธีการประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลต์ลิสต์สูงสุด (maximum likelihood) ในปี ค.ศ. 1940 จากนั้นมีนักสถิติหลายท่านพยายามพัฒนาวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันให้ดีขึ้น บุคคลสำคัญที่มีส่วนอย่างมากในการพัฒนา คือ อาร์ ดี บ็อก (R.D. Bock) และอาร์ อี บากแมน (R.E. Bargmann) ผู้เสนอวิธีการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเกี่ยวกับพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อ ค.ศ. 1966 และเค จี จอส์ค็อก (Jöreskog) ผู้เริ่มพัฒนาวิธีการคำนวณและโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบระหว่าง ค.ศ. 1966-1970 ผลงานของจอส์ค็อก (Jöreskog) พัฒนาเป็นโมเดลลิสเรลและโปรแกรมลิสเรลซึ่งใช้กันอยู่ในปัจจุบันแม้ว่าวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบจะมีอยู่หลายวิธี แต่หลักสำคัญของวิธีการวิเคราะห์เป็นแบบเดียวกัน เมื่อเข้าใจหลักการสำคัญแล้วย่อมสามารถทำความเข้าใจวิธีการต่าง ๆ หลากหลายได้โดยง่าย ดังนั้นจะขอ

นำเสนอสาระสำคัญ 4 หัวข้อ คือ สังกัปพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์สำรวจองค์ประกอบ การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ และโมเดลลิสเรลสำหรับการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ และโมเดลการวัดพร้อมด้วยตัวอย่างคำสั่งและผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล วิธีการนำเสนอไม่เน้นที่มาของสูตรในการคำนวณ แต่เน้นความเข้าใจแนวคิดและหลักการของการวิเคราะห์และการใช้โปรแกรมลิสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สังกัปพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ นักวิจัยต้องการศึกษาคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวแปรแฝงซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงและต้องศึกษาคุณลักษณะดังกล่าวนี้จากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล โดยการวัดหรือการสังเกตพฤติกรรมเหล่านั้น แทนคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา ในทางปฏิบัตินักวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลได้เป็นตัวแปรสังเกตได้หลายตัว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ประกอบอันเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่นักวิจัยต้องการศึกษา

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลง และได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผน (pattern) และโครงสร้าง (structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย วัตถุประสงค์ประการที่สองเป็นการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล กรณีนี้นักวิจัยต้องมีสมมติฐานอยู่ก่อนแล้วและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานเพียงใด จากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่เป้าหมายของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิจัยในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ 3 ข้อ คือ ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ และข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (common factor = F) และองค์ประกอบเฉพาะ (unique factor = U) กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้นั้น เป็นผลมาจากตัวแปรสาเหตุ คือ องค์ประกอบร่วม และองค์ประกอบเฉพาะ การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันนั้น เนื่องมาจากตัวแปรเหล่านี้มีองค์ประกอบร่วมเป็นตัวเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวที่วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (standard score) จะได้โมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบในรูปสมการดังนี้

$$Z = (a_1) (F_1) + (a_2) (F_2) + \dots + U = \sum aF + U$$

ตัวแปร Z คือ ผลบวกเชิงเส้นขององค์ประกอบร่วม F1, F2, - - - และองค์ประกอบเฉพาะ U โดยมี a1, a2, - - - เป็นน้ำหนัก (weight) ขององค์ประกอบร่วมแต่ละองค์ประกอบ เรียกว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

2. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์

3. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม นั่นคือ เมื่อมีตัวแปรสังเกตได้ในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และความแปรปรวนเป็นหนึ่ง จากโมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบนำสมการมายกกำลังสอง และหาผลรวมจะได้ความแปรปรวนของตัวแปร Z ซึ่งมีค่าเท่ากับหนึ่ง มีค่าเท่ากับผลบวกของความแปรปรวน จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้ (เทอมความแปรปรวนร่วมทุกเทอมเป็นศูนย์ ตามข้อ 2) $+ = \sum aF + U$

$$V(Z) = 1 = (a_1)^2V(F_1) + (a_2)^2V(F_2) + \dots + V(U)$$

เนื่องจากองค์ประกอบ F_1, F_2, \dots อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานด้วย ดังนั้นค่าความแปรปรวนจึงเป็นหนึ่ง ส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะนั้นประกอบด้วยส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากการวัด หรือความคลาดเคลื่อนในการวัด แทนด้วย e^2 และส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะเฉพาะของตัวแปร แทนด้วย p^2 ดังนั้นจะได้สมการแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร Z ดังนี้

$$\begin{aligned} 1 &= [(a_1)^2 + (a_2)^2 \pm \dots] + p^2 + e^2 \\ &= [h^2] + p^2 + e^2 \end{aligned}$$

เมื่อเทอม (h^2) แทนความแปรปรวนร่วมของตัวแปรส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วมกับตัวแปรที่เป็นเกณฑ์ในการวัด

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น เทอม (h^2) มีชื่อเรียกว่าค่าการร่วม (communality) ของตัวแปร ค่าการร่วมของตัวแปรใดหมายถึงความถึงปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรนั้นที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบร่วมนั่นเอง เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของคะแนนจริงในตัวแปรกับค่าการร่วม จะเห็นว่าถ้าตัวแปรนั้นมีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะเป็นศูนย์แล้ว ค่าการร่วมก็จะเท่ากับค่าความแปรปรวนของคะแนนจริง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าการร่วมของตัวแปรจะมีค่าสูงสุดได้ไม่เกินค่าความเที่ยงของตัวแปรนั้น ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ มิได้มีเพียงตัวแปรสังเกตได้เพียงตัวเดียวแต่มีหลายตัว ดังนั้นจึงมีสมการแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวเท่ากับจำนวน ตัวแปรเมื่อนำค่า $(a_1)^2$ จากทุกสมการมารวมกัน จะได้สัดส่วนของความแปรปรวนในองค์ประกอบร่วม F_1 ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว ค่าความแปรปรวนนี้เรียกว่า ค่าไอเกน หรือค่าเจาะจง (eigen value) ขององค์ประกอบ F_1 ซึ่งเราจะสังเกตความแตกต่างระหว่างค่าการร่วม และค่าไอเกนได้ โดยที่ค่าการร่วมของตัวแปรมีค่าไม่เกินหนึ่ง ในขณะที่ค่าไอเกนมี



36530879

ค่ามากกว่าหนึ่งได้ เพราะถ้าตัวแปรมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบรวมเดียวกัน ความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมที่อธิบายได้ด้วยตัวแปร จะยังมีปริมาณสูง

2.5.2 การวิเคราะห์สำรวจองค์ประกอบ

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ทำให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ในการวิเคราะห์ต่อไปโดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบรวม ขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิธีการแต่ละขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน มีดังนี้

1. การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบประเภทอื่นมี 2 แบบ คือ แบบอาร์ (R-type) และแบบคิว (Q-type) เมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบอาร์ หมายถึง เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่จำนวนหน่วยของคะแนนที่นำมาหาค่าสหสัมพันธ์แต่ละคู่คือ จำนวนตัวแปรหรือคุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างแต่ละคน โดยปรกติการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้กันอยู่ในงานวิจัยทั่วไป ใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบอาร์ เพื่อศึกษาตัวแปรแฝงที่แสดงออกเป็นตัวแปรสังเกตได้ แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้เมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบคิวด้วยคาลิงเจอร์ (Kerlinger, 1973) เสนอว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เมทริกซ์แบบอาร์และแบบคิว ให้ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อใช้เมทริกซ์แบบคิวทำให้เห็นการรวมกลุ่มของคนที่มีลักษณะร่วมกันเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ที่นักวิจัยเตรียมไว้วิเคราะห์องค์ประกอบนั้น ควรจะมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบรวม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์ ในโปรแกรม SPSS จึงจัดให้มีการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่โดยใช้ บาสเทอเลีย ทเอส ออฟ สเฟอริซิตี (Bartlett's test of sphericity) ซึ่งเป็นการทดสอบค่าโค-สแควร์ของดีเทอร์มิแนนท์ (determinant) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์

2. การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of the Initial Factors)

เป้าหมายของการสกัดองค์ประกอบขั้นต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การแยกองค์ประกอบรวมให้มีจำนวนประกอบน้อยที่สุด ที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ กระบวนการสกัดองค์ประกอบนั้น คอมพิวเตอร์มีการคำนวณทวนซ้ำหลายรอบ เริ่มจากการตั้งสมมติฐานว่ามีองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียวแล้วนำค่าแพคเตอร์เมทริกซ์ไปคำนวณหาเมทริกซ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเมทริกซ์ข้อมูลเชิงประจักษ์ถ้ายังมีความแตกต่างกันมากจะตั้งสมมติฐานว่ามีสององค์ประกอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่เรื่อย ๆ ไปจนกว่าจะได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้นั้นมีค่าใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการสกัดองค์ประกอบขั้นต้นทำได้หลายวิธี คิม และมอลเลอร์ (Kim and Mueller (1978) เทสสุโอกะ (Tatsuoka, 1971) คูเล (Cooley and Lohnes, 1971) จอห์นสัน (Johson and Wichern, 1988) สตีเวน (Stevens, 1986) นอรูซีส (Norusis, 1988) แยกออกเป็น

6 กลุ่ม คือ 1) การวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ 2) การหาค่าองค์ประกอบแกนमुखสำคัญ 3) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด 4) วิธีโลดลิสต์สูงสุด 5) วิธีวิเคราะห์ภาพ และ 6) การหาค่าองค์ประกอบแบบแอลฟา แต่ละกลุ่มมีหลักการคล้ายคลึงกัน แต่มีวิธีการแตกต่างกัน วิธีการ 5 วิธีหลังต่างจากวิธีแรก คือ วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ เพราะ 5 วิธีหลังเป็นวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (common factor analysis) วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญแม้จะต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมในรายละเอียด แต่มีหลักการแบบเดียวกัน การทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ จะช่วยให้ เข้าใจวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมได้ดีขึ้นด้วย

3. วิธีการหมุนแกน (Method of Rotation)

เทคนิคการหมุนแกนในการวิเคราะห์องค์ประกอบพัฒนาโดยเทอสโตน เมื่อ ค.ศ. 1947 เทอสโตน (Thurstone) ใช้หลักการหมุนแกนอ้างอิง (reference axes) ซึ่งเป็นแกนแทนองค์ประกอบให้แกนอ้างอิงผ่านจุดพิคัดของตัวแปรให้มากที่สุด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (simple structure) ไม่ซับซ้อน วิธีการที่จะหมุนแกนอ้างอิงให้มีการจัดกลุ่มตัวแปรได้ องค์ประกอบมีโครงสร้างง่ายดังกล่าวทำได้ 3 วิธี คือ การหมุนแกนโดยใช้กราฟ การหมุนแกนโดยใช้วิธีวิเคราะห์ให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด และวิธีการหมุนแกนให้เมทริกซ์องค์ประกอบมีลักษณะตามเมทริกซ์เป้าหมายที่กำหนด

4. การตั้งค่าองค์ประกอบ

เป็นการแยกว่าตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า โหลดตั้ง (Loadind) ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใด ก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่า ค่าโหลดตั้ง (Loading) ควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป

2.5.3 การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ

ในปัจจุบันนักวิจัยเริ่มใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) กันมากขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ EFA มีรูปแบบวิธีการวิเคราะห์หลากหลาย และได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ EFA มีข้อดกกลางที่เข้มงวด และไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ข้อดกกลางเบื้องต้นที่ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน รวมทั้งสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก เพราะในบางครั้งสเกลองค์ประกอบเกิดจากการสุ่มตัวแปรที่ไม่น่าจะมีองค์ประกอบร่วมกัน จุดอ่อนของ EFA นี้ทำให้ ลอง (Long, 1983) กล่าวว่า สำหรับนักวิจัยหลายคน เทคนิค EFA เป็นกิโก โมเดล (GIGO model; Garbage In Garbage Out model) และ แชสพิว และคอลลิน (Chatfield and Collins, 1980) เสนอว่า ถ้าทำได้นักวิจัยไม่ควรใช้ EFA เลยเทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีการปรับปรุงจุดอ่อนของ EFA ได้เกือบทั้งหมดข้อดกกลางเบื้องต้นของ CFA มีความสมเหตุสมผลตรงตามความเป็นจริงมากกว่าใน EFA นักวิจัยต้องมีทฤษฎีสนับสนุนในการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (constraints) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วยังมีการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกด้วย รวมทั้งยังมีการตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างหลายๆกลุ่มหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการใช้ CFA มี 3 ข้อเช่นเดียวกับ EFA คือ ประการแรกนักวิจัยใช้เทคนิค CFA เพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประการที่สองใช้เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และประการที่สามใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ แต่เทคนิค CFA นี้สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าเทคนิค EFA เช่น ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ เป็นต้น

ขั้นตอนการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นเทคนิค EFA และ CFA มี 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน คือ การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น การหมุนแกน และการสร้างสเกลองค์ประกอบ ในขั้นการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ หรือเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ด้วย CFA นอกจากจะเตรียมการตามแบบเดียวกับ EFA แล้ว นักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลและระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนจะวิเคราะห์ข้อมูล ในการสกัดองค์ประกอบ และการหมุนแกนเป็นการทำงานของคอมพิวเตอร์ และในขั้นสุดท้าย คือ การสร้างสเกลองค์ประกอบนั้น เป็นแบบเดียวกันกับเทคนิค EFA ดังนั้นในการเสนอสาระการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค CFA นี้ จึงขอเสนอสาระในส่วนที่แตกต่างกัน คือ เรื่องการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลเพียงสองหัวข้อเท่านั้น

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

การสร้างโมเดล CFA สามารถสร้างได้ 4 แบบ คือ โมเดลการวัดองค์ประกอบเดียวคอนเจนเนอริก โมเดลการวัดพหุองค์ประกอบคอนเจนเนอริก โมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและโมเดลหลักลักษณะหลายวิธี นักวิจัยต้องสร้างโมเดลนี้โดยมีทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องสนับสนุน เมื่อได้โมเดล CFA แล้วจึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะเพื่อใส่เป็นข้อมูลให้โปรแกรมลิสเรลทำงาน ข้อมูลจำเพาะที่นักวิจัยต้องกำหนดตามโมเดลมีดังนี้

1) จำนวนองค์ประกอบรวม
 2) ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างองค์ประกอบรวมหรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกันค่าของความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบนั้นต้องเป็นศูนย์ ถ้าต้องการองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน (มีการหมุนแกนแบบมุมแหลม) นักวิจัยต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งในเมทริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่า

3) เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบรวม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ LX ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยมีโมเดล CFA กำหนดค่าตัวแปร X_1, X_2, X_3 ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบรวม K สมาชิกที่แทนสัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน X_1, X_2, X_3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร X_4, X_5 ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบรวม K จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์

4) ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยมีโมเดล CFA กำหนดว่า ตัวแปร X_1 เป็นตัวแปรที่วัดโดยไม่มีความคลาดเคลื่อนนักวิจัยต้องกำหนดค่าความแปรปรวนของเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปร X_1 ในเมทริกซ์ TD และค่าความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปร X_1 กับเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่น ๆ เป็นศูนย์ทั้งหมด

ในกรณีที่มีโมเดล CFA ของนักวิจัยมีความคลาดเคลื่อนทั้งหมดเป็นอิสระต่อกัน (ตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ใช้ใน EFA) นักวิจัยต้องกำหนดพารามิเตอร์นอกแนวทแยงของเมทริกซ์ TD เป็นศูนย์ทั้งหมด แต่ในเทคนิค CFA นักวิจัยผ่อนคลायข้อตกลงข้อนี้ และยอมให้เทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่หนึ่งเป็นพารามิเตอร์อิสระ

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรมลิสเรล สามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า (unknown) ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้ สำหรับการวิเคราะห์โมเดล CFA นั้น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต้องแก้สมการ ดังนี้

กำหนดให้

NX = จำนวนตัวแปรสังเกตได้ X

NK = จำนวนองค์ประกอบร่วม K

SIGMA = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของตัวแปร X

LX = เมทริกซ์ สปส. การถดถอยของ X บน K

PH = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบ K

TD = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความ

คลาดเคลื่อน d ของตัวแปร X ในที่นี้ $SIGMA = (LX)(PH)(LX)' + TD$

ค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ SIGMA เป็นค่าที่ได้จากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้มีจำนวนสมาชิกประกอบด้วยค่าความแปรปรวน NX ค่า และค่าความแปรปรวนร่วมซึ่งเป็นสมาชิกนอกแนวทแยงเท่ากับกำลังสองของ NX ลบด้วย NX เนื่องจากค่าที่อยู่เหนือและใต้แนวทแยงมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจำนวนความแปรปรวนร่วมจึงมีจำนวนเท่ากับครึ่งหนึ่งของผลต่างระหว่างกำลังสองของ NX กับ NX เมื่อรวมจำนวนความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมเข้าด้วยกันจะมีจำนวน $[(NX)(NX+1)/2]$ ค่า ซึ่งเป็นเทอมที่ทราบค่า โปรแกรมต้องนำเมทริกซ์ SIGMA นี้มาคำนวณเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ LX, PH, TD ทางด้านขวามือของสมการต่อไป

เมทริกซ์ LX มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด $(NX)(NK)$ ค่า เมทริกซ์ PH มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด $[(NK)(NK+1)/2]$ ค่า และเมทริกซ์ TD มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด $[(NX)(NX+1)/2]$ ค่า ค่าทั้งหมดนี้ถ้าไม่มีการกำหนดให้เป็นพารามิเตอร์กำหนด ทุกตัวจะเป็นพารามิเตอร์อิสระที่เป็นตัวไม่ทราบค่า และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต้องคำนวณแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่าเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์แต่ละตัว จำนวนตัวไม่ทราบค่าของเมทริกซ์ด้านขวามือของสมการมีจำนวนถึง $[(NX)(NK)+(NK)(NK+1)/2 + (NX)(NX+1)/2]$ ค่า ซึ่งมีมากกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ SIGMA อยู่เป็นจำนวน $[(NX)(NK)+(NK)(NK+1)/2]$ ค่า ดังนั้นนักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลและเงื่อนไขบังคับเพื่อให้จำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ทางซ้ายและขวาของสมการเท่ากันจึงจะสามารถแก้สมการได้รากของสมการเป็นได้ค่าเดียว (unique) ได้

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล CFA

สำหรับการวิเคราะห์โมเดล CFA และโมเดลลิสเรลทุกชนิด การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพราะการประมาณค่าพารามิเตอร์



จะทำได้ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ซึ่งหมายความว่า การแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่าจะได้รากของสมการที่เป็นไปได้ค่าเดียว ถ้านักวิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์โดยที่โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่ได้ จะได้ว่ารากของสมการที่ไม่มีความหมาย การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวนั้นเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในการวิเคราะห์ด้วย CFA และ EFA แต่ในการวิเคราะห์ EFA นักสถิติได้กำหนดเงื่อนไขบังคับตายตัวได้ ทำให้การวิเคราะห์ EFA มีลักษณะระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ส่วน CFA การกำหนดเงื่อนไขบังคับทำโดยนักวิจัยซึ่งกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันไปตามโมเดลของแต่ละคนจึงเป็นหน้าที่ของนักวิจัยที่ต้องตรวจสอบเพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว

การกำหนดเงื่อนไขบังคับ (constraints) ในการวิเคราะห์ด้วย CFA ทำได้ 2 แบบ คือ การตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เท่ากัน ตัวอย่างเงื่อนไขของพารามิเตอร์เป็นพารามิเตอร์กำหนด เช่น กำหนดให้สมาชิกในเมทริกซ์ LX บางตัวเป็น 0 หรือ 1 กำหนดให้สมาชิกบางตัวในเมทริกซ์ PH และ TD บางตัวเป็น 0 หรือ 1 การตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เท่ากัน ได้แก่ การกำหนดขนาดของพารามิเตอร์ให้เป็นตัวเดียวกัน เช่น กำหนดให้ $LX(1,1)=LX(2,2)$ เป็นต้น เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระหรือตัวไม่ทราบค่าลดลงและโมเดลจะมีโอกาสระบุได้พอดีมากขึ้น

วิธีการตรวจสอบว่าโมเดล CFA ระบุได้ค่าเดียวหรือไม่นั้นเป็นการตรวจสอบตามเงื่อนไข 3 แบบดังนี้

2.1 เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี ของโมเดลลิสเรลคือ กฎที่ซึ่งมีความว่า โมเดลลิสเรลระบุได้พอดีเมื่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่ามีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม [น้อยกว่าหรือเท่ากับ $(N)(N+1)/2$] เมื่อ t เป็นพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า NI เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลลิสเรล เมื่อนำกฎนี้มาใช้กับโมเดล CFA ซึ่งมีแต่ตัวแปรสังเกตได้ X ประเภทเดียวเท่านั้น กฎที่จะเปลี่ยนเป็น t น้อยกว่าหรือเท่ากับ $(N)(N+1)/2$

จากที่ได้กล่าวถึงจำนวนสมาชิกไว้ในการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลนั้น จำนวนตัวพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า t ก็คือ จำนวนค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ความถี่ของสมการนั่นเอง ดังนั้นเมื่อแทนค่าจะได้

$$[(N)(N)+(N)(N+1)/2 + (N)(N+1)/2] < [(N)(N+1)/2]$$

จากสมการนี้แสดงว่านักวิจัยต้องสร้างเงื่อนไขกำหนด (constraints) ไม่น้อยกว่า

$$[(N)(N)+(N)(N+1)/2] \text{ ชุด ลอง (Long, 1983)}$$

คิม และมูเลอร์ (Kim and Mueller, 1978) เสนอเงื่อนไขกำหนดในการตรวจสอบระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล CFA ไว้ 2 แบบให้ผลเหมือนกัน แบบแรกคือ การตรวจจากราคาลำดับชั้น (rank) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ CFA เงื่อนไขจำเป็น คือ ค่าลำดับชั้นของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าการร่วมเป็นสมาชิกในแนวทแยงต้องเท่ากับ จำนวนองค์ประกอบ แบบที่สองคือ การตรวจนับค่าองศาอิสระ (degrees of freedom) ในการทดสอบ

ความกลมกลืนของโมเดล CFA กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เงื่อนไขจำเป็น คือ องศาอิสระที่คำนวณตามสูตร $[(NX-NX)^2-(NX+NK)]/2$ ต้องมีค่าเป็นบวก สูตรนี้คำนวณจากเงื่อนไขบังคับที่ต้องมี โดยที่เงื่อนไขบังคับเท่ากับจำนวนค่าสหสัมพันธ์ด้วยจำนวนพารามิเตอร์อิสระถ้าองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันเมทริกซ์สหสัมพันธ์นอกแนวทแยงเป็นศูนย์และในแนวทแยงเป็นหนึ่งทั้งหมด จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเท่ากับ $(NK)(NK-1)/2$ จากจำนวนพารามิเตอร์อิสระในเมทริกซ์ LX ซึ่งมีจำนวน $(NK)(NX)$ ดังนั้น จำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการหรือค่าองศาอิสระจึงเท่ากับผลต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ $[(NX)(NX+1)/2]$ กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ $[(NK)(NX)-(NK)(NK-1)/2]$ ซึ่งได้สูตรที่กล่าวแล้ว การตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวตามเงื่อนไขจำเป็นแบบตรวจนับองศาอิสระทำได้ง่าย เมื่อนำข้อมูล มาตรวจสอบโดยการนับค่าองศาอิสระ จะได้ว่าองศาอิสระเท่ากับค่าที่คำนวณได้แสดงว่าโมเดลระบุได้พอดี

2.2 เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้พอดี กฎที่ใช้เป็นเงื่อนไขพอเพียงในการตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล ได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ของ โบลเลน (Bollen, 1989) ในที่นี้ขอเสนอ กฎทั่ว ๆ ไปตามที่ลอง (Long, 1983) เสนอไว้รวม 3 ข้อ คือ ก) เมทริกซ์ PH ต้องเป็นเมทริกซ์สมมาตร และเป็นบวกแน่นอน ข) เมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยงและ ค) เมทริกซ์ LX ต้องมีค่าลำดับชั้น (rank) เท่ากับจำนวนองค์ประกอบลบด้วยหนึ่ง และสมาชิกในแต่ละหลัก (column) ของเมทริกซ์ LX ต้องมีสมาชิกอย่างน้อย $(NK-1)$ ตัวที่เป็นพารามิเตอร์กำหนด

2.3 เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขนี้ได้แก่การแสดงให้เห็นว่าการแก้สมการหาค่าตัวพารามิเตอร์อิสระที่ไม่ทราบค่าโดยวิธีพีชคณิตสามารถทำได้ การตรวจสอบตามเงื่อนไขนี้ทำได้ยาก อย่างไรก็ตาม จอส์ค็อก และซอบอม (Joreskog and Sorbom, 1989) ได้พัฒนาโปรแกรมลิสเรลให้คำนวณเมทริกซ์สารสนเทศ (information matrix) สำหรับพารามิเตอร์ไว้ ถ้าเมทริกซ์สารสนเทศเป็นบวกแน่นอนแสดงว่าโมเดลระบุได้พอดี ด้วยเหตุนี้การตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA จึงทำได้ง่ายและสะดวกมาก

2.5.4 โมเดลลิสเรลสำหรับการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลสำหรับเทคนิค CFA เหมือนกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลสำหรับโมเดลลิสเรลทั่วไป เมื่อนักวิจัยได้เตรียมข้อมูลกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลแล้ว งานขั้นต่อไปเป็นการทำงานของคอมพิวเตอร์ และการตรวจสอบความตรงของโมเดล จากนั้นนักวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบ การประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นการคำนวณทวนซ้ำ และมีวิธีการประมาณค่าหลายแบบลอง (Long, 1983) อธิบายว่า การประมาณค่าแบบ ULS เทียบได้กับการสะกดองค์ประกอบแบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุดโดยวิธีพิเศษเหลือน้อยที่สุด (MINRES) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยการสกัดองค์ประกอบแบบการหาองค์ประกอบแกนหลักสำคัญที่มีการคำนวณทวนซ้ำนั่นเอง ผลที่ได้จะได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ไม่ลำเอียง และมีความแปรปรวนน้อย เช่นเดียวกับการประมาณค่าแบบ GLS และ ML ข้อที่แตกต่างกันคือ องค์ประกอบที่ได้ตามวิธี ULS นั้นสเกลองค์ประกอบ ขึ้นอยู่กับหน่วยการวัดของตัวแปร ส่วนวิธี ML และ GLS นั้นสเกลเป็นอิสระ

การตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA ใช้หลักการเช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลทั่ว ๆ ไป ในกรณีที่นักวิจัยมีความมั่นใจในโมเดล CFA ใช้การทดสอบโมเดลเดียวเพื่อ

ยืนยันโมเดลอย่างเข้ม ในกรณีที่นักวิจัยมีโมเดลที่มีชุดตัวแปรคงเดิมแต่เส้นทางอิทธิพลแตกต่างกัน เป็น 2 โมเดลอาจใช้การทดสอบเพื่อเลือกโมเดล และในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิค CFA ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจอาจใช้การทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดลได้ มีประเด็นที่จะเน้นในการตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยใช้การทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดลว่า ถ้านักวิจัยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาโมเดลเพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว นักวิจัยไม่ควรใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนาได้ แต่ควรจะใช้ข้อมูลจากอีกกลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการตรวจสอบ ดังนั้นในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิค CFA เพื่อการสำรวจองค์ประกอบควรมีกุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยในการวิเคราะห์ กลุ่มแรกใช้เพื่อพัฒนาโมเดล และกลุ่มที่สองใช้ตรวจสอบโมเดลที่พัฒนาแล้ว

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลแล้ว นักวิจัยต้องนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบ และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ การสร้างสเกลองค์ประกอบมีหลักการเช่นเดียวกับเทคนิค EFA ซึ่งได้กล่าวไปแล้ว ดังนั้นในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมลิสเรล ซึ่งมีส่วนที่แตกต่างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เท่านั้น ผลการวิเคราะห์โมเดล CFA มีดังนี้

1) เมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบ พร้อมด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS ไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติในส่วนนี้

2) เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ กรณีที่นักวิจัยกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์นอกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

3) เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อน และค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในกรณีที่ความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์กัน เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยังบอกค่าความตรงของตัวแปรอีกด้วย

4) ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานด้วย ค่าดัชนีวัดด้วยไค-สแควร์ควรจะมีค่าต่ำและเส้นกราฟของเศษ ในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอไทล์ปกติ จะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม จึงสรุปได้ว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งเป็นเมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์ที่นักวิจัยต้องนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป

จากที่ได้กล่าวเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้งหมดนี้ เป็นการเสนอโดยอิงกับสาระการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค EFA และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ส่วนใหญ่เป็นการเสนอสาระในส่วนที่ต่างกัน สรุปสาระในส่วนที่ต่างกันได้ว่า เทคนิคการวิเคราะห์ CFA มีจุดเด่นเหนือกว่าเทคนิค EFA รวม 5 ประการ คือ ประการแรก เทคนิค CFA มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าเทคนิค EFA ประการที่สอง เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์มีความหมายแปล



3653080879

VRU-1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ความหมายได้ง่ายกว่าเทคนิค EFA ประการที่สาม เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ชัดเจน ประการที่สี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ รวมทั้งผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์ และประการสุดท้าย จากจุดเด่นทั้งหมดทำให้เทคนิค CFA เป็นเครื่องมือที่นักวัดผลนำมาใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัดได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ดี เทคนิค CFA ก็เหมือนกับเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั่วไปที่มีข้อจำกัดอยู่บ้าง ลอง (Long, 1983) สรุปว่าจุดด้อยของเทคนิค CFA มี 3 ประการ คือ ประการแรก การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้กระบวนการคำนวณทวนซ้ำ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์ว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าน้อยที่สุด ยังอาจมีปัญหว่าอาจยังมีฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นแบบอื่นอีกได้ ประการที่สอง ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดล CFA อาจอยู่นอกพิสัยที่ควรจะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ อาจมีค่ามากกว่าหนึ่ง และความแปรปรวนมีค่าติดลบ ปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดเนื่องจาก การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลไม่ถูกต้อง การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นแบบปกติ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเล็กเกินไป และโมเดลเกือบจะระบุไม่ได้พอดี ประการสุดท้ายคือ การวิเคราะห์ค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลาในการวิเคราะห์ค่อนข้างนาน สำหรับจุดอ่อนประการสุดท้ายนี้ โปรแกรม ลิสเรลได้พัฒนาการกำหนดค่าเริ่มต้นของพารามิเตอร์ ซึ่งช่วยให้ประหยัดเวลาการคำนวณของคอมพิวเตอร์ไปได้มาก

2.5.5 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้บางครั้งข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้ อาจจะไม่ถูกต้อง เนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการเตรียมข้อมูล การคำนวณค่าของข้อมูล หรืออาจเกิดจากกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ต้องการศึกษา ดังนั้น การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจึงเป็นวิธีการที่นำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐาน หรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบ ซึ่งจำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ แล้วจึงนำผลการวัดเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่

สำหรับวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีเชิงทดลอง ใช้หลักการวิเคราะห์เชิงตรรกะ วิธีการศึกษาหาความสัมพันธ์ วิธีการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิง วิธีการเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีหลักฐานอยู่แล้ว วิธีเมทริกซ์ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง ด้วยเหตุผลที่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิดจากตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบรวมอย่างไร และสามารถทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือตรวจสอบว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis=EFA)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis=CFA)

ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดเด่นที่ดีกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพอที่จะสรุปได้ 4 ประการ

ประการแรก การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสัมพันธ์กันได้

ประการที่สอง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับเหมาะสำหรับการศึกษาที่มีกรอบความคิดทฤษฎี และมีโมเดลทางทฤษฎี ต้องการตรวจสอบและสามารถนำมาแปลความหมายได้มากกว่า

ประการที่สาม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลที่ได้มาอย่างชัดเจน

ประการที่สี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วย

สำหรับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์อย่างมากมาย โดยเฉพาะการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ การนำสารสนเทศที่ได้ไปกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา เป็นการช่วยให้เห็นภาพของผลผลิตที่จะเกิดจากนโยบาย นอกจากนั้นตัวบ่งชี้ยังสามารถใช้เพื่อติดตามสถานะทางการศึกษา หรือความเคลื่อนไหวของระบบการศึกษา โดยตัวบ่งชี้จะเป็นตัวแสดงสัญญาณเตือน เพื่อให้รู้ว่าต้นเหตุของปัญหามาจากตัวป้อน กระบวนการหรือผลผลิตของระบบการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา กระบวนการหรือผลผลิตทางการศึกษาและตัวบ่งชี้ยังสามารถใช้เปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบการศึกษา โดยจะชี้ให้เห็นถึงจุดที่เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องการแก้ไขต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วยองค์ประกอบในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย องค์ประกอบในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและองค์ประกอบในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน

นรวัฒน์ ชุตินวงศ์ (2554) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4) การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการนวัตกรรม การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะถือเป็นองค์ประกอบรากฐานขององค์กร จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาด้านความคิดเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

เกสร พุ่มเฟื้อย (2552) ศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและโรงพยาบาลเอกชนอยู่ พบว่า ในภาพรวมสุขภาพองค์การของกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับมาก

ธีระพล เพ็ญจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงถึงการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนรากฐานของการกระจายอำนาจ อันเป็นการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งประสิทธิภาพภายในและประสิทธิภาพภายนอก สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้าน การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2540-2550) ที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล และการระงับอุทธรณ์ข้อพิพาทหน้าที่

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมว่าความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อีสุระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ

พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2551) ศึกษาการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรภาครัฐ โดยมีแนวคิดว่าคุณภาพองค์กรเป็นเรื่องที่ครอบคลุมกว้างขวางกว่าสุขภาพกายและมีขอบเขตกว้างขวางกว่าการเจ็บป่วยกับการรักษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ควรเป็นหลักในการขับเคลื่อนการสร้างสุขภาพในองค์กรของรัฐตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กำหนดให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับการสร้างเสริมสุขภาพที่ควรดำเนินการควบคู่กัน จึงควรผลักดันให้เป็นหนึ่งในนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐ ซึ่งสามารถกำหนดนโยบายและปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพได้เป็นรูปธรรมมากขึ้น และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะทางสุขภาพส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลถึงการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพโดยอาจใช้มาตรการทางบวก (หากไม่ป่วยไม่เบิกค่ารักษาพยาบาลจะได้รางวัลตอบแทนเป็นเงินหรือวันหยุด) หรือมาตรการทางลบ (ร่วมออกค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล) เป็นโอกาสของรัฐในการปรับปรุงระเบียบด้านงบประมาณค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการและครอบครัวต่อไป

พิทยา หาญพรหม (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมและทั้งโดยแยกสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาและสังกัดเทศบาลนครราชสีมา มีสุขภาพองค์การปานกลางทุกมิติ สุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งสองสังกัดในภาพรวมแตกต่างกัน สุขภาพองค์การของโรงเรียนแยกตามขนาดมีสุขภาพองค์การโดยภาพรวม มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางทุกด้าน เว้นการมุ่งเน้นวิชาการที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง มิติด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สงบ ลุนทา (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ

2. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงานไม่ดี

3. โรงเรียนที่ตั้งในและนอกเขตเทศบาลมีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง

4. โรงเรียนที่ก่อตั้งมาแล้ว 1-12 ปี 13-24 ปี 25-36 ปี และ 37 ปีขึ้นไป มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโรงเรียนที่ก่อตั้งมาแล้ว 37 ปีขึ้นไป มีสุขภาพองค์การด้านภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงานไม่ดี

แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พิจารณาจากองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.93 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ขวัญในการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งเน้นวิชาการ 3) ความเข้มแข็งขององค์การ 4) การสนับสนุนทางทรัพยากร 5) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 6) อิทธิพลของผู้บริหาร และ 7) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

กาญจนา หวานวิน (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อารยา ทริตสังข์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การ จำแนกตามเพศของครูและประสบการณ์ในการทำงานครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐิตารีย์ ตรีเหรา (2556) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สุขภาพองค์การสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) สุขภาพองค์การตามความสมบูรณ์ของสถาบัน ด้านการบริหารแบบเนนงาน ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านการเนนด้านวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรทัย บุญเส็ง (2557) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า 1) สุขภาพองค์การ

ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ มิติการสื่อสาร มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน มิติการกำหนดเป้าหมาย มิติขวัญในการปฏิบัติงาน มิติการเป็นผู้นำทางวิชาการ มิติการมุ่งเน้นวิชาการ และมิติบุรณภาพของสถาบัน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรณีศึกษา ปัญญาติ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายมิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สายอรุณ กิตติยะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) สุขภาพองค์การในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการใช้อิทธิพลอำนาจที่เป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษา ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอย ทาเทอร์ และฟอร์ซายท์ (Hoy, Tarter and Forsyth, 1987) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมทางบริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา ประเภทละ 40 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมทางการบริหารด้านกิจสัมพันธ์และด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สามารถใช้ทำนายความจงรักภักดีของคณะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์เท่านั้นที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของคณะครูได้

ฮอย ทาร์เทอร์ และบลิส (Hoy, Tarter and Bliss, 1991) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจการทำนายประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรร ทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียว คือ ความคับข้องใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่า ตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ นอกจากนี้ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์การ

ฟรูอัฟ (Frueauff, 1998) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างและจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์

ฮอย และแอนิต้า (Hoy, and Anita, 1993) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับประสิทธิผลของครูผู้สอน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสุขภาพองค์การดีจะทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง และเมื่อครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองแล้ว จะส่งผลดีต่อประสิทธิผลของครู แล้วส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

ว็อก และเซ็ง (Kwok and Cheng, 1999) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับความผูกพันของครูผู้สอนในประเทศฮ่องกง พบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 มิติคือ ขวัญและกำลังใจ ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน และการบูรณาภาพของสถาบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับครูผู้สอนแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะตัวของครูผู้สอน เช่น ตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับความผูกพันของครูผู้สอนขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของครูผู้สอน

วินเกิล (Winkle, 1999) ศึกษาวิเคราะห์การปรับโครงสร้างโรงเรียนและสุขภาพองค์การในโรงเรียนที่ปฏิรูปการเรียนรู้และโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน มัธยมศึกษาในรัฐมิสซูรีของโคลัมเบีย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนที่ปฏิรูปการเรียนรู้และโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้มีสุขภาพองค์การ ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้

อัคบาบา (Akbaba, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโบโล ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างทางความคิดเห็นระหว่างครูกับผู้บริหาร เกี่ยวกับสุขภาพองค์การโรงเรียนของตนโดยมีความแตกต่างที่มีมิติภาวะผู้นำ บูรณาภาพสถาบัน และในมิติด้านการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในมิติที่เกี่ยวกับบูรณาภาพของสถาบัน มิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนแต่ละกลุ่ม เปรียบเทียบตามประเภทของโรงเรียน เช่น โรงเรียน



365308079

VRU -Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

มัธยมศึกษาสายสามัญ โรงเรียนมัธยมศึกษาสายอาชีพ โรงเรียนอาชีวศึกษาและโรงเรียนอนาโตลี (Anatolian School: โรงเรียนทางภาคใต้ของตุรกีที่อยู่ในทวีปเอเชีย ในภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ในการจัดการเรียนการสอน) มีความแตกต่างกันแต่ไม่มีความแตกต่างที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างสายงาน และจำนวนปีที่ทำงานในโรงเรียนนั้น ๆ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ อันเป็นองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของโรงเรียนระหว่างครูในแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง ยกเว้นมิติทางด้านภาวะผู้นำที่มีความแตกต่างระหว่างประเทศ และมีความแตกต่างทางด้านความคิดเห็นในมิติเกี่ยวกับคุณภาพของสถาบันของโรงเรียนของตนระหว่างครูที่มีจำนวนปีในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือการสร้างทีมผู้นำ การสร้างความชัดเจนขององค์การ การสื่อสารขององค์การ การเสริมสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ การมุ่งเน้นวิชาการ นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำมาศึกษาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ทั้งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะเป็นหัวใจของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

GRAD VRU



36530879

VRU -I.Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร

การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลตามระบบจำแนกประเภท (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) ตามเนื้อหาตามองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพของแบบบันทึกข้อมูล

1) ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลเอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ผู้วิจัยนำแบบบันทึกข้อมูลที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสืบค้นเกี่ยวกับองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา รวมทั้งสืบค้นอินเตอร์เน็ตจากมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) ที่มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

3.1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แนวคิดองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา จากหน่วยงานการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา ที่จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ จำนวน 9 คน ได้แก่ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ 3 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา 3 คน ที่ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิตในสาขาวิชาการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

2. เป็นคณาจารย์ที่สอนหรือเคยสอนในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิตในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา

1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทบัณฑิตในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด และประเด็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยการสร้างเครื่องมือ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำหนดกรอบและแนวทาง เพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ พร้อมประเด็นการสัมภาษณ์ไปยังผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน และติดต่อดังกล่าวในวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความสะดวกในการให้การสัมภาษณ์

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – Dependent Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2560 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2561

4 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.1.3 สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การในสถานศึกษา

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การในสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ 1.1 และข้อ 1.2 โดยดำเนินการ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ 1.1 และ ข้อ 1.2 กำหนดเป็นองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลตามระบบจำแนกประเภท ตามเนื้อหาตามองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การสร้างและหาคุณภาพของแบบบันทึกข้อมูลองค์ประกอบ

1) ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกข้อมูลองค์ประกอบและประเด็นแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) ผู้วิจัยนำแบบบันทึกข้อมูลที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การในสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ 1.1 และข้อ 1.2

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์แนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในขั้นตอนที่ 1

2) ยกร่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3) ผู้วิจัยนำร่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

4) ผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์ของร่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อใช้ประกอบการดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม

5) ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

5.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้วิจัยใช้วิธีการสโนว์บอลเทคนิค (Snowball Technique) ฮอยล์ และจูด (Hoyle & Judd, 2002) โดยผู้วิจัยได้ติดต่อชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเข้าใจในบริบทการบริหารสถานศึกษา และมีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถให้แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) นักบริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนัก
- 2) นักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 4) ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 5) ผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึก ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพของแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม

- 1) ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2) ผู้วิจัยนำแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม



2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือพร้อมเอกสาร ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

3) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ อาคาร 7 ห้อง 7202 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี ดร.ภิรมณ์ จันทร์โนทัย เป็นผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่มตามประเด็นที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และบันทึกเทปไว้ด้วย

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตัวบ่งชี้ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5.5 สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการดำเนินการจัดสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ทั่วประเทศ จำนวน 29,917 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 29,917 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลซึ่งเป็นสถิติ วิเคราะห์ขั้นสูงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิตูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่ง Hair และคน อื่น ๆ (1998) แนะนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีนี้ว่าควรอยู่ ระหว่าง 100 ถึง 200 หน่วย หรือไม่ควรน้อยกว่า 50 หน่วย จึงจะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความ น่าเชื่อถือ งานวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 1,060 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1) แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกพื้นที่ตามภูมิภาคเป็น 6 ภาค จากการ กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 3.1

2.2) สุ่มเขตตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการ แต่ละภาคโดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากสุ่มให้ได้ภาคละ 1 เขตตรวจราชการ

2.3) สุ่มจังหวัด แต่ละเขตตรวจราชการโดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากให้ได้เขตตรวจราชการละ 2 จังหวัด

2.4) สุ่มโรงเรียน แต่ละจังหวัดเพื่อให้ได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการให้ข้อมูล โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก จากรายชื่อในแต่ละจังหวัด ที่สุ่มได้ ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 1,060 โรงเรียน

2.5) ในแต่ละโรงเรียนมีกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม 1 ท่าน ได้แก่
ผู้อำนวยการโรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ข้อมูลเขตตรวจราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามภาค

ภาค	เขตตรวจราชการที่	จังหวัด
กลาง	1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี
	2	ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง
ตะวันออก	3	ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ สระแก้ว
ตะวันตก	4	นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี
	5	เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
ใต้	6	นครศรีธรรมราช ชุมพร สุราษฎร์ธานี พัทลุง
	7	ภูเก็ต ระนอง กระบี่ พังงา ตรัง
	8	จังหวัดยะลา สงขลา นราธิวาส ปัตตานี สตูล
ตะวันออกเฉียงเหนือ	9	ชลบุรี จันทบุรี ตราด ระยอง
	10	อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย บึงกาฬ
	11	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร
	12	ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์
	13	อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ
	14	นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์
เหนือ	15	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน
	16	เชียงราย น่าน พะเยา แพร่
	17	พิษณุโลก ตาก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์
	18	กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

ที่มา: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ (<https://mcmk.obec.go.th/p/1430>)

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามภาค

ภาค	เขตตรวจราชการ	จังหวัด	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กลาง	2	ชัยนาท	177	51	51
		สิงห์บุรี	104	30	30
ตะวันออก	3	นครนายก	132	38	38
		สมุทรปราการ	143	41	41
ตะวันตก	4	นครปฐม	245	71	71
		สุพรรณบุรี	401	116	116
ใต้	7	พังงา	147	43	43
		ตรัง	266	77	77
ตะวันออก เฉียงเหนือ	12	ร้อยเอ็ด	778	225	225
		มหาสารคาม	564	163	163
เหนือ	17	สุโขทัย	297	86	86
		พิษณุโลก	413	119	119
รวมทั้งสิ้น			3,667	1,060	1,060

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ดังนี้

5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก
3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

2) สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ ตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าตรงเชิงเนื้อหาของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้สูตรคำนวณค่า IOC (Index of item objective Congruence) พิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ตัดสินรายชื่อ โดยพบว่าแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.80 – 1.00

4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยจัดทำบันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งแนบซองเปล่าและติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยรวมจำนวน 1,060 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เพื่อจัดระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ไว้ คือ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลการวัดซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of Model Fit) โดยดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ประกอบด้วย ดัชนีค่า Chi-Square, χ^2/df , CFI, RMSEA, SRMR, RMR, NFI, CN โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถแสดงได้ดัง ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
(χ^2 -test)	$p > 0.05$ ไม่มีนัยสำคัญ	Diamantopoulos & Siguaw, (2000)
(χ^2/df)	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 -5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen, (1989) Diamantopoulos & Siguaw, (2000)
CFI (Comparative Fit Index)	> 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 -0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan, (2000) Diamantopoulos & Siguaw, (2000)
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดีมาก 0.05 -0.08 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos & Siguaw, (2000)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดีมาก < 0.08 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000) Hu & Bentler (1999)
RMR (Root Mean Square Residual)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดีมาก มีค่าระหว่าง 0.05 -0.08 สอดคล้องกลมกลืนดี	Kline (2010) Diamantopoulos & Siguaw (2000)
NFI (Normed Fit Index)	> 0.90 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
CN (Critical N)	ต้องมีค่ามากกว่า 200	Diamantopoulos & Siguaw (2000)

ตารางที่ 5 สรุปแสดงขั้นตอนการวิจัย

ขั้นที่	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผลผลิต
1	เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำนวน 9 คน 1.3 สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ได้องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2	เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้วิจัยยกร่างตัวบ่งชี้และดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน	ได้ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น
3	เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากข้อมูลการตรวจสอบ ปรับตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	ได้ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



36530879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

GRAD VRU

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การสร้างทีมผู้นำ การสร้างความชัดเจนขององค์การ การสื่อสารภายในองค์การ การเสริมสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ และการมุ่งเน้นวิชาการ มีรายละเอียด ดังตารางที่ 6

GRAD VRU



36530879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	กรอบการพัฒนางานองค์ประกอบสุขภาพองค์การ
1. การสร้างทีมผู้นำ	องค์การให้ความสำคัญกับผู้บริหารและบุคลากรที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม มุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการพัฒนางานให้เกิดผลลัพธ์ขององค์การ
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ	องค์การจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ โครงสร้าง และแนวทางกระบวนการบริหารจัดการชัดเจน ในการบริหารและการจัดการ มีแผนงานที่นำไปสู่การปฏิบัติที่เกิดผลตามเป้าหมายกับหน่วยงาน บุคลากรเข้าใจบทบาททำงานด้วยความรับผิดชอบงานในหน้าที่ พร้อมร่วมมือกันเพื่อสร้างผลงานและรับรู้ความความสำเร็จงานร่วมกัน
3. การสื่อสารขององค์การ	องค์การให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลและสารสนเทศมีความถูกต้อง แม่นยำเป็นปัจจุบัน บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน มีระบบและกลไกในการเก็บรักษาข้อมูล สามารถสืบค้นได้ตามตำแหน่งงาน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว เน้นช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ
4. การเสริมสร้างองค์การ	องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบาย บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานด้วยความเข้าใจ มีการจัดบรรยากาศที่เสริมแรงในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและสร้างระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยความเหมาะสมและจำเป็นต่อการพัฒนางานและความก้าวหน้า
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ	องค์การให้ความสำคัญกับสถานที่ที่มีความเหมาะสมปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตร ทีมผู้บริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างราบรื่น



36530879

VRU-1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ตารางที่ 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กรอบการพัฒนาองค์ประกอบสุขภาพองค์การ
6. ความสำเร็จขององค์การ	องค์การให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีการเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์การ ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบรรลุเป้าหมาย มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นในการสร้างความสำเร็จ
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถพัฒนางานวิชาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของตนเอง ฝ่ายงาน และองค์การ สามารถเลือกใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และมุ่งใช้ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

4.1.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปแนวทางการการเสริมสร้างสุขภาพองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาและวิเคราะห์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การในสถานศึกษา
1. การสร้างทีมผู้นำ	1.1 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 1.2 บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 1.3 บุคลากรตระหนักในบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของส่วนรวม 1.4 บุคลากรทุ่มเท และมุ่งมั่นในการพัฒนางานร่วมกัน 1.5 บุคลากรมีโอกาสดัดสินใจในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการยอมรับ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพองค์การในสถานศึกษา
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ	2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานและแผนงานมีความชัดเจน 2.3 บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน 2.4 บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนและสอนงานในการสร้างผลงาน 2.5 มีการแบ่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้เกิดการประสานงาน สอดคล้องกับเป้าหมายทำให้เกิดมาตรฐาน รวมถึงสายงานการบังคับบัญชาและการควบคุมการสั่งการในโรงเรียน
3. การสื่อสารภายในขององค์การ	3.1 สถานศึกษาเน้นการสื่อสารเพื่อให้ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมดูแล และทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ 3.2 มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3.3 การจัดระบบ ระเบียบการสื่อสาร และการเข้าถึงข้อมูล 3.4 เน้นการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ถ้าเป็นเรื่องสำคัญควรใช้การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร 3.5 ผู้บริหารและบุคลากรได้รับประโยชน์จากการสื่อสารภายในองค์การ
4. การเสริมสร้างองค์การ	4.1 สถานศึกษามีแผนงานที่ตรงตามนโยบายและเป้าหมาย 4.2 บุคลากรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบขององค์การ 4.3 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน 4.4 บุคลากรมีความพร้อม และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ 4.5 เสริมแรง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้องค์การ
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ	5.1 สถานศึกษาควรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน 5.2 ใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัย 5.3 ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรจากชุมชน 5.4 มีบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตร 5.5 สนับสนุนความพร้อมของปัจจัยเกื้อหนุนด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการเสริมสร้างสภาพองค์การในสถานศึกษา
6. ความสำเร็จขององค์การ	<p>6.1 สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการ สนับสนุนบุคลากรให้ใช้ศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา</p> <p>6.2 ทุกฝ่ายต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า</p> <p>6.3 การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน</p> <p>6.4 มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน</p> <p>6.5 มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p>
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	<p>7.1 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมที่จะพัฒนางานวิชาการ</p> <p>7.2 สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>7.3 สามารถเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในบริบทที่มีความแตกต่างเพื่อการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>7.4 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มุ่งพัฒนาความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน</p>

4.1.3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารศึกษาและวิเคราะห์สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและกรอบการพัฒนาองค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปประเด็นจากแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์สภาพองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	แนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์สภาพองค์การของสถานศึกษา
1. การสร้างทีมผู้นำ	บุคลากรมีความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่น และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถ สร้างประสิทธิภาพการทำงาน มีความเต็มใจ ตระหนักถึงความรับผิดชอบ และยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อส่วนรวมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมาย บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการพัฒนางานของสถานศึกษาร่วมกัน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์คุณภาพองค์การของสถานศึกษา
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ โครงสร้างและแผนงานเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง บุคลากรพร้อมเรียนรู้และสอนงานกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมมือกันสร้างผลงานและรับรู้ความความสำเร็จร่วมกัน
3. การสื่อสารขององค์การ	การติดต่อสื่อสารสามารถสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในองค์การ ใช้รูปแบบในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบ ระเบียบการสื่อสาร และการเข้าถึงข้อมูล การติดต่อระหว่างผู้ส่งและผู้รับมีระดับและคัดแยกที่มีความจำเป็น บุคลากรสามารถใช้การติดต่อแบบสองทางในการแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน ระบบและอุปกรณ์สนับสนุนการสื่อสารมีความพร้อม
4. การเสริมสร้างองค์การ	การกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของความสำเร็จ บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบและเงื่อนไขตามภารกิจของหน่วยงาน บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาตนเองในสายงาน สถานศึกษามีการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ	ความพร้อมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นและมีความพร้อมสนับสนุนการดำเนินงาน บุคลากรมีความไว้วางใจกัน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับองค์การ สถานศึกษาสามารถจัดการและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนในสนับสนุนสถานศึกษา
6. ความสำเร็จขององค์การ	องค์การมีการเติบโตและพัฒนาที่เกิดจากการศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทุกฝ่ายงานปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจโดยเน้นผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ชุมชนให้การยอมรับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	การที่บุคลากรมีความเป็นเลิศทางวิชาการโดยสามารถใช้ความรู้ในงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ สามารถใช้สื่อและเครื่องมือวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากผลการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำราวารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้นำประเด็น

สำคัญตามกรอบแนวคิดมาสรุปแล้วมากำหนดเป็นกรอบการพัฒนาตัวองค์กรประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และได้นำมายกร่างตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 องค์กรประกอบและร่างตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์กรประกอบ	ร่างตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
1. การสร้างทีมผู้นำ	1.1 บุคลากรมีความเป็นผู้นำเชื่อมั่นในการทำงาน 1.2 บุคลากรสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา 1.3 บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานตามหน้าที่ 1.4 บุคลากร มีความสามัคคีในการพัฒนางานตามเป้าหมาย 1.5 บุคลากรมุ่งมั่นในการพัฒนางานของสถานศึกษาร่วมกัน
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ	2.1 สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจน 2.3 บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบตามสายงาน 2.4 บุคลากรเรียนรู้และสอนงานกับเพื่อนร่วมงาน 2.5 บุคลากรร่วมมือกันสร้างผลงานจนประสบความสำเร็จ
3. การสื่อสารขององค์การ	3.1 รูปแบบในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3.2 ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ 3.3 การสื่อสารเน้นการสื่อสารสองทางมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร 3.4 บุคลากรสามารถใช้การติดต่อแบบสองทาง 3.5 อุปกรณ์สนับสนุนการสื่อสารมีความพร้อม
4. การเสริมสร้างองค์การ	4.1 แผนงานสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของความสำเร็จ 4.2 บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบและเงื่อนไขตามภารกิจของหน่วยงาน 4.3 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน 4.4 บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน 4.5 บุคลากรได้รับการเสริมแรงในการทำงานให้สำเร็จ 4.6 สถานศึกษามีการพัฒนาเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ร่างตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ	5.1 มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้และการทำงาน 5.2 มีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น 5.3 การใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 5.5 บรรยากาศการทำงานสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
6. ความสำเร็จขององค์การ	6.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงาน 6.2 องค์การมีการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6.3 ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมีการพัฒนาองค์การให้มีการพัฒนา 6.4 การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด 6.5 การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	7.1 องค์การมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการให้ชัดเจน 7.2 บุคลากรเลือกใช้สื่อและเครื่องมือวัดประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ 7.3 บุคลากรสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ 7.4 บุคลากรสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้ให้ความเห็นว่า ควรคำนึงถึงการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีความแตกต่างกันเป็นหลัก โดยเน้นความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม ภารกิจงานของสถานศึกษาที่ต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนั้น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต้องสามารถวัดได้ตรง สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้จริง มีรายละเอียดที่สอดคล้องกับการปฏิบัติและการบริหารสถานศึกษาได้ ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ถือว่ามีความครอบคลุม แต่เพื่อไม่ให้เกิดประเด็นในความซ้ำซ้อนตัวบ่งชี้ควรนำมาบูรณาการหรือรวมกันตามประเด็นหรือแตกประเด็นให้ครบถ้วนครอบคลุม ตัวบ่งชี้บางตัวไม่สามารถนำมาใช้กับโรงเรียนได้จึงมีการปรับภาษา เพื่อให้เกิดความกระชับรัดกุมและชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการพัฒนา



36530879

VRU-IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์
ได้ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. การสร้างทีมผู้นำ	1.1 ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 1.2 ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน 1.3 ทีมบุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 1.4 ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน 1.5 ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของ ส่วนรวม 1.6 ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 1.7 ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน
2. การสร้างความชัดเจน ขององค์การ	2.1 บุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ 2.2 วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้ 2.3 โครงสร้างและแผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การ ปฏิบัติมุ่งความสำเร็จ 2.4 บุคลากรรับทราบ หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ 2.5 บุคลากรพร้อมเป็นผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน 2.6 ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง 2.7 บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและ กฎระเบียบ 2.8 บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน
3. การสื่อสารของ องค์การ	3.1 การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และช่องทางการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ 3.2 บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน 3.3 ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน 3.4 การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น 3.5 การสื่อสารสารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็น ปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	3.6 เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ 3.7 สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง 3.8 องค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ 3.9 ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการทำงาน
4. การเสริมสร้างองค์การ	4.1 การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย 4.2 บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน 4.3 บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย 4.4 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม 4.5 ความก้าวหน้าของบุคลากรเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน 4.6 มีระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับสถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ 4.7 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานให้องค์การ
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ	5.1 บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ 5.2 การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน 5.3 บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ 5.4 ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ 5.5 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ 5.6 ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
6. ความสำเร็จขององค์การ	6.1 การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน 6.2 มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ประสิทธิภาพสูง 6.3 องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน 6.4 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6.5 สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 6.6 องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน 6.7 การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง 6.8 การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด 6.9 มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	7.1 บุคลากรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 7.2 บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา 7.3 บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน 7.4 บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล 7.5 บุคลากรเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม 7.6 บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย 7.7 บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญกำหนดองค์ประกอบสุขภาพองค์การ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ การสร้างทีมผู้นำ การสร้างความชัดเจนขององค์การ การสื่อสารขององค์การ การเสริมสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ และการมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของแต่ละองค์ประกอบจำนวน 53 ตัวบ่งชี้ โดย องค์ประกอบที่ 1 การสร้างทีมผู้นำขององค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความชัดเจนขององค์การมี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างองค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ความสำเร็จขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,060 คน โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ แสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 1,060 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	861	81.22
หญิง	199	18.78
อายุ		
30 - 39 ปี	209	19.71
40 - 49 ปี	286	26.99
50 ปีขึ้นไป	565	53.30
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	10	0.94
ปริญญาโท	920	86.80
ปริญญาเอก	130	12.26
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)	562	53.01
ขนาดกลาง(นักเรียนตั้งแต่ 121 คนจนถึง 300 คน)	324	30.56
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	174	16.43
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 9 ปี	182	17.16
10 - 14 ปี	357	33.67
15 ปีขึ้นไป	521	48.73
รวม	1,060	100

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.22 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.30.วุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 86.80 ขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา) คิดเป็นร้อยละ 53.01 และประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.73

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสม ดังตารางที่ 12-16

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบสภาพองค์การ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การสร้างทีมผู้นำ	4.21	0.62	มาก
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ	4.15	0.60	มาก
3. การสื่อสารขององค์การ	4.06	0.66	มาก
4. การเสริมสร้างองค์การ	4.11	0.66	มาก
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ	4.17	0.62	มาก
6. ความสำเร็จขององค์การ	4.21	0.57	มาก
7. การมุ่งเน้นวิชาการ	4.23	0.59	มาก
ภาพรวม	4.16	0.53	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) ความสำเร็จขององค์การ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) การสร้างทีมผู้นำ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62) สิ่งแวดล้อมขององค์การ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) การสร้างความชัดเจนขององค์การ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) การเสริมสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66) การสื่อสารขององค์การ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ

การสร้างทีมผู้นำ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	4.28	0.86	มาก
2. ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน	4.18	0.80	มาก
3. ทีมบุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	4.20	0.93	มาก
4. ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน	4.21	0.86	มาก
5. ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม	4.17	0.86	มาก
6. ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.89	มาก
7. ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน	4.22	0.84	มาก
ภาพรวม	4.21	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.86) ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.84) ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.86)

GRAD VRU

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสร้างความชัดเจนขององค์การ

การสร้างความชัดเจนขององค์การ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. บุคลากรรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ทุกระดับ	4.02	0.95	มาก
2. วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.04	0.93	มาก
3. แผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ มุ่งความสำเร็จ	4.15	0.85	มาก
4. บุคลากรรับทราบ ท้าทาย และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.82	มาก
5. บุคลากรพร้อมเป็นผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.84	มาก
6. ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง	4.25	0.83	มาก
7. บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับ และกฎระเบียบ	4.29	0.80	มาก
8. บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน	4.07	0.93	มาก
ภาพรวม	4.15	0.60	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสร้างความชัดเจนขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.83) บุคลากรพร้อมเป็นผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.84)

GRAD VRU

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน องค์ประกอบการสื่อสารขององค์การ

การสื่อสารขององค์การ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.10	0.87	มาก
2. บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนา งาน	4.09	0.86	มาก
3. ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.02	0.90	มาก
4. การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่ จำเป็น	4.03	0.91	มาก
5. การสื่อสารสารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว	4.08	0.87	มาก
6. เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการ ตัดสินใจ	4.07	0.84	มาก
7. สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่าง ต่อเนื่อง	4.11	0.86	มาก
8. องค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์	3.98	0.89	มาก
9. ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการ ทำงาน	4.09	0.89	มาก
ภาพรวม	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการสื่อสารขององค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.86) การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.87) บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนา งาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน องค์ประกอบการเสริมสร้างองค์การ

การเสริมสร้างองค์การ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมาย	4.04	0.92	มาก
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไข ของหน่วยงาน	4.01	0.91	มาก
3. บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุ กับเป้าหมาย	4.15	0.85	มาก
4. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม	4.05	0.87	มาก
5. ความก้าวหน้าของบุคลากรเชื่อมโยงกับความสำเร็จของ หน่วยงาน	4.07	0.88	มาก
6. มีระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับ สถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ	4.23	0.84	มาก
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์ พร้อมทำงานให้องค์การ	4.19	0.83	มาก
ภาพรวม	4.11	0.67	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการเสริมสร้างองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับสถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.84) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานให้องค์การ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.83) บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมขององค์การ

สิ่งแวดล้อมขององค์การ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ	4.19	0.87	มาก
2. การจัดการเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน	4.12	0.84	มาก
3. บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ	4.09	0.91	มาก
4. ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ	4.16	0.78	มาก
5. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ	4.24	0.77	มาก
6. ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น	4.21	0.75	มาก
ภาพรวม	4.17	0.62	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมขององค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.77) ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75) บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.87)

GRAD VRU

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน องค์ประกอบความสำเร็จขององค์การ

ความสำเร็จขององค์การ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรของหน่วยงาน	4.15	0.76	มาก
2. มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ประสิทธิภาพสูง	4.14	0.73	มาก
3. องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.23	0.75	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.16	0.78	มาก
5. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	4.21	0.77	มาก
6. องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน	4.14	0.82	มาก
7. การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการ ตามกำหนดในกฎกระทรวง	4.18	0.74	มาก
8. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด	4.33	0.75	มาก
9. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	4.31	0.77	มาก
ภาพรวม	4.21	0.57	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบความสำเร็จขององค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.77) องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75)

GRAD VRU

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพ องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน องค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการ

การมุ่งเน้นวิชาการ	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. บุคลากรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.12	0.80	มาก
2. บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา	4.41	0.72	มาก
3. บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน	4.39	0.66	มาก
4. บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล	4.21	0.83	มาก
5. บุคลากรเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.11	0.83	มาก
6. บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	4.15	0.83	มาก
7. บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	0.80	มาก
ภาพรวม	4.23	0.59	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในองค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80)

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันในตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้วิเคราะห์ขึ้นมาจากการสนทนากลุ่มของทรงคุณวุฒิ 9 คน มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโมเดลการวิจัย และกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
OH	แทน	สุขภาพองค์การ
LT	แทน	การสร้างทีมผู้นำ
CR	แทน	การสร้างความชัดเจนขององค์การ
CO	แทน	การสื่อสารขององค์การ
ST	แทน	การเสริมสร้างองค์การ
EN	แทน	สิ่งแวดล้อมขององค์การ
SU	แทน	ความสำเร็จขององค์การ
AC	แทน	การมุ่งเน้นวิชาการ
องค์ประกอบที่ 1		การสร้างทีมผู้นำ
Lt1	แทน	ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน
Lt2	แทน	ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน
Lt3	แทน	ทีมบุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
Lt4	แทน	ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและ การตัดสินใจร่วมกัน
Lt5	แทน	ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของ ส่วนรวม
Lt6	แทน	ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
Lt7	แทน	ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน
องค์ประกอบที่ 2		การสร้างความชัดเจนขององค์การ
Cr1	แทน	บุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ
Cr2	แทน	วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้
Cr3	แทน	แผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่งความสำเร็จ
Cr4	แทน	บุคลากรรู้บทบาท หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ
Cr5	แทน	บุคลากรพร้อมเป็นผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน
Cr6	แทน	ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง
Cr7	แทน	บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ
Cr8	แทน	บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน
องค์ประกอบที่ 3		การสื่อสารขององค์การ
Co1	แทน	การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ
Co2	แทน	บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน
Co3	แทน	ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน



365306879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

- Co4 แทน การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น
- Co5 แทน การสื่อสารสารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว
- Co6 แทน เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ
- Co7 แทน สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง
- Co8 แทน องค์กรมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์
- Co9 แทน ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการทำงาน
- องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างองค์การ
- St1 แทน การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย
- St2 แทน บุคลากรสามารถปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน
- St3 แทน บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย
- St4 แทน สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม
- St5 แทน ความก้าวหน้าของบุคลากรเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน
- St6 แทน มีระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับสถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ
- St7 แทน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานให้
- องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ
- En1 แทน บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ
- En2 แทน การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน
- En3 แทน บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ
- En4 แทน ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ
- En5 แทน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ
- En6 แทน ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น
- องค์ประกอบที่ 6 ความสำเร็จขององค์การ
- Su1 แทน การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน
- Su2 แทน มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ประสิทธิภาพสูง
- Su3 แทน องค์กรมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน
- Su4 แทน ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- Su5 แทน สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- Su6 แทน องค์กรเป็นที่ยอมรับของชุมชน
- Su7 แทน การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง



- Su8 แทน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด
 Su9 แทน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

องค์ประกอบที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ

- Ac1 แทน บุคลากรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
 Ac2 แทน บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา
 Ac3 แทน บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน
 Ac4 แทน บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล
 Ac5 แทน บุคลากรเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม
 Ac6 แทน บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย
 Ac7 แทน บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 20 คำนวณค่าองค์ประกอบ (Estimate) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Estimate	S.E.	t	R^2
1. การสร้างทีมผู้นำ (LT)	0.69	0.038	18.31**	0.56
Lt1	0.60	-	-	0.41
Lt2	0.51	0.029	17.83**	0.35
Lt3	0.60	0.038	15.76**	0.36
Lt4	0.58	0.036	16.08**	0.37
Lt5	0.59	0.037	16.10**	0.38
Lt6	0.63	0.037	16.76**	0.43
Lt7	0.53	0.034	15.72**	0.35
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ (CR)	0.81	0.044	18.36**	0.83
Cr1	0.58	-	-	0.32
Cr2	0.63	0.033	19.24**	0.38
Cr3	0.57	0.036	15.66**	0.38
Cr4	0.55	0.035	15.48**	0.37
Cr5	0.49	0.035	14.10**	0.28
Cr6	0.56	0.036	15.67**	0.38
Cr7	0.54	0.035	15.76**	0.38
Cr8	0.62	0.039	15.73**	0.38
3. การสื่อสารขององค์การ (CO)	0.92	0.039	23.82**	0.91
Co1	0.59	-	-	0.46
Co2	0.63	0.029	21.44**	0.52
Co3	0.65	0.031	20.96**	0.49

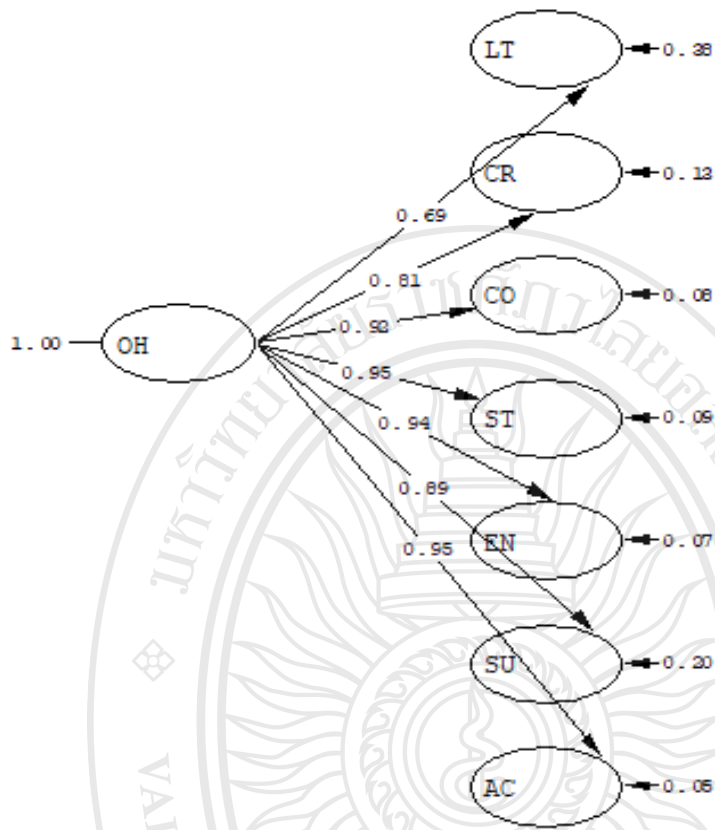
ตารางที่ 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Estimate	S.E.	t	R ²
Co4	0.65	0.031	20.68**	0.48
Co5	0.62	0.030	20.58**	0.47
Co6	0.63	0.029	21.79**	0.53
Co7	0.64	0.030	21.64**	0.52
Co8	0.66	0.031	21.48**	0.52
Co9	0.65	0.031	21.11**	0.50
4. การเสริมสร้างองค์การ (ST)	0.95	0.037	25.69**	0.91
St1	0.66	-	-	0.53
St2	0.65	0.026	24.69**	0.51
St3	0.63	0.026	24.09**	0.57
St4	0.67	0.028	23.92**	0.60
St5	0.62	0.028	22.48**	0.50
St6	0.51	0.026	19.50**	0.38
St7	0.54	0.026	21.12**	0.44
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ (EN)	0.94	0.039	23.93**	0.93
En1	0.59	-	-	0.47
En2	0.59	0.027	21.63**	0.49
En3	0.63	0.031	20.52**	0.47
En4	0.52	0.026	19.66**	0.43
En5	0.49	0.026	19.03**	0.40
En6	0.53	0.025	20.74**	0.48
6. ความสำเร็จขององค์การ (SU)	0.89	0.038	23.61**	0.80
Su1	0.53	-	-	0.50
Su2	0.51	0.021	24.02**	0.49
Su3	0.51	0.024	21.01**	0.47
Su4	0.54	0.025	21.21**	0.48
Su5	0.53	0.024	21.58**	0.50
Su6	0.60	0.026	23.02**	0.57
Su7	0.57	0.024	23.97**	0.61
Su8	0.47	0.024	19.45**	0.40
Su9	0.44	0.024	18.68**	0.36
7. การมุ่งเน้นวิชาการ (AC)	0.95	0.043	21.92**	0.95
Ac1	0.48	-	-	0.39
Ac2	0.45	0.025	18.18**	0.39
Ac3	0.44	0.023	18.84**	0.42
Ac4	0.59	0.030	19.32**	0.48
Ac5	0.61	0.030	20.03**	0.53

ตารางที่ 20 (ต่อ)

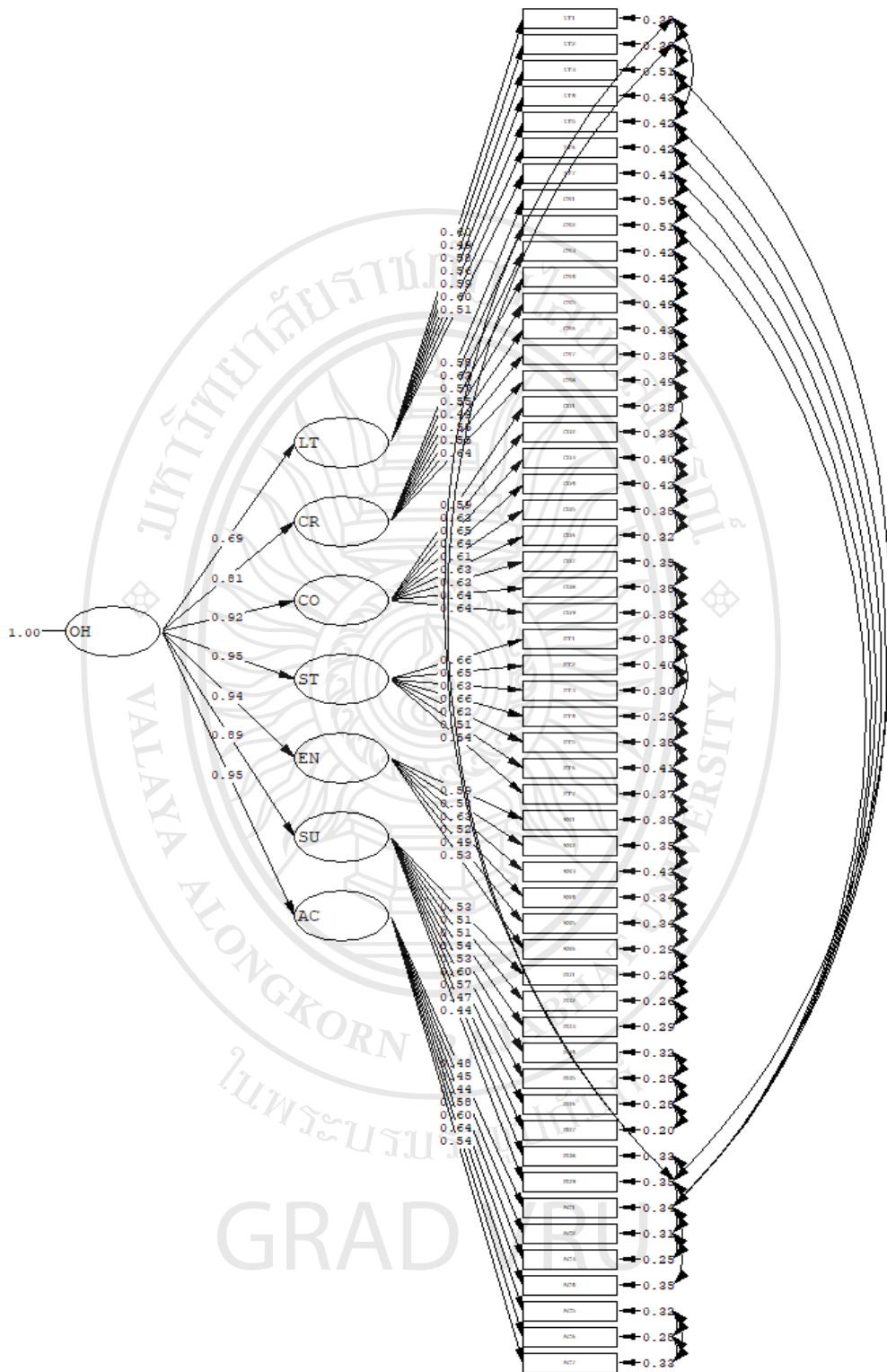
องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Estimate	S.E.	t	R ²
Ac6	0.65	0.031	20.85**	0.59
Ac7	0.55	0.029	19.09**	0.47
RMSEA = 0.066, RMR = 0.0038, NFI=0.97, CFI = 0.98, CN = 228.51, **p<0.01				

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นไปตามเกณฑ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ระหว่าง (R²) 0.28 -0.95 โดยองค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการ (AC) และองค์ประกอบเสริมสร้างองค์การ (ST) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.95 รองลงมาได้แก่ สิ่งแวดล้อมขององค์การ (EN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การสื่อสารขององค์การ (CO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ความสำเร็จขององค์การ (SU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การสร้างความชัดเจนขององค์การ (CR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ (LT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดเท่ากับ 0.69 ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 4.2 และจากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการวัดองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งแสดงว่าในภาพรวมโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเที่ยงตรงในการวัดและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

GRAD VRU



ภาพที่ 3 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราทางวิชาการ วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าองค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน เพื่อกำหนดองค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์ ดังนี้

1. การสร้างทีมผู้นำ คือ การสร้างให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำเข้าใจบทบาทหน้าที่ มีความสามารถในการระบuproblem การแก้ปัญหา มีความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาการบริหาร มีอิทธิพลต่อบุคลากรในการทำให้บุคลากรมีความเต็มใจกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การปลูกฝังความศรัทธา การสร้างความร่วมมือร่วมใจ การพัฒนาบุคลากรและการทำงานเป็นทีม



2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ คือ การจัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ สร้างข้อบังคับและกฎระเบียบขึ้นมา กำหนดให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม มีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้เกิดการประสานงานสอดคล้องกับเป้าหมายทำให้เกิดมาตรฐาน รวมถึงสายงานการบังคับบัญชาและการควบคุมการสั่งการในโรงเรียน

3. การสื่อสารขององค์การ คือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อความร่วมมือในองค์การ มีหลักในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบระเบียบการสื่อสารภายในและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน สายการติดต่อระหว่างผู้ส่งและผู้รับควรมีลักษณะที่สั้นและตรง ถ้าเป็นเรื่องสำคัญควรใช้การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้การติดต่อแบบสองทางมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารทั้งผู้ส่งและผู้รับ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารและมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

4. การเสริมสร้างองค์การ คือ การให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจของบุคลากร ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน นำระบบการเทียบเคียงงานกับองค์การอื่นที่ประสบความสำเร็จมาพัฒนาองค์การ บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชื่นชมซึ่งกันและกัน กระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้องค์การ

5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ คือ ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้และการทำงาน มีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ความปลอดภัย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น วางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการอาศัยความร่วมมือจากภายนอกองค์การหรือชุมชน โดยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

6. ความสำเร็จขององค์การ คือ การทำงานเป็นทีม สนับสนุนบุคลากรให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำ โดยใช้วิธีการสอนงาน มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากบนลงล่าง ตัดการติดต่อสื่อสารที่ไม่จำเป็นออก สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ปรับตัวได้ ทุกฝ่ายต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

7. การมุ่งเน้นวิชาการ คือ สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการให้ชัดเจนให้มีความเป็นเลิศ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง บุคลากรเลือกใช้สื่อและเครื่องมือวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีระบบเคร่งครัด ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

5.1.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขและจัดทำตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การฉบับสมบูรณ์ ได้ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้คือ 2) การสร้างความชัดเจนขององค์การมี 8 ตัวบ่งชี้ 3) การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ 4) การเสริมสร้างองค์การมี 7 ตัวบ่งชี้ 5) สิ่งแวดล้อมขององค์การมี 6 ตัวบ่งชี้ 6) ความสำเร็จขององค์การมี 9 ตัวบ่งชี้ และ 7) การมุ่งเน้นวิชาการมี 7 ตัวบ่งชี้ โดยมีการปรับองค์ประกอบการปรับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างทีมผู้นำ ประกอบด้วย 1) ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน 3) ทีมบุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 4) ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน 5) ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม 6) ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม 7) ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 8) ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความชัดเจนขององค์การ ประกอบด้วย 1) บุคลากรรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ 2) วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้ 3) แผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่งสู่ความสำเร็จ 4) บุคลากรรู้บทบาท หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ 4) บุคลากรรู้บทบาท หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ 5) บุคลากรพร้อมเป็นผู้บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ 6) ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน 6) ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง และ 7) บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารขององค์การ ประกอบด้วย 1) การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนางาน 3) ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 4) การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น 5) การสื่อสารสารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว 6) เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ 7) สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง 8) องค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และ 9) ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการทำงานการเสริมสร้างองค์การ

องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างองค์การ ประกอบด้วย 1) การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย 2) บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน 3) บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย 4) สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม 5) ความก้าวหน้าของบุคลากรเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน 6) มีระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับ



สถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ และ 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานในองค์การ

องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วย 1) บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ 2) การจัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน 3) บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ 4) ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ 5) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ และ 6) ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น

องค์ประกอบที่ 6 ความสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน 2) มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ประสิทธิภาพสูง 3) องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน 4) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 6) องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน 7) การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง 8) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด และ 9) มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

องค์ประกอบที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ ประกอบด้วย 1) บุคลากรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา 3) บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน 4) บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล 5) บุคลากรเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม 6) บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย 7) บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.1.3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.28 -0.95 โดยองค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการ และองค์ประกอบเสริมสร้างองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.95 รองลงมา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การสื่อสารขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ความสำเร็จขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การสร้างความชัดเจนขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดเท่ากับ 0.69 ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการวัดองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบของสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเที่ยงตรงในการวัดและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ประกอบด้วยค่า $RMSEA = 0.066$, $RMR = 0.0038$, $NFI=0.97$, $CFI = 0.98$ และค่า $CN = 228.51$ เป็นไปตามเกณฑ์ทุกดัชนี

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างทีมผู้นำ การสร้างความชัดเจนขององค์การ การสื่อสารขององค์การ การเสริมสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ และการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ การสร้างทีมผู้นำ การสร้างความชัดเจนขององค์การมี การสื่อสารขององค์การ การเสริมสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ และการมุ่งเน้นวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบที่ได้ศึกษานั้นมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เนื่องจากในบริบทของการจัดการศึกษายังเน้นว่าสถานศึกษาต้องรับการพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านเพื่อที่จะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้ ทั้งนี้เมื่อสถานศึกษามีสุขภาพองค์การตามองค์ประกอบนี้จะนำทางให้สถานศึกษามีสุขภาพองค์การที่สามารถส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ แพททริก (Patrick, 2012) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของสุขภาพองค์การ คือ 1) การสร้างทีมผู้นำ (build a cohesive leadership team) สุขภาพองค์การที่ดี ผู้นำต้องมีสมรรถภาพและความสามัคคี 2) การสร้างความชัดเจนขององค์การ (create clarity) คือ การจัดส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นทางการซึ่งจะส่งผลให้การบังคับบัญชาและการควบคุมการทำงานในสถานศึกษา 3) การสื่อสารภายในองค์การ (overcommunicate clarity) กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับทุกหน่วยงาน 4) การเสริมสร้างองค์การ (reinforce clarity) การสร้างความเข้มแข็งขององค์การโดยการสนับสนุนหรือการกระตุ้น สอดคล้องกับ นรวิวัฒน์ ชุตินวงศ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4) การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการนวัตกรรม การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะถือเป็นองค์ประกอบรากฐานขององค์กร จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาด้านความคิดเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์แนวคิด

ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับคอตเทอร์ (Kotter, 1992) ที่กล่าวว่าแต่ละองค์การจะมีคุณภาพของตัวเอง ที่จะส่งผลต่อองค์ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การดำเนินงานขององค์การ (organizational processes) 2) ระดับโครงสร้างขององค์การ (degree of structure) 3) ทรัพยากรขององค์การ (assets) 4) ระบบสังคม (social system) 5) เทคโนโลยี (technology) 6) การบริหารจัดการ (management) 7) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (external environment) ซึ่งสอดคล้องกับฮอย และมิสเกิล (Hoy and Miskei, 1991) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนว่า เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี จะปลอดภัยจากแรงกดดันของสังคม ชุมชนและผู้ปกครอง ผู้นำเองจะมีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นพฤติกรรมมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์ สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาผู้นำและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิดครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอนตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ ครูมีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน

5.2.2 พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความชัดเจนขององค์การมี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างองค์การมี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อมขององค์การมี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ความสำเร็จขององค์การมี 9 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการมี 7 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการพัฒนาการบริหารของสถานศึกษาเป็นหลัก โดยเน้นความสำคัญการสนับสนุน ส่งเสริม ภารกิจงานของสถานศึกษาที่ต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่นำไปพัฒนาสามารถวัดได้ตรงแม่นยำ มีรายละเอียดที่สามารถปฏิบัติได้ทั่วถึงทุกโรงเรียนได้ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมตามองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ถือว่าครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พิจารณาจากองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.93 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ขวัญในการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งเน้นวิชาการ 3) ความเข้มแข็งขององค์การ 4) การสนับสนุนทางทรัพยากร 5) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 6) อิทธิพลของผู้บริหาร และ 7) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วอเรน และวอเรน (Worren and Worren, 1971) ได้กล่าวว่าพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่ก่อจะก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทั้งองค์การโดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับ อนุรักษ์ รักรักรวม (2532) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การไว้ ดังนี้ 1) เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนล่วงหน้า 2) เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ 3) โดยอาศัยข้อมูลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้าสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง 4) วัตถุประสงค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ และ 5) เพิ่มเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงบุคลการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับในองค์การ

5.2.3 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คำนวณหาค่าประกอบของ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการวัดองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเที่ยงตรงในการวัดและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ ประกอบด้วยค่า RMSEA = 0.066, RMR = 0.0038, NFI=0.97, CFI = 0.98 และค่า CN = 228.51 เป็นไปตามเกณฑ์ทุกดัชนี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้วิเคราะห์ขึ้นมาจากการสนทนากลุ่มของทรงคุณวุฒิมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโมเดลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดี ในการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมกันพูดคุย และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์กันโดยเจตนาเพื่อให้ข้อมูลเป็นที่ยอมรับ การสนทนากลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลและแนวคิดเชิงบวกที่น่าสนใจและถูกต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนาในแต่ละประเด็นขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kimel (2003) ที่อ้างว่ากลุ่มโฟกัสสามารถให้ข้อมูลที่เข้มข้นจำนวนมากด้วยคำพูดของผู้เข้าร่วมในหัวข้อที่น่าสนใจได้อย่างแม่นยำ ยิ่งไปกว่านั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดผู้วิจัยกำหนดตามเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการวิจัยการวิเคราะห์หลายตัวแปร และมีการทดสอบ Bartlett และ Kaiser-Meyer-Olkin การวัดความเหมาะสมของการสุ่มตัวอย่าง (KMO) พบว่า ค่าการทดสอบของ Bartlett นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ท้ายที่สุดการนำตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้ในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับเงื่อนไข

ของแต่ละโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้โอกาสพัฒนากระบวนการ และเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน

ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 7 องค์กรประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าซึ่งขออภิปรายเกี่ยวกับในแต่ละองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการ จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการมุ่งเน้นวิชาการมีความสำคัญกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด คุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐารีย์ ตรีเหรา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สุขภาพองค์การสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) สุขภาพองค์การด้านความสมบูรณ์ของสถาบัน ด้านการบริหารแบบเนจงาม ด้านกาสนับสนุนไดานทรัพยากร ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านการเนนดานวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายดาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกันกับบุคลากรเนนบรยากาศทางวิชาการในการทำ เพราะในการมุ่งเน้นวิชาการสิ่งสำคัญคือการมอบหมายภารกิจมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทีมรับไปดำเนินการให้แล้วเสร็จ โดยความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดีเป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งมีงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สนวนันท์ ชัยวร (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ทีมงานและการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ การจูงใจ 3) สมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นตัว



36530879

VRU-1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

พยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X1) และปัจจัยด้านบรรยากาศในสถานศึกษา (X5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การมุ่งเน้นวิชาการเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกโรงเรียนต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ บุคลากรทุกคนจึงทำงานเชิงรุกและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับมายส์ (Miles) ได้กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเอง นั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีความสุของค์การดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่สุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในการอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง มีส่วนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในตนเองที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในความเป็นผู้บริหาร มีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถโต้ตอบกับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมแม้จะอยู่ในภาวะวิกฤต มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการปลุกฝังศรัทธา สร้างความร่วมมือร่วมใจพัฒนาผู้อื่น และเป็นผู้นำกลุ่มจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีสุขภาพองค์การดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำสุขภาพองค์การของโรงเรียนก็จะเป็นด้านลบ การสร้างทีมผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลงองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิตีพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจในองค์การ สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในขณะเดียวกันทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน ยอมส่งผลในการเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีทำให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จรวดเร็ว ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสันติ บุญภิรมย์ (2552) ที่กล่าวว่า ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้ประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ดังนั้น ตัวบ่งชี้ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการสร้างทีมผู้นำซึ่งสอดคล้องกับ พิทยา หาญพรหม (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม และทั้งโดยแยกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมาและสังกัดเทศบาลนครราชสีมาสุขภาพองค์การปานกลางทุกมิติ สุขภาพองค์การของโรงเรียนทั้งสองสังกัดในภาพรวมแตกต่างกัน สุขภาพองค์การของโรงเรียนแยกตามขนาดมีสุขภาพองค์การโดยภาพรวม มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางทุก



36530879

VRU-1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ด้าน เว้นการมุ่งเน้นวิชาการที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง มิติด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ มีความสำคัญกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารมีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถโต้ตอบกับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมแม้จะอยู่ในภาวะวิกฤต มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการปลุกฝังศรัทธา สร้างความร่วมมือร่วมใจพัฒนาผู้อื่น และเป็นผู้นำกลุ่มจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีสภาพองค์การดี แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำสภาพองค์การของโรงเรียนก็จะเป็นด้านลบ การสร้างทีมผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลงองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจในองค์การ สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในขณะเดียวกันทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุปและการตัดสินใจร่วมกัน ย่อมส่งผลในการเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีทำให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จรวดเร็ว ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสันติ บุญภิรมย์ (2552) ที่กล่าวว่า ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่คุณประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ผู้บริหารที่สามารถดูแลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่มีความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่กระตุ้น ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับจงดี ชจรไชยกุล (2539) พบว่า สภาพองค์การด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทั้งนี้การบริหารงานของผู้บริหารแต่ละคนแตกต่างกัน การมีผู้บริหารที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคลที่ จรูญ บุรีรัมย์ (2542) พบว่า การบริหารที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์การ การบังคับบัญชาเป็นไปอย่างใกล้ชิดไม่คำนึงถึงความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เน้นให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก ผู้บริหารแบบนี้จะไม่ให้งานที่ทำนั้นต้องเกิดความเสียหายและไม่พยายามมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และถือว่าอำนาจในการตัดสินใจเป็นสิทธิ์ขาดแต่ผู้เดียว ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกมอบหมายงานงานให้เหมาะสม ดูแลจัดจ้านอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงบ ลุนทา (2543) และธวัช กรุดมณี (2542) พบว่า ผู้บริหารองค์การที่เป็นที่เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ ทั้งความคิดและการกระทำจะทำให้ภารกิจขององค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและองค์การสามารถดำรงอยู่ อีกทั้งการปฏิบัติงานและภารกิจก็จะเป็นที่ยอมรับ เมื่อองค์การได้รับการยอมรับก็จะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การก็จะได้รับการยอมรับนับถือด้วย ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและยังเป็นปัจจัยหนึ่ง

ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทีมบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีการตัดสินใจร่วมกันเป็นผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การสร้างทีมผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกโรงเรียนต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ บุคลากรทุกคนจึงทำงานเชิงรุกและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับมายส์ (Miles) ได้กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเอง นั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพองค์การดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่สุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

3. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบความสำเร็จขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความสำเร็จขององค์การ มีความสำคัญกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอันดับที่สองเท่ากับองค์ประกอบการสร้างทีมผู้นำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อการปฏิบัติหรือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ตามหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงาม พัฒนาและเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ รุ่มง่ามกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภายนอกองค์การหรือชุมชน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในระบบสังคม ดังนั้นการดำเนินงานในโรงเรียนจะต้องมีการประสานงานหรือร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน บทบาทของโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับชุมชนและเช่นกันชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับฮอย ทาร์เทอร์ และบลิส (Hoy, Tarter and Bliss, 1991) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจการดำเนินงาน ประสิทธิภาพโรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียว คือ ความคับข้องใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่า ตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ นอกจากนี้ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนด ในกฎกระทรวง ในทำนองเดียวกันกับการพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง เพราะในความสำเร็จขององค์กรสิ่งสำคัญคือการมอบหมายภารกิจมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทีมรับไปดำเนินการให้แล้วเสร็จการพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หากเปรียบองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต องค์กรก็จะมีเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นตัวป้อน ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดระบบ ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะเหล่านี้ทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และประสานสัมพันธ์กัน อย่างดี ก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บเมื่ออุปมาองค์การเปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์แล้ว องค์กรก็มีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายมนุษย์เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ คอตเลอร์ (1996) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) มีความฉับพลันอยู่ตลอดเวลา หลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จจะต้องอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพอย่างฉับพลัน การสร้างบรรทัดฐานให้บุคคลได้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษและการประเมินผลคนที่เสนอความคิดที่ผิดพลาด ลดการสนทนาที่ไม่เชื่อตรงโดยปกติจะมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงทุกระดับขององค์กร การมุ่งติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ก่อให้เกิดการป้อนกลับอย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนให้ องค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายและสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม 3) มีบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าด้วยการลองผิดลองถูก ใช้การสอนงาน การกระตุ้นให้ใช้ความพยายามเป็นเวลาพันชั่วโมงเพื่อให้เกิดความสำเร็จ 4) มีการมอบอำนาจให้อย่างกว้างขวาง ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ระดับล่างให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 5) มีการบริหารจัดการโดยมอบหน้าที่ให้เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นที่ตีเลิศ หมายความว่า บุคลากรได้รับมอบอำนาจสามารถจัดการกับงานที่เขาได้รับมอบหมายได้ตามเวลาพร้อมทั้งการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า 6) ตัดการติดต่อสื่อสารภายในที่ไม่จำเป็นออก 7) มีวัฒนธรรมขององค์กรที่สามารถปรับตัวได้ การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความสำเร็จขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จขององค์การ หมายถึง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การตามภารกิจหน้าที่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า การจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พิจารณาจากองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.93 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ขวัญในการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งเน้นวิชาการ 3) ความเข้มแข็งขององค์การ 4) การสนับสนุนทางทรัพยากร 5) การบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ 6) อิทธิพลของผู้บริหาร และ 7) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

4. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีความสำคัญกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อการปฏิบัติหรือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ตามหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ไมล์ส (Miles, 1973) ที่ได้ให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มมาจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นสำคัญในระยะเริ่มแรกของการศึกษาค้นคว้าว่าเป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์การอย่างเป็นระบบและได้เสนอข้อคิดเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ (Health Organizational) ว่าเป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาานานตลอดจนความสามารถของสุขภาพองค์การในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ซึ่งโดยสรุปแล้ว ไมล์ส (Miles) ได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์การว่า เป็นการจัดชุดของระบบเพื่อให้องค์การคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลาานาน สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การในระยะเวลาอันยาวได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมว่าความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ แสดงว่าการจัดการเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งานช่วยในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมขององค์การ ในทำนองเดียวกันกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและ

ความไว้วางใจ เพราะในสิ่งแวดล้อมขององค์การสิ่งสำคัญคือการมอบหมายภารกิจมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ทีมรับผิดชอบไปดำเนินการให้แล้วเสร็จอย่างมีความร่วมมือด้วยความเต็มใจ โดยมีเป้าหมายขององค์การที่เป็นเป้าหมายของมนุษย์ที่ต้องการมีกลุ่มการสมาคมและการเป็นพวกพ้องกัน บุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์การที่ไม่เป็นทางการจะเป็นตัวกำหนดค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานทางสังคม เป้าหมายขององค์การไม่เป็นทางการเป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน องค์การที่ไม่เป็นทางการอาจเป็นผลดีต่อองค์การที่เป็นทางการ โดยเป็นฐานช่วยเสริมสร้างการที่เป็นทางการให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฟรุอ์ฟ (Frueauff, 1998) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างและจำกัดการพัฒนาโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเป็นไปอย่างดี ส่วนโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์จะมีสภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์ และสอดคล้องกับ นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม (2551) ที่ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานงาน เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อมและต่อการทำงาน ในโรงเรียน ขวัญจะมีอยู่สองลักษณะคือ ขวัญดีและขวัญไม่ดี ผู้ที่มีขวัญดีในการทำงานจะมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานอุทิศตนเพื่อองค์การ ในขณะที่ผู้ที่มีขวัญไม่ดีจะไม่สนใจในการทำงาน แต่จะทำเพื่อตนเองเท่านั้น การสร้างขวัญและกำลังใจเกิดแก่บุคลากรในองค์การ ถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีให้แก่องค์การได้ การที่บุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานจะก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้สมาชิกเกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามดำรงรักษาไว้ซึ่งภาระหน้าที่ขององค์การ และวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจมีผลต่อสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร หมายถึง องค์การต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพกายทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพและป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ให้องค์การรับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการมองหาและรักษาสภาวะสมดุลของงานและสุขภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสวนันท์ ชัยวร (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ทีมงานและการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ การจูงใจ 3) สมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X1) และปัจจัยด้านบรรยากาศในสถานศึกษา (X5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .736 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ร้อยละ 54.1 สร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้

5. ตัวชี้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบการสร้างความสำเร็จขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการสร้างความสำเร็จของมีความสำคัญกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอันดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อการปฏิบัติหรือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ตามหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดหลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ วอเรน และวอเรน (Worren and Worren, 1971) ได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่ก่อจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ โดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับอรุณ รักรธรรม (2532) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การไว้ ดังนี้ 1) เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนล่วงหน้า 2) เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ 3) โดยอาศัยข้อมูลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้าสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง 4) วัตถุประสงค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ และ 5) เพิ่มเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงบุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับในองค์การในทำนองเดียวกันกับ วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้ เพราะในการสร้างความชัดเจนขององค์การสิ่งสำคัญคือวิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้ เพราะวิธีการที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ในเป้าหมายนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การมีความแตกต่างอย่างมากจากความพยายามโดยทั่วไปของการเปลี่ยนแปลง โดยการวางแผนอย่างเป็นทางการ โดยคำว่า ส่วนเพิ่ม (Plus) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จโดยวิธีการซึ่งสมาชิกในองค์การได้พัฒนาความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ (Self-Renewal) อย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพัฒนาองค์การเป็นวิธีการที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันช่วยให้สมาชิกในองค์การเกิดความคล่องตัวและมีความเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในอนาคต นอกจากนี้ การพัฒนาองค์การยังมีลักษณะพิเศษคือ ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นในคุณค่าของความเป็นมนุษย์และ

หลักการที่ถูกกำหนดขึ้นจากพฤติกรรมศาสตร์ การพัฒนาองค์การได้สร้างความผูกพันในการปรับปรุงองค์การโดยมีความเป็นอิสระในทางเลือกอำนาจที่มีร่วมกัน และความเชื่อมั่น นอกจากนี้สิ่งที่เป็นข้อได้เปรียบของการพัฒนาองค์การ คือ ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสุนันทา เลานันท์ (2544) ที่กล่าวว่าในองค์การใด ๆ นั้นจะมีองค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการ องค์การทั้งสองรูปแบบไม่ได้อยู่แยกกัน การเกิดซ้อนกัน องค์การที่เป็นทางการเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ตั้งใจสร้างขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งจะมีการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน เป้าหมายขององค์การที่เป็นเป้าหมายของมนุษย์ที่ต้องการมีกลุ่มการสมาคมและการเป็นพวกพ้องกัน บุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์การที่ไม่เป็นทางการจะเป็นตัวกำหนดค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานทางสังคม เป้าหมายขององค์การไม่เป็นทางการเป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน องค์การที่ไม่เป็นทางการอาจเป็นผลดีต่อองค์การที่เป็นทางการ โดยเป็นฐานช่วยเสริมสร้างการที่เป็นทางการให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น เป็นแหล่งชดเชยในทางจิตวิทยา เป็นต้น องค์การที่ไม่เป็นทางการไม่ใช่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อองค์การที่เป็นทางการเสมอไป ไม่มีใครสามารถทำลายองค์การที่ไม่เป็นทางการให้หมดไปได้ ยิ่งพยายามทำลายก็จะมีเพิ่มขึ้น จึงพบว่าทุก ๆ องค์การจะต้องมีองค์การที่ไม่เป็นทางการแฝงอยู่เสมอ นั่นย่อหมายถึงวิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การสร้างความชัดเจนขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา) ซึ่งมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มาก และส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จึงมีความสนิทใกล้ชิดกันมาก ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่องโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาเองด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) ให้ความหมายโครงสร้างองค์การเปรียบประดุจกายภาพของร่างกาย ดังนั้นโครงสร้างจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปแบบภูมิ้องค์การ (organizational chart) แผนภูมิ้องค์การนี้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการจัดองค์การ เช่น มีนโยบายหรือเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน และมีแนวคิดหลายแนว อาทิเช่น การมอบอำนาจหน้าที่ (authority) เมื่อกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ ก็ต้องกล่าวถึงความรับผิดชอบควบคู่กันไป กล่าวคือเมื่อบุคคลใดมีอำนาจหน้าที่เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานบุคคลนั้นต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงานตัวเอง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจโดยผู้ได้รับมอบอำนาจต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพราะต่างมีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ เสมอกัน และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วยองค์ประกอบในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย องค์ประกอบในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบในการ



3653080879

VRU -Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและองค์ประกอบในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน จึงยอมที่จะนำความสำเร็จของงานมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง

6. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบการเสริมสร้างองค์การ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างองค์การมีความสำคัญกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอันดับที่หก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับ นโยบายและเป้าหมาย เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อการปฏิบัติหรือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ตามหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดหลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับดูบริน (Dubrin, 1984) ที่กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การและกระบวนการขององค์การซึ่งส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย โดยเสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อองค์การ 1) ภาวะทางเศรษฐกิจ (economic condition) เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี โครงสร้างที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจจะยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ แต่เมื่อสภาวะเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณจะถูกจำกัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าว 2) แบบภาวะผู้นำ (leadership style) ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ มีความสำคัญมาก 3) นโยบายขององค์การ (organizational policies) นโยบายไม่ว่าจะเป็น ลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ 4) ค่านิยมของการบริหารจัดการ (managerial value) ค่านิยมของผู้บริหารองค์การมีผลกระทบต่อองค์การเป็นอย่างมาก หน่วยงานที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการของบุคลากรมักจะให้บำนาญ การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์อื่น ๆ สูงกว่าจะทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและเป็นมิตร 5) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหารโดยชื่อตำแหน่งอย่างชัดเจน อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัวและให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลงจะมีความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า ในทำนองเดียวกันกับบรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย เพราะในการเสริมสร้างองค์การสิ่งสำคัญคือบรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย ก็เหมือนกับการทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษามีความน่าอยู่ นำปฏิบัติหน้าที่ เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในขององค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในขององค์การ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ มีงานวิจัยหลายเรื่องให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่ง

ทักษะในการพัฒนาผู้นำประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งผู้นำจะต้องถามความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่ม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำหรือเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในความร่วมมือกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2548) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ใช่สิ่ง que ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาโดยตลอดซึ่งสืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย การกำหนดระเบียบ การปฏิบัติตนที่ดี การปกครองบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของตน การจัดการสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย เกณฑ์และระเบียบของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้นย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน และการลางาน คำร้องทุกข์ และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การเสริมสร้างองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ และมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ การที่ขวัญเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศในองค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงจำเป็นที่องค์การจะต้องทำการตรวจสอบว่าขวัญของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างไร ซึ่งตรวจสอบและประเมินขวัญของบุคลากรจะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะมีพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็ง อดทน และเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและมักจะมีความคิดริเริ่ม ปรับปรุง พัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ พิจารณาจากอัตราการลาออกหรือการขอย้ายการที่องค์การมีบุคคลขอย้ายเป็นจำนวนมาก ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพิจารณาจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยวิธีการวิจัย ซึ่งจะสามารถทำให้ทราบถึงระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับนิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม (2551) ที่ได้กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานงาน เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อมและต่อการทำงานในโรงเรียน ขวัญจะมีอยู่สองลักษณะคือ ขวัญดีและขวัญไม่ดี ผู้ที่มีขวัญที่ดีในการทำงานจะมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานอุทิศตนเพื่อองค์การ ในขณะที่ผู้ที่มีขวัญไม่ดีจะไม่สนใจในการทำงาน แต่จะทำเพื่อตนเองเท่านั้น การสร้างขวัญและกำลังใจเกิดแก่บุคลากรในองค์การ ถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีให้แก่องค์การได้ การที่บุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานจะก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้สมาชิกเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามดำรงรักษาไว้ซึ่งภาระหน้าที่ขององค์การ และวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย



36530879

VRU_1Thesis_56B74650204_Thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

7. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านองค์ประกอบการสื่อสารขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการสื่อสารขององค์การ มีความสำคัญกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนนั่งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างเฉียบพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายในที่จำเป็นต้องรู้ข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับอัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นกิจกรรมการบริหารงานประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้การติดต่อสื่อสารในหลายรูปแบบกับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่ง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การตีความ หรือการชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นมิติในระดับการจัดการที่จะใช้วัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา และสอดคล้องกับกลอยใจ ขวณศรีไพบูลย์ (2548) ที่ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การทั่วไป และมีความจำเป็นเพิ่มมากขึ้นเมื่อขนาดขององค์การโตขึ้น การสื่อสารเป็นสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจกันระหว่างมนุษย์และมีส่วนกระตุ้นความเข้าใจด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหลาย ย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นในสิ่งที่เขาไม่เข้าใจอยู่ด้วยการบริหารบุคคลจึงมีความจำเป็นและต้องมั่นใจว่ากำลังติดต่อสื่อสารกับทุกฝ่ายในองค์กรของตนเป็นสิ่งสำคัญ ในทำนองเดียวกันกับองค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เพราะในการสื่อสารขององค์การสิ่งสำคัญคือการมอบหมายภารกิจมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทีมรับไปดำเนินการให้แล้วเสร็จซึ่งงานจะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพวัสดุอุปกรณ์ต้องมีความพร้อมในการใช้งาน เพราะเมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขึ้นแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใด คือ เน้นที่จะให้องค์การไปสู่เป้าหมายให้ได้ องค์กรจำเป็นใช้ทรัพยากร (Resources) ทั้งหลายรวมกัน ซึ่งประกอบด้วยเงิน วัสดุ คน สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูล รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงวัสดุเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สราวุฒิ ปุริสา (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากร ต้องยึดหลัก 3 ประการได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดว่าต้องการทำอะไรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่า หากต้องการจะบรรลุเป้าหมายจะต้องทำงานหรือภารกิจอะไรบ้าง 2) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการเมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วต้องพิจารณาถึงทรัพยากรที่ต้องใช้ว่ามีอะไรบ้าง มีจำนวนเท่าใด 3) แสวงหาทรัพยากรอาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณทางราชการ การขอบริจาค การขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องหรือการระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ 4) การจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรตามหลักการ คือ ตามความเร่งด่วนของงาน เพื่อสืบต่อกิจกรรมเดิมหรือกิจกรรมเดิมที่ต้องทำเพื่อพัฒนางานใหม่หรือเพื่อทดแทนของเก่า 5) การควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุม เพื่อการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อประเมินว่าการใช้ทรัพยากรมี



365308079

VRU-1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ประสิทธิผลเพียงใด ประสิทธิผลบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และมีปัญหาประการใดหรือไม่ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป สถานศึกษาก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การสื่อสารขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์การและเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การและองค์การที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือในองค์การ นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบราชการ บรรยากาศขององค์การ การจูงใจ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ อีกอย่างหนึ่งการติดต่อสื่อสาร ยังหมายถึง การถ่ายทอดและการทำความเข้าใจในความหมาย ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจได้อย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นอีกกลวิธีหนึ่งที่ผู้อำนวยการใช้ในการส่งผ่านข่าวสาร ข้อมูล และความเข้าใจไปยังอีกฝ่ายหนึ่งได้อย่างถูกต้อง และหลักในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพควรคำนึงถึงการจัดระบบระเบียบของการสื่อสารในองค์การและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน สายการติดต่อระหว่างผู้ส่งและผู้รับควรมีลักษณะตรงและสั้น ถ้าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญควรใช้การสื่อสารเป็นสายลักษณะอักษรใช้การติดต่อแบบสองทาง มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารทั้งผู้ส่งผู้รับ และองค์การช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์และการส่งข่าวสาร ทั้งนี้ผู้บริหารที่เป็นผู้สื่อสาร (Communication) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสารและควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับชฎาพร ยืนยงกิตติชัย (2547) ที่ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกระทำได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การติดต่อสื่อสารแบบใช้ภาษาและแบบไม่ใช้ภาษามีองค์ประกอบพื้นฐานแบบไม่สำคัญ คือ ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสารในระหว่างกระบวนการรับและผู้ส่งจะมีการแปลงความของข่าวสารที่ส่งเป็นสัญลักษณ์ทางภาษาหรือไม่ใช้ภาษา เพื่อข่าวที่ถูกนำไปโดยตัวนำสารรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เมื่อถึงตัวรับก็จะมีกรถอดความ เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ได้รับมานั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารนั้นตรงกับข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไปแม้จะมีตัวรบกวน (Noise) ที่อาจเกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) มากกว่าเป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำไปใช้ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการ

ดำเนินงานบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาใช้เป็นแนวทางของหน่วยงานต้นสังกัด ในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน และตัดสินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตามภารกิจจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายของการดำเนินงานการพัฒนาสุขภาพองค์กรในระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



GRAD VRU



3653060879

VRU iThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์
เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม
แบบสอบถามการวิจัย

GRAD VRU



3653060879

VRU iThesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ.....สกุล.....อายุ.....ปี
2. การศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
() อื่นๆ (โปรดระบุ)
3. ตำแหน่ง () อาจารย์มหาวิทยาลัย
() ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
() ผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. หน่วยงาน/องค์กรที่ปฏิบัติงาน.....
5. ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่.....เดือน.....ปี..... ระหว่างเวลา.....
6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ โทรศัพท์.....Email.....

GRAD VRU

ตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

2.1 การสร้างทีมผู้นำ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....

2.2 การสร้างความชัดเจนขององค์การ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....

2.3 การสื่อสารขององค์การ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....

2.4 การเสริมสร้างองค์การ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....

2.5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....

2.6 ความสำเร็จขององค์การ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

2.7 การมุ่งเน้นวิชาการ

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

.....

.....

.....

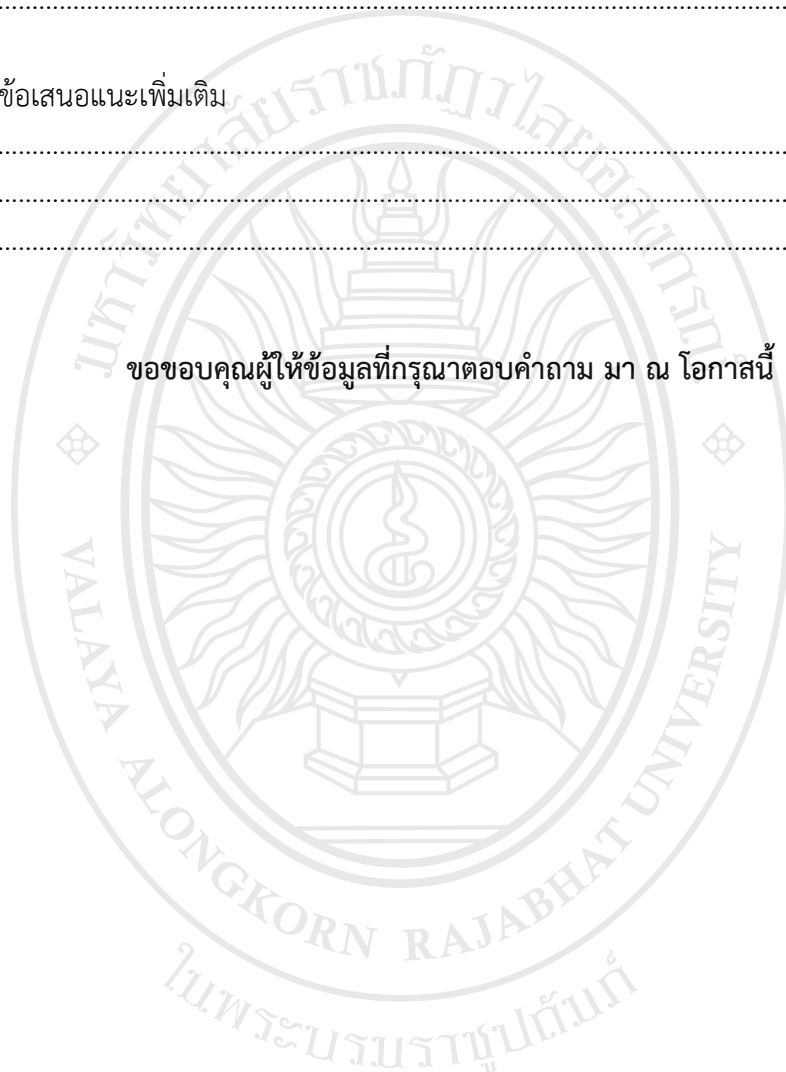
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลที่กรุณาตอบคำถาม มา ณ โอกาสนี้



GRAD VRU

แบบบันทึก

ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา มีรายละเอียดการพิจารณา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ประเด็นการพิจารณาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. ชื่อ.....สกุล.....อายุ.....ปี
2. การศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
() อื่นๆ (โปรดระบุ)
3. ตำแหน่ง () อาจารย์มหาวิทยาลัย
() ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
() ผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. หน่วยงาน/องค์กรที่ปฏิบัติงาน.....
5. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

.....

โทรศัพท์.....Email.....

GRAD VRU

ตอนที่ 2 ประเด็นการพิจารณาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1, การสร้างทีมผู้นำ บุคลากรมีความเป็นผู้นำ มี ความเชื่อมั่น และเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน สามารถ สร้าง ประสิทธิภาพการทำงาน มี ความเต็มใจ ตระหนักถึงความ รับผิดชอบ และยอมรับซึ่งกัน และกันในการทำงานเพื่อ ส่วนรวมให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และบรรลุ เป้าหมาย บุคลากรเห็น ความสำคัญและมุ่งมั่นในการ พัฒนางานของสถานศึกษา ร่วมกัน	1.1
	1.2
	1.3
	1.4
	1.5
	1.6
	1.7
	1.8
	1.9

ข้อเสนอแนะ.....

GRAD VRU



3653080879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
2. การสร้างความชัดเจนขององค์การ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ โครงสร้างและแผนงานเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง บุคลากรพร้อมเรียนรู้และสอนงานกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมมือกันสร้างผลงานและรับรู้ความความสำเร็จร่วมกัน	2.1
	2.2
	2.3
	2.4
	2.5
	2.6
	2.7
	2.8
	2.9

ข้อเสนอแนะ.....

GRAD VRU

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
3, การสื่อสารภายในองค์การ การติดต่อสื่อสารสามารถ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือใน องค์การ ใช้รูปแบบในการ ติดต่อสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ การจัดระบบ ระเบียบการสื่อสาร และการ เข้าถึงข้อมูล การติดต่อระหว่าง ผู้ส่งและผู้รับมีระดับและคัด แยกที่มีความจำเป็น บุคลากร สามารถใช้การติดต่อแบบสอง ทางในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน ระบบ และอุปกรณ์สนับสนุนการ สื่อสารมีความพร้อม	3.1
	3.2
	3.3
	3.4
	3.5
	3.6
	3.7
	3.8
	3.9

ข้อเสนอแนะ.....

GRAD VRU



3653080879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
4, การเสริมสร้างองค์การ การกำหนดแผนงานที่ สอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมายของความสำเร็จ บุคลากรเข้าใจกฎ ระเบียบและ เงื่อนไขตามภารกิจของ หน่วยงาน บุคลากรมีความ พร้อมในการทำงานและได้รับ ขวัญกำลังใจในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมี ความก้าวหน้าและสามารถ พัฒนาตนเองในสายงาน สถานศึกษามีการพัฒนาให้ ประสบความสำเร็จเป็นที่ ยอมรับของบุคลากร	4.1
	4.2
	4.3
	4.4
	4.5
	4.6
	4.7
	4.8
	4.9

ข้อเสนอแนะ.....

GRAD VRU

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
5. สิ่งแวดล้อมขององค์การ ความพร้อมของสภาพแวดล้อม ทางกายภาพของสถานศึกษามี บรรยากาศที่สนับสนุนการ ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นและมีความพร้อม สนับสนุนการดำเนินงาน บุคลากรมีความไว้วางใจกัน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้กับองค์การ สถานศึกษา สามารถจัดการและแก้ปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การแสวงหาความร่วมมือจาก ชุมชนในสนับสนุนสถานศึกษา	5.1
	5.2
	5.3
	5.4
	5.5
	5.6
	5.7
	5.8
	5.9

ข้อเสนอแนะ.....

GRAD VRU

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
6. ความสำเร็จขององค์การ องค์การมีการเติบโตและพัฒนา ที่เกิดจากการศักยภาพของ บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทุก ฝ่ายงานปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจโดยเน้นผลลัพธ์ตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้ง ไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ้มค่า ชุมชนให้การยอมรับและ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน มี การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	6.1
	6.2
	6.3
	6.4
	6.5
	6.6
	6.7
	6.8
	6.9

ข้อเสนอแนะ.....

GRAD VRU



3653080879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
7. การมุ่งเน้นวิชาการ การที่บุคลากรมีความเป็นเลิศ ทางวิชาการโดยสามารถใช้ ความรู้ในงานวิชาการเพื่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ตามศักยภาพ สามารถใช้สื่อ และเครื่องมือวัดผลประเมินผล อย่างหลากหลายโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้ง ทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา	7.1
	7.2
	7.3
	7.4
	7.5
	7.6
	7.7
	7.8
	7.9

ข้อเสนอแนะ.....

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง

GRAD VRU



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. การส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านส่งคืนแบบสอบถามการวิจัยนี้ ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามการวิจัยนี้ กลับมาทางไปรษณีย์ โดยใส่ซองตามที่แนบมานี้ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่โทรศัพท์หมายเลข 081-7449846จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง

(นางสาวเนาวรัตน์ ช่างเครื่อง)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 - 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 - 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ขนาดโรงเรียน

<input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
<input type="checkbox"/> ขนาดกลาง(นักเรียนตั้งแต่ 121 คนจนถึง 300 คน)
<input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)
5. ประสบการณ์ในการทำงาน

<input type="checkbox"/> 1 - 9 ปี
<input type="checkbox"/> 10 - 14
<input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริง ให้ตรงกับตัวเลขที่ต้องการซึ่งแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายละเอียดตัวบ่งชี้/ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การสร้างทีมผู้นำ					
	1.1 ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน					
	1.2 ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน					
	1.3 ทีมบุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
	1.4 ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปราย สรุป และการตัดสินใจร่วมกัน					
	1.5 ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม					
	1.6 ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
	1.7 ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกันและกัน					
2.	การสร้างความชัดเจนขององค์การ					
	2.1 บุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ					
	2.2 วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้					
	2.3 โครงสร้างและแผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่งความสำเร็จ					
	2.4 บุคลากรรับบทบาท หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ					
	2.5 บุคลากรพร้อมเป็นผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน					
	2.6 ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง					
	2.7 บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ					
	2.8 บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน					
3.	การสื่อสารขององค์การ					
	3.1 การสร้างสารสนเทศที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
	3.2 บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการพัฒนา					
	3.3 ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
	3.4 การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น					
	3.5 การสื่อสารสารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว					
	3.6 เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ					
	3.7 สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง					
	3.8 องค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์					
	3.9 ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการทำงาน					

ที่	รายละเอียดตัวบ่งชี้/ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	การเสริมสร้างองค์การ					
	4.1 การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย					
	4.2 บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน					
	4.3 บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย					
5.	สิ่งแวดล้อมขององค์การ					
	5.1 บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ					
	5.2 การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน					
	5.3 บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ					
	5.4 ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ					
	5.5 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ					
	5.6 ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น					
6.	ความสำเร็จขององค์การ					
	6.1 การพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน					
	6.2 มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ประสิทธิภาพสูง					
	6.3 องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน					
	6.4 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
	6.5 สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ					
	6.6 องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน					
	6.7 การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง					
	6.8 การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด					
	6.9 มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
7.	การมุ่งเน้นวิชาการ					
	7.1 บุคลากรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ					
	7.2 บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา					
	7.3 บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน					
	7.4 บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล					



36530879

VRU - IThesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ที่	รายละเอียดตัวบ่งชี้/ตัวบ่งชี้ย่อย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	7.5 บุคลากรเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม					
	7.6 บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย					
	7.7 บุคลากรมีความรู้ในงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					



GRAD VRU



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv : 15032564 09:47:14 / seq : 34



ภาคผนวก ข
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญข้อมูลการสัมภาษณ์
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

GRAD VRU



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / rev: 15032564 09:47:14 / seq: 34

บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้งานวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา” ของนางสาวเนาวรัตน์ ช่างเครื่อง

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	รศ.ดร.กวี ศิริโกคาภิรมย์	อธิการบดี	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2	ดร. เมษา นวลศรี	อาจารย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า	อาจารย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4	ดร.อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์	ศึกษานิเทศก์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
5	ดร.จันทร์เพ็ญ เพ็ชรอ่วม	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดน้อย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา” ของนางสาวเนาวรัตน์ ช่างเครื่อง

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง- หน่วยงาน
1	รศ.ดร.ปราโมทย์ จันทร์เรือง	อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2	ดร. สาทร ทรัพย์รวงทอง	อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3	ผศ.ดร.สุรพล พุฒคำ	อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4	นายวิระ แข็งกสิกร	รองศึกษาธิการ ภาค 2 รักษาการในตำแหน่ง ศึกษาธิการภาค 2
5	ดร.สุเมธี จันทร์หอม	ศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี
6	ดร.มนู ชุนดี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
7	ดร.วัฒนธรรม ระยับศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่างเหล็ก สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
8	ดร.ภิรมณ์ จันทร์โนทัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลสงคราม 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1
9	ดร.เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี



36530879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม

เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา” ของนางสาวเนาวรัตน์ ช่างเครื่อง

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง- หน่วยงาน
1	ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์	อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
2	อาจารย์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ	อาจารย์
3	อาจารย์ ดร.เนติ เถลยวาเรศ	อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4	ดร.ต่อศักดิ์ บุญเสื่อ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี
5	ดร.ลออ วิสัย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท
6	ดร.พิเชษฐ์ วันทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี
7	ดร.นันทยา ทองหล่อ	ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกลำพานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต๒
8	ดร.นพพร ลำสัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเสือข้าม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
9	ดร.นรงค์ โสภา	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี



36530879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

GRAD VRU



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่น

GRAD VRU



3653060879

VRU iThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

RELIABILITY

```

/VARIABLES=IU1 IU2 IU3 IU4 IU5 IU6 IU7 BG1 BG2 BG3 BG4 BG5 BG6 BG7 BG8 GV1
GV2 GV3 GV4 GV5 GV6 GV7 CV1 CV2 CV3 CV4 CV5 CV6 CV7 EA1 EA2 EA3 EA4 EA5 EA6
CS1 CS2 CS3 CS4 CS5 CS6 CS7 CS8 DL1 DL2 DL3 DL4 DL5 DL6 DL7 MC1 MC2 MC3
MC4 MC5 MC6 MC7 LS1 LS2 LS3

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE TUKEY
/SUMMARY=MEANS.

```

Reliability

[DataSet1] D:\Tryout Naowarut.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.976	0.977	53



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

บรรณานุกรม

- กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แผนการศึกษาชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กอบัว ทศนศักดิ์. (2550). องค์การสุขภาพดี. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กันต์ฤทัย คลังพหล. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเพียรในการทำการบ้านวิชาสถิติธุรกิจ: การวิเคราะห์โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- เกษร พุ่มเฟื่อย. (2552). สุขภาพองค์การของกลุ่มการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดistrict 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ,
- คมขำ ศรีผดุง. (2554). ศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- โคตรบรรเทา, ส. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- จักรตังศภักดิ์. (2552). การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย : มิติใหม่ การนาภาครัฐ. แปลจาก Governing by Network by William D. Eggers & Stephen Goldsmith. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคน สร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า.
- จิรวรรณ ขรภูมิ. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆ มณฑลสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี,
- เฉลิมชัย อ้อเสถียร. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคกลาง. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

- ชมพูนุช โสภากาจารย์. (2551). เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก. สืบค้นจาก http://www.krirk.ac.th/facultycommumcation_arts
- ชยาธิศ กัญหา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษภูนีพนธการศึกษาดษฏฐบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2552). สุขภาพองค์การ : เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ: ปณญาชน.
- ชาย โพธิสิตา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2551). การสัมภาษณ์เชิงลึก. สืบค้นจาก <http://www.thaifolksy.com>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติการศึกษาและแนวโน้ม. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- นรวัฒน์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารการบริหารธุรกิจ. 34(130), 47-58.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิภา ทองไทย. (2525). หลักสูตรการอบรมเลี้ยงดูเด็กวัยก่อนเรียนสำหรับพ่อแม่ในชุมชนเกษตรกรรมชนบท. คุษภูนีพนธ มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2550). แนวคิดเกี่ยวกับบริการ. ในเอกสารการสอนประมวลสาระ ชุดวิชาการวิเคราะห์วางแผนและควบคุมทางการตลาด หน่วยที่ 8 (หน้า 196). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). อะไรคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- พรพันธุ์ บัณยรัตนพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ. (2531). คู่มือการสร้างและการใช้เครื่องชี้วัดสถานภาพอนามัยในชุมชน สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล. นครปฐม: สถาบันวิจัย

- ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณิ สุวัฒน์. (2537). การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- พิทยา หาญพรหม. (2543). สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิ
พนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช,
- โพธิยา คำผิว. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง
การศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุพงศ์ สิงหรา ณ อยุธยา. (2551). หลักการสัมภาษณ์. สืบค้นจาก <http://www.pitlokpolice.com>
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี:
มนตรี.
- มนตรี ผ่องแผ้ว. (2548). ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กลุ่ม
เครือข่ายโรงเรียนโนนสะอาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 2. รายงาน
การศึกษาอิสระ ศษ. ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. (2547). ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษาหน่วยที่ 5 – 8. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- มาลี สืบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม,
รัตนะ บัวสนธิ์. (2539). วิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
4(2), 10-12.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2531. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2547). ศัพท์การบริหารธุรกิจ 9 in 1. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร
จำกัด.
- วรรณภา ประทุมโทน. (2545). บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลใน
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณิ แกมเกต. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ
โครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- วันชัย มีชาติ. (2550). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

- วัลลี พุทโสม. (2550). **ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่**. สระบุรี: โรงพิมพ์ฮอบบิ้นส์ พรินท์ติ้ง.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2545). **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- วิเชียร วิทยอดม. (2549). **พฤติกรรมมอการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ซีระฟลัมและไซเท็กซ์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช สงวนวงศ์วา. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมมอการ**. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). **โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **หลักการ ทฤษฎี การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษา ของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจจาสี. (2537). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2549). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สงบ ลุนทา. (2543). **สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมควร รุ่งเรือง. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2548). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมมอการ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรารุณี ปุริสา. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สัมมาร ธานี. (2553). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สำนักงานการศึกษา. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **รายงานข้อมูล จำนวนสถานศึกษา**. สืบค้นจาก

http://doc.obec.go.th/doc/web_doc/

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2559). บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559). สืบค้นจาก <http://elearning.vec.go.th/elearning/elearning/Doc/policy/ConThEdPlan10.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาชาติ. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงาน ผลการประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- สำนักพิมพ์เนชั่น. (2553). สบายดี หรือเปล่า.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2542). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ. 2(1), 12-18.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2538). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดสวาสดิ์ ประไพเพชร. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนันทา เลานันท์. (2544). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2553). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาคารพิมพ์.
- สุภาวดี ติมีนตระ. (2548). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการรองการบริหารสวนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. (2552). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- องค์การอนามัยโลก. (2553). การตรวจสอบสุขภาพองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/>
- อรุณ รักธรรม. (2532). การพัฒนาองค์กร:แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อาทิตยา ดวงมณี. (2548). ทิศทางการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษานานาชาติ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 5(2), 1-9.
- อานุกาพ ชงภักดี. (2543). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ โดยกลุ่มบุคลากรภายในและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก. ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Arguelles-Anderson, M. L. (2000). **The principal's role in changing school culture. Dissertation Abstract**. Ed.D Dissertation. University of New Mexico. Retrieved from <http://proquest.umi.com>
- Baldwin, L. M. (2002). **Total Quality Management in Higher Education: The Implications of Internal and External Stakeholder Perceptions**: Mexico State University.
- Barnard, C. T. (1983). **The function of the executive**. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.
- Bateman, T. S. (1990). **Management: Building Competitive Advantage**. 4th ed. . New York: McGraw-Hill.
- Bedian, A., & Zammuto, R. (1991). **Organization Theory and Design**. Tokyo: The Burgess.
- Bennis, W. G. (1971). **The concept of organizational health in changing organizational**. New York McGraw-Hill.
- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. 3rd. ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). **Charismatic leadership in organizations**. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Daft, R. L. (1986). **Organizational theory and design**. (2nd ed.). New York McGraw-Hill.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). **Introducing LISREL**. London: Sage Publications.
- Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior Belmont**. California: Thomson Wadsworth.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**.
- Flanagan. (1967). **Modern Institutional Advertising**. New York: McGraw-Hill.
- French, W. L., & Cecil, H. B. (1984). **Organization Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**. 3rd ed. New York Prentice Hall.
- Gallagher, D. A., Bagin, D. M. & Edward, H. . (2005). **The School and Community Relations**. Boston: Pearson Education, Inc.
- Gibbs, A. (1997). **Focus Groups In Social Research Update (Issure 19)**. Surrey: UNIS.



3653060879

VRU 1Thesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

- Goss, J. D., & Leinbach, T. R. (1996). Focus Group as Alternative Research. **Practice Area**, 28(2), 115-123.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in admnition**. New York: McMillan.
- Health, W. (2010). **Organization: Workplace Health Promotion**.
- Hellriegel, D. (2001). **The Management of Organizational Behavior**. California: Prentice Hall.
- Herzberg, F. et al. (1959). **The motivation to work**. New York John Wiley & Sons.
- Homan, R. (1991). **Ethics in Social Research**. Harlow: Longman.
- House, R. J., & Michell, R. R. (1974). Path-goal theory of leadership. **Journal of Contemporary Business**, 3, 81-97.
- Hoy, W., & D., S. J. (1997). **Quality Middle Schools : Open and healthy**. Englewood Cliffs. New York Prentice – Hall.
- Hoy, W. K., & Feldman. (1987). Organizational Health : The Concept and its Measure. **Journal of Research and Development in Education**. 20, 30-37.
- Hoy, W. K., & Feldman. (2007). Organizational Health : The concept and its measure. **Journal of Research and Development in Education**, 20.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. B. (1986). **Effective supervision: theory into practice**. New York: Randow House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. Singapore: McGraw – Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice (6 th ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Sabo, J. D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. New York: Prentice–Hall.
- Hoy, W. K., Tarter C. J., & Bliss, J. R. (1991). **Open school Healthy schools**. California: Sage Publication.
- Hoy, W. K., Tarter C. J. , & Bliss, J. R. (1990). **Organizational Climate, School Health and Effectiveness** : A comparative analysis Educational- Administration Quarterly: n.pag.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. (1991). **Open School / Healthy Schools Measuring Organization Climate**. Beverly Hills. Ca: Sage.
- Jackson, B. W., and Holvino, E. . (1986). **Working with Multicultural Organizations : Matching Theory and Practice**. Paper presented at the In Valuing Diversity : The Proceedings of the 1986 Conference of the Organizational Development Network. New York Portland, OR: The Organizational Development Network.

- Johnstone, J. N. (1981). **Indicators of education system**. London: Unesco.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). **LISREL 7 : User's Reference Guide**. Chicago: Scientific Software.
- Keeves, P. J. (1988). "**Model and Model Building**" **Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Kim, J. O., & Mueller, C. W. (1978). **Factor Analysis: Statistical Methods and Practical Issues**. Beverly Hills: Sage Publication.
- Kitzinger, J. (1994). **The Methodology of Focus Group : The Importance of Interaction Between Research Participants**: *Sociology of Health*.
- Kitzinger, J. (1995). Introducing focus groups. *British Medical*. 311, 299-302.
- Kline, R. B. (2010). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. (3 ed.). New York: Guilford Press.
- Kotter, J. P. (1992). **Leading Change**. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kucker, M. L. (1991). **Higher education leadership : Transformational as a predictor of satisfaction effectiveness and extra effort**. *Dissertation Abstracts International*.
- L., M. D. (1988). **Focus Group as Qualitative Research**. London: Sage.
- Long, J. S. (1983). **Confirmatory Factor Analysis**. Beverly Hills: Sage Publication.
- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). Supervising Organizational Health. *Supervision*. 61(2), 3-6.
- Marquardt, & Reynolds. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw - Hill.
- Matthew, B. M. (1973). **Planned Change and Organizational Health**. California: Pepperdine University.
- Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1946). The Focused Interview. *American Journal of Sociology*. 51, 541-557.
- Miles, M. B. (1973). **Planned change and organizational health: figure and ground in educational administration the behavioral science: a system perspective**. Boston: Allynord Bacon Inc.
- Mintzberg, H. (1985). **The structuring of organizations**. Englewood Cliffs. New York Prentice Hall.
- Morgan, D. L. (1997). **Focus Group as Qualitative Research**. (2nd Ed.) London: Sage.
- Morgan, D. L., & Kreuger, R. A. (1993). **When to use Focus Groups and Why' in Morgan D. L. (Ed) Successful Focus Groups**. London: Sage.
- Mott. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York Harper and Row.
- Organization, W. H. (1984). **Seventh General Programme of Work Covering the**

Period.

- Ouchi, W. G. (1991). **Theory Z : How american business can meet the japanese challenge.** (9th ed.). : Reading, MA, Addison-Wesley.
- Owens, R. G. (1991). **Organizational Behavior in Education.** 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Powell, R. A., & Single, H. M. (1996). Focus Groups in Mental Health Research: Enhancing the Validity of User and Provider Questionnaires. **International Journal Of Social Psychology.** 42(3), 193-206.
- Race, K. E., Hotch, D. F., & Parker, T. (1994). **Rehabilitation Program Evaluation: Use of Focus Group to Empower Clients:** Evaluation Review.
- Reardon, R. C. (1990). Job change: A practitioner's view. **Journal of Caroor Development.** 17(1), 11-24.
- Richard, B. (1977). **Organization Development: Strategies and Models.** Massachusetts: Addison-Wesley.
- Robbins, S. P. (1982). **The Management of Human Resources.** Englewood Cliffs. New York: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2003). **Management.** (2nd ed.): Pearson Education Indochina Ltd.
- Schein, E. (1992). **Organizational culture and leadership.** (2nd th.). . San Francisco: Josey Bass.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. **American Psychologist.** 45(2), 109–119.
- Sergiovanni, T. J. et al. (1992). **Educational governance and administration.** 3 rd Boston: Allyn and Bacon.
- Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior.** New York The McMillen Company.
- Smith, R. H. et al. (1980). **Measurement : Making Organization Perform.** New York: Macmillan.
- Steers, R. M. (1975). **Problems in the measurement of organizational effectiveness.** Administrative Science Quarterly.
- Stevens, J. (1986). **Applied multivariate statistics for the social sciences.** New Jersey: Lawrence Eorlbaum Associates.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K., & Kottkamp, R. B. (1990). School health and organizational commitment. **Journal of Research and Development in Education.** 23(4), 236- 242.
- Waynek, K. H. (1991). **Open Schools/ Healthy Schools:Measuring Organizational Climate.** University of Texas at Austin.
- Webb D. L., et al. (1987). **Personnel Administration in Education.** London: Merrill.

Webb, D. L., et al. (1987). **Personnel Administration in Education**. London: Merrill Company.



GRAD VRU



3653060879

VRU iThesis 56B74650204 thesis / recv: 15032564 09:47:14 / seq: 34

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวเนาวรัตน์ ช่างเครื่อง
วัน เดือน ปี เกิด 24 พฤษภาคม 2517
สถานที่เกิด จังหวัดสิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2539 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย
สถาบันราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2549 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน 62 หมู่ที่ 1 ตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี



3653060879

VRU :Thesis 56B74650204 thesis / recv : 15032564 09:47:14 / seq : 34

GRAD VRU