

การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2558

การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3



ปริญญานิพนธ์
ของ
ธนัตติยา จาตุรนต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3



บทคัดย่อ
ของ
ธันตติยา จาตุรนต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2558

ธนัตติยา จาตุรนต์. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ปริญญาโท กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้และกำหนดองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) จัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ 3) ศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 403 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .06 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.271 – 0.835 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

1. การศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การ ได้เป็น 8 องค์ประกอบ 55 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร 8 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 7 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 6 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน 5 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 3 ตัวบ่งชี้

2. การศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

THE FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL HEALTH OF SCHOOLS
IN THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2015

Thanattiya Jaturont. (2015). **The Factor Analysis of Organizational Health of Schools in The Secondary Education Service Area Office 3**. Thesis, (Educational Administration). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Lieutenant Dr.Apitee Songbundit, Dr.Anan Malarit.

The purposes of this exploratory research were 1)to study The Indicators and determine The Organizational Health Factors 2) to form into the factor groups of The Indicators quality of Organizational Health and 3) to measure The Organizational Health level of Schools in The Secondary Education Service Area Office 3. A samples of 403 teachers were drown from basic education under Schools in The Secondary Education Service Area Office 3, using Multistage Random Sampling method. A Likert-type rating scale questionnaire was used in collecting data of Cronbach alpha of .977 respectively. Percentage, Mean, Standard Deviation, Simple Correlation Analysis, and Exploratory Factor Analysis were used for data analysis.

The research findings were as follows.

1. The study indicators and determine the factor of Organizational Health of Schools in Schools in The Secondary Education Service Area Office 3 ,it could be divided into 8 factors of 55 indicators. 1) Academic Emphasis; 10 indicators 2) Morale 10 indicators; 10 indicators 3) Initiating Structure; 8 indicators 4) Consideration; 7 indicators 5) Resouce Support; 6 indicators 6) Principal Influence; 6 indicators 7) Orientation Institutional; 5 indicators and 8) Community Relationship; 3 indicators

2. The Organizational Health level of schools in The Secondary Education Service Area Office 3 was at the high level as a total and each individual.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก
เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน
ศรีโสภณ กรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งทุกท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อ
ปรับปรุง และแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความถูกต้องตามแนวคิด
ทฤษฎีมากที่สุด ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงอาจารย์ทุก ๆ ท่านที่
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับข้าพเจ้าในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างมาก ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณครูและบุคลากรของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กรุณาให้ข้อมูลแก่ข้าพเจ้า

ขอกราบขอบพระคุณและมอบความดีให้คุณพ่ออุดร คุณแม่อรุณี ผู้มีพระคุณมากที่สุด
ในชีวิตของข้าพเจ้า ให้ความรัก ความหวังใย เป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่สุด พร้อมทั้งมอบโอกาสที่ดี
ในการศึกษาของข้าพเจ้ามาโดยตลอด

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้เป็นเครื่องสักการะพระคุณคุณพ่อ
คุณแม่ ครู อาจารย์ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านของข้าพเจ้าทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ได้อบรมสั่งสอน
และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับข้าพเจ้า

ธนัตติยา จาตุรนต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	12
สภาพทั่วไป.....	12
แผนการดำเนินงาน.....	14
สุขภาพองค์การ.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ.....	16
คุณลักษณะของสุขภาพองค์การ.....	21
เครื่องมือวัดและประเมินสุขภาพองค์การ.....	38
องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ.....	39
ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ.....	39
การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ.....	43
ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์.....	44
การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน.....	46
การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้.....	46
การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน.....	49
การให้ความสำคัญต่อความเป็นนักวิชาการ.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	57
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	57
ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	57
วัตถุประสงค์ของเทคนิค Factor Analysis.....	58
ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis.....	59
ข้อดีของเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	60
ข้อจำกัดและปัญหาของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	60
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
งานวิจัยในประเทศ.....	69
งานวิจัยต่างประเทศ.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	75
วิธีการวิจัย.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล.....	86
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	123
กลุ่มตัวอย่าง.....	123
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	123
การอภิปรายผล.....	125
ข้อเสนอแนะ.....	129
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก.....	142
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	150

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	12
2 แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์หองค์ประกอบใน การวิจัย.....	61
3 เมตริกสัมพัทธ์ของข้อมูลตัวอย่าง.....	63
4 ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ.....	64
5 เมตริกองค์ประกอบก่อนหมุนแกน.....	66
6 เมตริกองค์ประกอบหลังการหมุนแกน.....	67
7 ค่า Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	68
8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
9 ตัวอย่างแบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3....	81
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
11 การสังเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ.....	92
12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน.....	97
13 แสดงรายละเอียดของค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และค่าสถิติทดสอบของ บาร์ทเลท (Bartlett's test of sphericity).....	99
14 ค่า Commuality ของตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	99
15 ค่า Eigen value ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

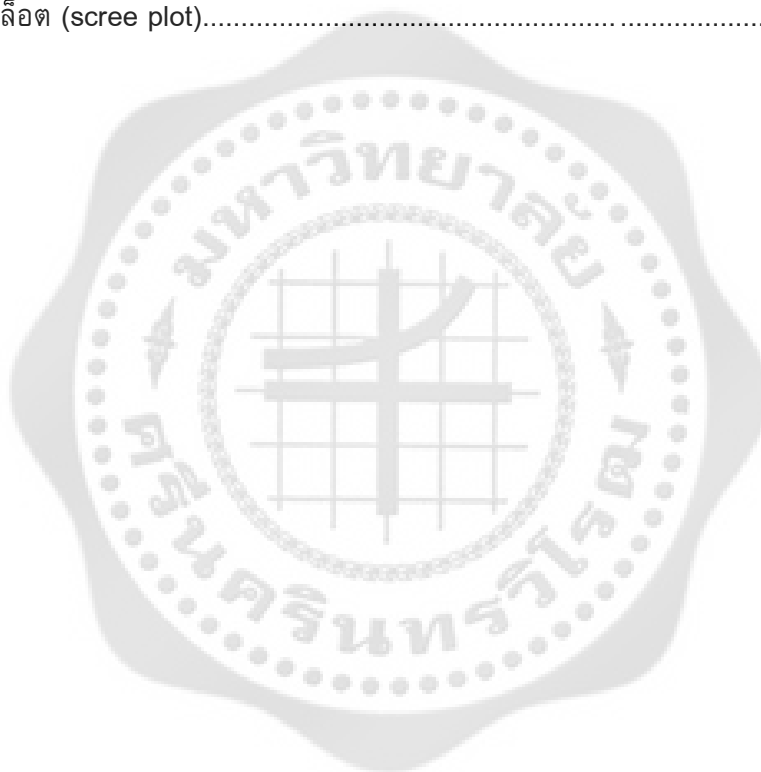
ตาราง	หน้า
16 ผลการสกัดองค์ปัจจัยและการหมุนแกนปัจจัยเพื่อพิจารณาองค์ประกอบ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3.....	103
17 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ.....	105
18 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน.....	106
19 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร.....	106
20 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน.....	107
21 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้.....	108
22 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์.....	108
23 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน...	109
24 คำนวณหาค่าขององค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน.....	109
25 เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้จาก การวิจัยกับผลการศึกษาของไมล์ และฮอยและเฟลด์แมน.....	110
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	115
27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ด้าน การให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ.....	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 ด้าน การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน.....	117
29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ด้าน การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร.....	118
30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 ด้าน การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน.....	119
31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5 ด้าน การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้.....	120
32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6 ด้าน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์.....	120
33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 ด้าน การปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน.....	121
34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ด้าน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน.....	122

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	10
2 สรุปรูปแบบการวิเคราะห์ตัวประกอบ.....	59
3 สกรีนพล็อต (scree plot).....	65



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ ความคิด และ ศักยภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (นงลักษณ์ เรือนทอง. 2550: 1-2) โดยในส่วนของพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีสุขภาพดีนั้น ไมล์ (Miles. 1973: 12-13) ได้ให้ทรรศนะว่า"ถ้าจะมีการพัฒนาสถานศึกษา สิ่งแรกที่ต้องศึกษา คือ สุขภาพองค์การ (Organizational Health)"

เมื่อพิจารณาความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545: 3) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ในแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย ยกย่ององค์ความรู้ ทั้งปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาทุกระดับให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2555: 8) แต่พบว่า ในปัจจุบันสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารสถานศึกษา อันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่พยายามยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งพบว่าผลการดำเนินการดังกล่าวได้รับความสำเร็จเพียงบางส่วนเท่านั้น สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความล่าช้า ซึ่งส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ ดังเห็นได้จากการที่ดัชนีความสามารถในการแข่งขัน (GCI: Global Competitiveness Index) ปี พ.ศ. 2548-2553 จัดลำดับประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 80 จากทั้งหมด 139 ประเทศ ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่ต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 1-7)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์การของสถานศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ยังไม่มีความแข็งแกร่งสมบูรณ์โดยเฉพาะ ในด้านการดำเนินการในการแข่งขันในเวทีโลกได้ โดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบด้านต่างๆ ในการ บริหาร จัดการองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในบทบาทขององค์การ การเคารพต่อกฎระเบียบ ภายในองค์การ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการที่ยังอยู่ในระดับต่ำ (Hoy: & Feldman. 1987) สอดคล้องกับ มยุรี ทรัพย์บุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ที่ 3 กล่าวว่า “สุขภาพองค์การเป็นรากฐานของ การที่องค์การจะพัฒนาต่อไป หากองค์การมีสุขภาพที่ไม่มั่นคงแข็งแรง การพัฒนาการศึกษาอย่าง รวดเร็วเช่นในปัจจุบัน จะทำให้เกิดความไม่ชัดเจนของระบบงาน ส่งผลให้การส่งต่อของงานยังรุ่นสู่ รุ่นมีปัญหาเช่นในปัจจุบัน” (มยุรี ทรัพย์บุญ. 2555: สัมภาษณ์) สุขภาพองค์การจึงมีความสำคัญที่ จะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

จากที่กล่าวมาจะพบว่า สุขภาพองค์การขององค์การศึกษานับเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อ ความเป็นอยู่ การเจริญก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา องค์ประกอบ สำคัญของสุขภาพองค์การที่จะเป็นองค์ประกอบเฉพาะที่สำคัญที่จะสามารถเลือกพัฒนาสถานศึกษา ให้มีสุขภาพองค์การที่แข็งแกร่งสมบูรณ์โดยมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การ โดยอาศัยแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น ไมล์ (Miles. 1965) ; ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) และคนอื่นๆ และการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ซึ่งศึกษาใน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับตัว ตามความคาดหวังของชุมชน 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 3) การเคารพต่อกฎระเบียบ ภายในองค์การ 4) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 5) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 6) การมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเรียนรู้ 7) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 8) การให้ความสำคัญต่อความเป็น วิชาการ โดยจะเป็นการวิเคราะห์ว่าในแต่ละตัวบ่งชี้ของทั้งองค์ประกอบสุขภาพองค์การ แสดงค่า การจัดลำดับความสำคัญเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบในแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อที่จะสามารถนำ ผลการวิจัยไปส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และ เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผล ต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพโดยรวมของคนในชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้และกำหนดองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
3. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบตัวบ่งชี้และองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
2. ทำให้ทราบกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ที่เหมาะสม
3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและการพัฒนาสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 47 แห่ง รวมจำนวนครูรวมทั้งหมด 2,737 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 403 คน ซึ่งกำหนดขนาดโดยการคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแฝง คือ องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ 2) ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร 4) ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6) ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 7) ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน และ 8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

ตัวแปรสังเกตได้ คือ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 55 ตัวบ่งชี้ ตามองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

2.1 การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

- 2.1.1 ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย
- 2.1.2 ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน
- 2.1.3 ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้
- 2.1.4 ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน
- 2.1.5 ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง
- 2.1.6 ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- 2.1.7 นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์
- 2.1.8 ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน
- 2.1.9 ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน
- 2.1.10 ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ

2.2 การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.2.1 ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน
- 2.2.2 ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.2.3 ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน
- 2.2.4 ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู
- 2.2.5 ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
- 2.2.6 ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน
- 2.2.7 ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- 2.2.8 ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา
- 2.2.9 ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่

2.2.10 ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.3 การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร

2.3.1 โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน

2.3.2 ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา

2.3.3 ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น

2.3.4 ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง

2.3.5 ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง

2.3.6 กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน

2.3.7 ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

2.3.8 โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

2.4 การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน

2.4.1 ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน

2.4.2 ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน

2.4.3 ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง

2.4.4 ครูและบุคลากรร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน

2.4.5 ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

2.4.6 ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่

2.4.7 ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

2.5 การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้

2.5.1 โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน

2.5.2 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ

2.5.3 ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย

2.5.4 ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน

2.5.5 ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน

2.5.6 ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย

2.6 ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

2.6.1 ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเมตตาริจิต

2.6.2 ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.6.3 ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน

2.6.4 หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

2.6.5 หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู

2.6.6 ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค

2.7 การปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน

2.7.1 แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง

2.7.2 ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและแนวคิดของผู้ปกครอง

2.7.3 นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น

2.7.4 การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน

2.7.5 บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน

2.8 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

2.8.1 ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน

2.8.2 ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ

2.8.3 ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่มีความสุขสมบูรณ์ โดยเป็นผลจากการบริหารจัดการองค์การ โดยมองในมุมมองของการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้เป็นองค์การเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมถึงสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีการตัดสินใจที่เหมาะสม และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการวิจัยนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูในเรื่องสุขภาพองค์การของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 55 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1 การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการตั้งเป้าหมายทางผลการเรียนที่สูงให้กับผู้เรียน ได้แก่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ครูต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน ในขณะที่เดียวกันนักเรียนต้องตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์

1.2 การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรถึงความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน พึงพอใจต่องานที่ได้รับ และแสดงถึงความสามัคคีในองค์กร บุคลากรมีความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจในการทำงานในสถานศึกษา และแสดงความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในองค์กร มีค่านิยมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ รับทราบ ยอมรับและปฏิบัติตามสายบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตำแหน่ง

1.4 การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงถึงภาพลักษณ์ของการเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องการทำงาน และพร้อมที่จะให้และรับฟังข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน

1.5 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน

1.6 ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ใช้ภาวะผู้นำโดยมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็น และเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค

1.7 การปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน หมายถึง พฤติกรรมบุคลากรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมตามความหวังของสังคม ผู้ปกครอง มีการวางนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชน ซึ่งได้มาจากการรับฟังข้อเสนอแนะ แนวคิด และการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.8 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน หมายถึง พฤติกรรมบุคลากรในภาพสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน ขณะเดียวกันที่ชุมชนและส่วนปกครองท้องถิ่นก็พร้อมจะให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสิ้นจำนวน 47 แห่ง

3. ครูในสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4. วิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิคที่วิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือ รวมตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวบ่งชี้ภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมี ความสัมพันธ์กันสูง ส่วน ตัวบ่งชี้ที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยัน ทฤษฎีเดิม โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบเวรีแมกซ์ (Varimax Rotation)

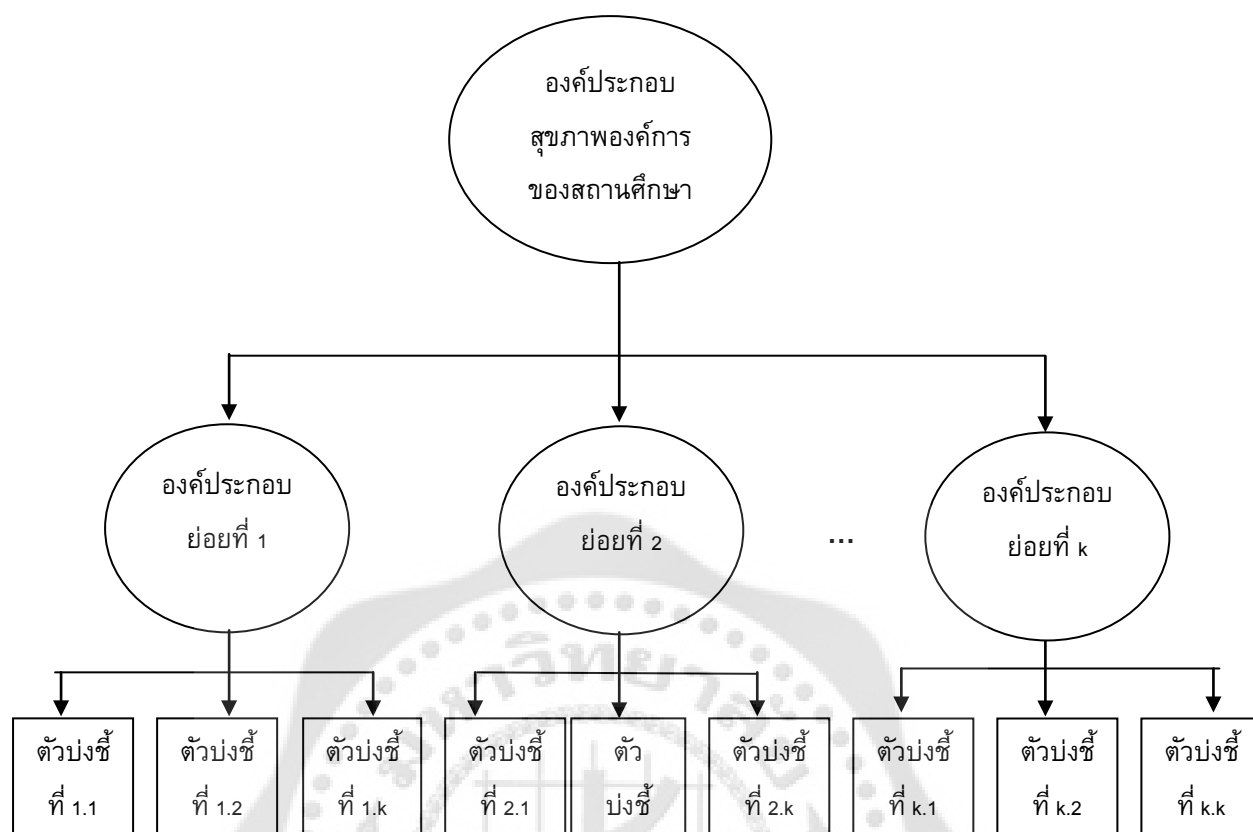
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยผู้วิจัยเริ่มจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ไมล์ (miles. 1965) ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) กาแนคเซีย (Guarnaccia. 1994) ; ฮอยและซาโบ (Hoy; & Sabo. 1997) ; พอสเนอร์ (Posner. 1997) ; แรนเดล (Randell. 1998) ; ลายเดนและคลิงเงเล (Lyden; & Klingele 2000) ; เวอร์ชอร์ (Verschoor. 2003) ; ลอฟเวย์ และนาตคาน (Korkmaz. 2007) ; กอบัว ทศนภักดิ์ (2550) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ(2553)เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา และวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมกับบริบทของประชากรที่ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย ดัง สราวุฒิ ปุริสา (2553: 51-52) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า สภาพองค์การของเรียน โดยรวมตามทัศนะของบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่าอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีนวัตกรรมใหม่ และ

ด้านการสนับสนุนทรัพยากร สอดคล้องกับทองคำ เพชรจิตต์ (2553: 23) ที่ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปราชินบุรี พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชินบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย บุคลากรของโรงเรียน สภาวะผู้นำจันท์เพื่อนร่วมงาน การเป็นผู้นำวิชาการ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร การมุ่งเน้นวิชาการ และขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้การเรียนการสอนอยู่ในระดับสมบูรณ์ดี

โดยในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบองค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ไว้ 8 องค์ประกอบ โดยในเบื้องต้นผู้วิจัยกำหนด 8 องค์ประกอบคือ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ซึ่งพฤติกรรมบ่งชี้แต่ละตัวนั้นเป็นตัวบ่งชี้ประเภทตัวแปรผล (Effect Indicators) ของตัวแปรแฝง ซึ่งลักษณะของโมเดลดังกล่าวเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ แสดงภาพความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.1 สภาพทั่วไป

1.2 แผนการดำเนินงาน

2.สุขภาพองค์การ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

2.2 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การ

2.3 เครื่องมือวัดและประเมินระดับสุขภาพองค์การ

3.องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

3.1 ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ

3.2 การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ

3.3 ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

3.4 การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน

3.5 การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้

3.6 การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน

3.7 การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

4.การวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 22 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดนนทบุรี และพระนครศรีอยุธยา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. 2553: 1-5)

1.1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (2554 :2-3) มีจำนวนทั้งสิ้น 47 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 แห่ง และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 แห่ง ดังรายชื่อตามตาราง 1

ตาราง 1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สถานศึกษา	ที่ตั้ง
1 เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	ต.บางกร่าง อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
2 เทพศิรินทร์ นนทบุรี	ต.บางคูเวียง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี
3 นนทบุรีพิทยาคม	ต.ท่าทราย อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
4 บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	ต.วัดชลอ อ.บางกรวย จ.นนทบุรี
5 เบญจมาชานุสรณ์	ต.ท่าทราย อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
6 รัตนาธิเบศร์	ต.สวนใหญ่ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
7 วัดเขมาภิรตาราม	ต.สวนใหญ่ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
8 ศรีบุญยานนท์	ต.สวนใหญ่ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
9 สตรีนนทบุรี	ต.สวนใหญ่ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
10 เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	ต.คลองพระอุดม อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
11 ไทรน้อย	ต.ไทรน้อย อ.ไทรน้อย จ.นนทบุรี
12 นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	ต.บ้านใหม่ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
13 บางบัวทอง	ต.พิมลราช อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี
14 ปากเกร็ด	ต.ปากเกร็ด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ที่ตั้ง
15 โพนินิมิตวิทยาาคม	ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
16 ราษฎร์นิยม	ต.ราษฎร์นิยม อ.ไทรน้อย จ.นนทบุรี
17 สตรีนนทบุรีบางใหญ่ (นนทกิจไพศาล)	ต.บางใหญ่ อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี
18 สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	ต.ปากเกร็ด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
19 จอมสุรางค์อุปถัมภ์	ต.หортันไชย อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา
20 ท่าช้างวิทยาาคม	ต.ท่าช้าง อ.นครหลวง จ.พระนครศรีอยุธยา
21 ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	ต.ท่าเรือ อ.ท่าเรือ จ.พระนครศรีอยุธยา
22 ท่าหลวงวิทยานุกูล	ต.ท่าหลวง อ.ท่าเรือ จ.พระนครศรีอยุธยา
23 นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	ต.นครหลวง อ.นครหลวง จ.พระนครศรีอยุธยา
24 บางปะหัน	ต.บ้านลี่ อ.บางปะหัน จ.พระนครศรีอยุธยา
25 บ้านแพรกประชาสรรค์	ต.สำพะเนียง อ.บ้านแพรก จ.พระนครศรีอยุธยา
26 ปากกรานพิทยา	ต.ปากกราน อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา
27 ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	ต.ภาชี อ.ภาชี จ.พระนครศรีอยุธยา
28 มหาราช “ประชานิยม”	ต.มหาราช อ.มหาราช จ.พระนครศรีอยุธยา
29 วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	ต.ชะแมบ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา
30 วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา
31 หนองน้ำส้มวิทยาาคม	ต.หนองน้ำส้ม อ.อุทัย จ.พระนครศรีอยุธยา
32 อยุรยานุสรณ์	ต.หัวรอ อ.พระนครศรีอยุธยา จ. พระนครศรีอยุธยา
33 อยุรยาวิทยาลัย	ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา
34 อุทัย	ต.อุทัย อ.อุทัย จ.พระนครศรีอยุธยา
35 บางซ้ายวิทยา	ต.แก้วฟ้า อ.บางซ้าย จ.พระนครศรีอยุธยา
36 บางไทรวิทยา	ต.บางไทร อ.บางไทร จ.พระนครศรีอยุธยา
37 บางบาล	ต.บางบาล อ.บางบาล จ.พระนครศรีอยุธยา
38 บางปะอิน	ต.บ้านเลน อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา
39 บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”	ต.บ้านเลน อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา
40 ผักไห่ “สุทธาประมุข”	ต.อมฤต อ.ผักไห่ จ.พระนครศรีอยุธยา

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ที่ตั้ง
41 ลาดงาประชาบำรุง	ต.ลาดงา อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา
42 ลาดชะโดสามัคคี	ต.จักราช อ.ผักไห่ จ.พระนครศรีอยุธยา
43 ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	ต.พระยาบันลือ อ.ลาดบัวหลวง จ.พระนครศรีอยุธยา
44 วัดโพธิ์ผักไห่ (เวฬุวนารุณสรณ์)	ต.ผักไห่ อ.ผักไห่ จ.พระนครศรีอยุธยา
45 สาคลีวิทยา	ต.สามตุ่ม อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา
46 เสนา “เสนาประสิทธิ์”	ต.เสนา อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา
47 อุดมศิลป์วิทยา	ต.ตลาดเกรียบ อ.บางปะอิน จ. พระนครศรีอยุธยา

1.2 แผนการดำเนินงาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการบริหารจัดการและแนวทางการดำเนินงานจากนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นแผนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้นำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานและเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 (2554: 10-12) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กร และอัตลักษณ์ ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการ การศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนส่งเสริม ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานมุ่งสู่สากล

1.2.2 พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถและมีทักษะชีวิตตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเทียบเคียงมาตรฐานสากล

1.2.3 เป้าประสงค์

1) สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล

3) ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

1.2.4 กลยุทธ์

1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

2) ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.2.5 ค่านิยมหลักขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร คือ SESA03 ดังนี้

S = service mind	จิตบริการ
E = equality	ความเสมอภาค
S = smart	เป็นแบบอย่างที่ดี
A = accountability	มีความรับผิดชอบ
O = Organic	เป็นองค์กรที่มีชีวิต

3 = การมีส่วนร่วมระหว่าง 3 องค์กร คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และ ชุมชน (ทั้งภาครัฐ และ เอกชน)

1.2.6 วัฒนธรรมองค์กร

หน้าไม่ออ รอไม่นาน บริการดี วจีไพอะ

1.2.7 อัตลักษณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาสภาพทั่วไปและแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แสดงให้เห็นว่า การกำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการเป็นไปเพื่อบริหารจัดการภารกิจต่างๆของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และสนองต่อกฎหมายทางการศึกษา ทั้งยังสนับสนุนสุขภาพองค์การ ออกมาในการกำหนดกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่ ดังให้แนวคิดข้างต้น

2. สุขภาพองค์การ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

2.1.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาและค้นคว้า มีงานวิจัย หนังสือ และบทความหลายเรื่องที่ได้อธิบายความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์การ” ในหลาย ๆ คำ เช่น คำว่า “Organizational Health (สุขภาพองค์การ)” “Healthy Organization (สุขภาพองค์การที่ดี)” “Healthy Companies (บริษัทสุขภาพที่ดี)” “Healthy Workplace (สถานทำงานที่ดี)” ซึ่งพอสรุปความหมายของสุขภาพองค์การได้ดังนี้

ไมล์ (Miles. 1965: 435) ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์การ หรือองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ คือการที่องค์การที่ไม่เพียงพอแต่จะดำรงกิจการอยู่ได้ในสังคม สิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่ แต่เป็นองค์การที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาและขยายกิจการออกไปไม่หยุดยั้ง ซึ่งการที่องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ และมีผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งองค์การจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมถึงสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสม รวมถึงความขัดแย้งในองค์การได้รับการแก้ไข

ฟลานาแกน และเฮนรี (Flanagan; & Henry. 1994: 22-23) ให้แนวคิดว่า นอกจากผู้บริหารจะมีความสำคัญกับการก่อให้เกิดสุขภาพองค์การแล้ว บุคลากรในองค์การเองก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน โดย ฟลานาแกนและเฮนรี ให้แนวคิดว่า “สุขภาพองค์การ (organizational Health) ไม่ได้หมายความว่าต้องสร้างบุคลากรในองค์การให้เป็นเหมือนนักกีฬาโอลิมปิก ซึ่งเป็นที่หนึ่งไม่แพ้ใคร แต่สุขภาพองค์การหมายความว่า ที่ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อ

- 1) ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านการพัฒนาบุคลากรและวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ (Pursue high performance through personal development and healthy lifestyles)
- 2) จัดการการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพออกไป (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) พัฒนาและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมในการปรับตัวและผลของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Develop and maintain and adaptive, high performance culture.)

ฟลานาแกน และเฮนรี ยังให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า ผู้นำในองค์กรเองก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดสุขภาพองค์กรได้ โดยการให้อำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการควบคุมรายละเอียด (Microscopic Control) ของการทำงานให้การยกย่องพฤติกรรมของบุคลากร สร้างให้เกิดการทำงานแบบสุขภาพดี (Healthy Working) โดยการพัฒนาทัศนคติ และประสิทธิผลของการออกแบบงาน กระบวนการและระบบการทำงาน

ลายเดน และคลิงเจเล (Lyden; & Klingele. 2000: 3) มีแนวคิดที่ว่า “สุขภาพองค์กร” เป็นเรื่องของความสามารถขององค์กรในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์กรในการเติบโต และพัฒนาไปพร้อมๆกัน ซึ่งลายเดน และคลิงเจเล ขยายความเพิ่มเติมว่าสุขภาพองค์กร คือ “การรวมแนวคิดการบริหารจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) โดยพิจารณาในมิติต่างๆเช่น วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ความเครียดขององค์กร (Organizational Stress) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จริยธรรม (Ethics) และขวัญกำลังใจของบุคลากร (Employee Morale)

ลอฟเวย์ และแนดคาน (Lovey; & Nadkarn. 2003: 38-40) ยังได้ขยายความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อบุคลากรในองค์กรไปยังกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่ากลุ่มคนเหล่านี้โดยเฉพาะลูกค้าก็มีปัจจัยสำคัญในการเกิดสุขภาพองค์กร โดยลอฟเวย์และแนดคาน ได้ให้คำจำกัดความของ สุขภาพองค์กรว่า

1) เป็นองค์กรที่สร้างความพึงพอใจแก่ความต้องการของลูกค้า โดยการให้สิ่งที่มีคุณค่าและดีที่สุดให้แก่ลูกค้า โดยการรักษาและยังคงได้รับผลตอบแทนเป็นรายได้จากสิ่งที่มีมูลค่านี้อย่างต่อเนื่อง

2) เป็นองค์การที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์การ โดยการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยการพัฒนาและมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ และนั่นเองจะทำให้บุคลากรในองค์การเต็มเต็มวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง พร้อมกับการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) เป็นองค์การที่สร้างความพึงพอใจทางเศรษฐกิจการเงินให้แก่องค์การ โดยการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4) เป็นองค์การที่สามารถสร้างความสมดุลทั้ง 3 ประการข้างต้นที่ให้แนวคิดมา คือ ความพึงพอใจกับลูกค้า บุคลากรในองค์การ และเศรษฐกิจขององค์การ โดยการพัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจได้ขณะเดียวกัน

5) เป็นองค์การที่มีการเติบโตและพัฒนาตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อนได้

6) เป็นองค์การที่สามารถอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างกลมกลืน

เวลเนส (Wellness. 2003: 1) มีแนวคิดว่าคุณภาพองค์การ เริ่มต้นจากการที่บุคลากรในองค์การมีสุขภาพดีก่อน โดยมองว่าสถานที่ทำงาน(workplace)คือ ที่เริ่มต้นของการสนับสนุนสุขภาพที่ดีของบุคลากรในองค์การ โดยใช้เครื่องมือทางเลือกที่ช่วยให้การสนับสนุนทำให้สุขภาพ (Health) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทำให้เป้าหมายอย่างธุรกิจสำเร็จ และทำให้บุคลากรในองค์การอยู่ได้อย่างมีความสุข มีความเพลิดเพลิน และมีพลังในการทำงาน ซึ่ง เวลเนส มองว่าความเป็นอยู่ที่ดีในภาพรวมของบุคลากร หรือแม้กระทั่งตัวบุคลากรเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดีที่สุดในที่สุด

ชุยเลอร์ (Schuyler. 2004: 57-79) ให้แนวคิดว่าคุณภาพองค์การ คือ องค์การที่มีการสร้างให้เกิด “การคงไว้ซึ่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน(Reciprocal Maintenance)” หรือ “การสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal Nourishment)” ซึ่งความหมายลึกๆของคำทั้ง 2 คำก็คือ การที่บุคลากรในองค์การช่วยเหลือกันไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกัน้องค์การต้องออกแบบเพื่อพัฒนาและสร้างความเติบโตในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การ และบุคลากรใน้องค์การต้องทำให้องค์การสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากการสร้างให้เกิดการสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal Nourishment) แล้ว้องค์การยังต้องสร้างวัฒนธรรมที่ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม การตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตนเอง และ้องค์การด้วย

ไดว์ (Dive. 2004: 2-3) ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า สุขภาพองค์การ คือ องค์การที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้ พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากร ในองค์การไปพร้อมกัน โดยเสริมว่า “การมีชีวิตของบุคลากรในองค์การนั้นมีมากกว่าลำดับขั้นที่มีใน องค์การ (Life beyond heirachy)”

คอร์กมาซ (Korkmaz. 2007: 32) ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม และยกคำจำกัดความของ ไมล์ ซึ่งได้ให้คำนิยามไว้ในปี ค.ศ. 1973 เกี่ยวกับสุขภาพองค์การว่า “การที่จะบอกว่าองค์การใดๆ มีสุขภาพดีนั้นไม่ใช่แค่ดูเพียงว่าองค์การสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อม แต่องค์การนั้นต้องมีโครงสร้างองค์การที่แข็งแกร่ง และมีความสามารถในการอยู่รอดได้ในสภาวะที่ย่างยากและอยู่ได้อย่างยาวนาน”

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550: 10) ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การบริหารจัดการองค์การแนวคิดใหม่ โดยมองในมุมมองของการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานในการคำนึงถึงการสร้างความสอดคล้องของปัจจัยต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นมิติแต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

มิติด้านบุคลากรในองค์การ เช่น การให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ ทำได้โดยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน พัฒนาให้อำนาจ ในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญของบุคลากร เป็นต้น บทบาทของผู้นำเองก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่นๆ ซึ่งผู้นำมักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่องค์การกำลังจะทำในอนาคต ผู้นำ คือ ผู้สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดเป็นองค์การที่มีผลิตภาพ(Productivity) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) ในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจ (Morale) และสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์การ (Employee Commitment) เป็นต้น

มิติต่อมา คือ มิติด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การบรรลุถึงพันธกิจขององค์การผ่าน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคงไว้ซึ่งสถานะเศรษฐกิจที่ดีขององค์การ การมีโครงสร้างขององค์การที่แข็งแกร่ง และการออกแบบงานที่เหมาะสม

มิติสุดท้าย คือ มิติด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ และชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่องค์การต้องสร้างสมดุลความสัมพันธ์ที่ดีทั้งด้านผลประโยชน์ และความช่วยเหลือ ด้านอื่นๆ

โดยมิติทั้ง 3 มิติดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันอย่างสมดุล ผ่านการบริหารจัดการ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในหลักจริยธรรม และการพัฒนาบุคลากร องค์การ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพร้อมๆ กัน ซึ่งความสัมพันธ์ที่สมดุลนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยองค์การเองยังคงไว้ซึ่งผลประกอบการที่ดีและสามารถอยู่รอดได้แม้ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากแนวคิดที่หลากหลายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ สุขภาพองค์การ (Organizational Health) ได้ว่า หมายถึง สภาพขององค์การที่มีความสุขสมบูรณ์ โดยเป็นผลจากการบริหารจัดการองค์การ โดยมองในมุมมองของการบริหารจัดการแบบองค์ ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้เป็นองค์การเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมถึงสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีการตัดสินใจที่เหมาะสม และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 เหตุผลของการเกิดแนวคิดของสุขภาพองค์การ

กระแสโลกาภิวัตน์ และสภาวะธุรกิจไร้พรมแดนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ทั้งด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ส่งผลทำให้เกิดสภาวะของการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรงทั่วทุกมุมโลก และจากสภาวะกดดันด้านการแข่งขันกันอย่างรุนแรงส่งผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องเร่งและแข่งขันเพื่อแย่งชิงพื้นที่ในตลาดมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้นเอง ดังนั้นจึงได้มีความพยายามของหลายองค์การที่ต้องการใช้แรงงานที่มีอยู่ในองค์การ

พอสเนอร์ (Posner, 1997: 11-17) ให้แนวคิดว่าการพบจุดจบของการกล้าเสี่ยง (End of risk-taking) นั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งถูกจัดตามลำดับขั้นตามความต้องการ (Maslow theory of needs) ซึ่งหมายถึงบุคลากรแต่ละคนมีความวิตกกังวลและหวาดกลัวถึงแม้บุคลากรเหล่านั้นอาจจะมีพลัง และมีความสร้างสรรค์ แต่ในขณะเกิดสภาวะการณ์เช่นนี้ก็ยากที่คงความสร้างสรรค์เหล่านี้ให้มีอยู่ในองค์การได้ บุคลากรยังคงกังวลเกี่ยวกับเรื่องว่าจะอยู่กับงานนี้ได้อีกนานเท่าไร ซึ่งเป็นเรื่องจริงที่ความมั่นคงของบุคลากรในองค์การถูกคุกคาม ทำให้บุคลากรในองค์การไม่ยอมรับโอกาสต่างๆ และความพยายามในการแก้ปัญหา ก็ลดลงตามมาเช่นกัน บุคลากรที่วิตกกังวลไม่แค่เพียงกลัว แต่บุคลากรเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่เปราะบางมากต่อสิ่งรบกวนและหมดกำลังใจได้อย่างง่าย บุคลากรในองค์การจะเพิ่มความเห็นแก่ตัว คิดถึงแต่ตนเอง และไม่สนใจในเป้าหมายขององค์การอีกต่อไป

ส่วนการเผชิญหน้ากับความหายนะของความร่วมมือ (The death of cooperation) จะเกิดเมื่อบุคลากรในองค์การรู้สึกว่าการขาดความมั่นคง และสงสัยในสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว สัญชาตญาณของความอยู่รอดจึงเกิดขึ้นรอบองค์การ ส่งผลกระทบต่อองค์การ คือความร่วมมือระหว่างกลุ่มระหว่างแผนกต่างๆ ก็จะพบกับความหายนะ บุคลากรแต่ละคน กลุ่มแต่ละกลุ่ม ต่างแย่งชิงดีเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลทำให้เกิดความไม่ลงรอย และการขัดแย้งตามมา

แรนเดล (Randell. 1998: 16) ให้แนวคิดว่าการเจ็บป่วยขององค์กรนั้นอาจจะเป็นผลมาจากระบบภายในซึ่งได้รับการกดดันจากภายนอกองค์กรเช่น การแข่งขันที่รุนแรง ข้อกฎหมาย และ สภาวะเศรษฐกิจ หรือแม้แต่เหตุการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บแก่องค์กร โดย แรนเดล เปรียบเทียบการเจ็บป่วยขององค์กรว่าสามารถเกิดขึ้นได้เหมือนกับ ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับร่างกายมนุษย์ ซึ่งพบทั้งความเจ็บป่วยทางกายภาพหรือทางจิตใจ อาการเจ็บป่วยที่หลากหลายขององค์กรสามารถที่จะศึกษาได้จากรายงานการศึกษาต่างๆ มากมาย ที่สำคัญต้องมีการวางกรอบในการวินิจฉัยอาการป่วยนั้นๆ เพื่อจะได้ทำการรักษาได้ถูกต้อง

จากเหตุผลของการเกิดแนวคิดดังให้แนวคิด สรุปได้ว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างภายใน เช่น บุคลากรหรือองค์กรที่อยู่ในสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างภายใน และสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นไปด้วยดีจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เป็นสุขภาพองค์กรที่ดีได้ แต่ถ้าปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นไม่ดี ก็ส่งผลให้องค์กรเกิดความเจ็บป่วยหรือมีปัญหาเกิดขึ้นได้

จะเห็นได้ว่าเหตุผลหลักๆ ของการเกิดแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กร เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงและผันผวนที่เกิดขึ้นจากสภาวะภายนอกและในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติและการบริหารจัดการองค์กร โดยต้องมองว่าทุกอย่างเป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ดังนั้นการสร้างสมดุลในการดูแล และสร้างความมั่นคงของบุคลากร องค์กร และสิ่งแวดล้อมได้ จะก่อให้เกิดการเติบโตไปพร้อมกัน และเกิดการพัฒนางานองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องในการสร้างองค์กรให้เป็นสุขภาพองค์กรในการศึกษา

2.2 คุณลักษณะของสุขภาพองค์กร

มีการเสนอแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กร พร้อมทั้งกรอบแนวคิดในการตรวจสอบคุณลักษณะที่บ่งบอกว่าองค์กรนั้นๆ มีคุณลักษณะของสุขภาพองค์กรเกิดขึ้น ดังคุณลักษณะของสุขภาพองค์กรตามแนวคิดของ Hoy and Feldman ซึ่งสุขภาพองค์กรเป็นเกณฑ์หนึ่งบ่งชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร หากองค์กรสุขภาพดี แสดงว่าการบริหารประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิกในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระบบงานย่อยในองค์กรมีกิจกรรมร่วมกัน และสานสัมพันธ์กันดี และ องค์กรมีผลผลิตในระดับสูง จากความหมายของ สุขภาพองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ระบุ ลักษณะสุขภาพองค์กรไว้ดังนี้

2.2.1 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Miles

ไมล์ (Miles. 1965) เสนอสุขภาพองค์การเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการ

3 ด้าน

1) ความต้องการด้านการกิจ ได้แก่

1.1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน

โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

1.3) มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

2) ความต้องการด้านการบำรุงรักษา ได้แก่

2.1) มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ

2.2) สมาชิกมีความสามัคคี รักใคร่ สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี

2.3) สมาชิกมีขวัญ และความพึงพอใจในงานดี

3) ความต้องการด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์

3.1) มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่ ที่นำไปสู่การจัดตั้งเป้าหมายใหม่

3.2) มีอิสระในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน

3.3) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให

พัฒนาได้

3.4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใช้พลังงานน้อยและมี

กลไกที่แข็งแรง

2.2.2 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy and Feldman

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) ให้แนวคิดว่าสุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การใดมีสุขภาพดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบได้แก่

1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ คือ ความสามารถของบุคลากรในองค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของสังคม องค์การไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหา ของสังคม มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆจากภายนอก

2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมงานกับผู้บริหารได้อย่างมีอิสระ

3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่งเปิดเผย และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ให้ความสำคัญต่องานและสัมฤทธิ์ผลของงาน มีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจะรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรหรือสำนักงาน มีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรเชื่อมั่นในผู้บริหาร องค์กรมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลของการศึกษาโดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง สามารถบรรลุเป้าหมายได้

2.2.3 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Guarnaccia

กาแนคเซีย (Guarnaccia. 1994: 9-11) ได้เขียนบทความในวารสาร Training & Development เกี่ยวกับบริษัทที่มีสุขภาพดีนั้นจะประกอบไปด้วยมิติทั้งหมด 13 มิติ โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าบริษัทที่มีสุขภาพดีนั้นได้มาจากผลิตภาพ (Productivity) และการอยู่รอดของบริษัทนั้นๆ โดยอิงพื้นฐานของความสามารถของบริษัทต่อการสนับสนุนสุขภาพองค์การ ทั้งเรื่องความสำเร็จดังที่ต้งเป้าหมายไว้ หรือการพัฒนาบุคลากร

กาแนคเซีย ได้ให้แนวคิดถึงองค์การการกุศล MacArther ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลของบริษัทที่ได้ชื่อว่ามีสุขภาพองค์การที่ดีในปี 1991 และได้พบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ กับการทำงานในองค์กร และจากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า โมเดลเก่าไม่ได้ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดย กาแนคเซีย ได้สรุปลักษณะของสุขภาพองค์การออกมาในรูปมิติทั้งหมด 13 มิติ ซึ่งถือเป็นค่านิยมพื้นฐานของบริษัทที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีสุขภาพองค์การที่ดีได้ปฏิบัติอยู่ขณะปีนั้นๆ เมื่อปี ค.ศ. 1991 โดยตัวอย่างบริษัทเหล่านั้นได้แก่ ฟอร์ด โมโตโรล่า และ คอรัน่า และบริษัทดังให้แนวคิดได้มีการนำหลักการนี้ไปใช้ในการจัดระบบ การลงทุน การบริหารจัดการทั่วไป และการพัฒนาบุคลากรจริง โดยมีมิติและคุณลักษณะต่างๆ ได้แก่

1) มีการสื่อสารแบบเปิดเผย(Open Communications) องค์การต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่การปฏิบัติงาน การเลือกตั้งตัดสินใจ และแผนงาน โดยบุคลากรในองค์การต้องให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลนั้นด้วย

2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) องค์การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากร ในการวางแผนงาน การตัดสินใจ การออกแบบการทำงาน และการแก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์การต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นผู้นำ

3) การเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Learning and Renewal) องค์การต้องสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์การเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะ โดยบุคลากรในองค์การจะกลายเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ไม่รู้จัก ขณะเดียวกันต้องมีการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อน ๆ ในองค์การ

4) ความหลากหลายที่มีคุณค่า (Valued Diversity) องค์การมีความนิยมชมชอบ และสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการใช้การกระตุ้น และเติมเต็มในองค์การ โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้าง ไม่มีการแบ่งแยก และมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์การจะต้องแบ่งปันความสามารถและความเชี่ยวชาญ จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์การเช่นกัน และต้องเปิดกว้างเพื่อยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลและลดความเอนเอียงไปที่ทิศทางทิศทางหนึ่ง

5) ความเท่าเทียมกันเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์การ (Institutional Fairness) องค์การสนับสนุนและป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม ความเคารพในสิทธิของบุคลากร โดยทางกลับกันบุคลากรต้องเคารพในนโยบาย การปฏิบัติงานขององค์การ และรับผิดชอบเพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ในงาน

6) การให้การยกย่องและให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Equitable Rewards and recognition) องค์การมีการกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งขึ้นกับสิ่งที่แต่ละบุคลากรได้กระทำให้แก่องค์การ

7) ให้ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน (Common Economic Security) องค์การต้องสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์การเอง รวมทั้งบุคลากร ส่วนหนึ่งของบุคลากรเองต้องทราบดีว่าการที่องค์การจะมีความมั่นคงได้ ต้องมาจากความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่น และความผูกพันแก่องค์การ (Organization Commitment)

8) เทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร (People Centered Technology)

องค์กรต้องมองหาเครื่องมือ และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานที่อันตราย โดยการสร้างสรรค์การทำงานที่ปลอดภัย เพื่อเพิ่มความสามารถและความพึงพอใจของบุคลากร และบุคลากรเองต้องเรียนรู้และปรับใช้เครื่องมือ และ เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

9) บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (Health Enhancing work Environment)

องค์กรต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพ และป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ให้องค์กรรับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการมองหาและรักษาภาวะสมดุลของงานและสุขภาพที่ดี

10) งานที่มีคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Meaningful Work)

องค์กรต้องเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงาน ทำให้เห็นว่างานนั้นๆมีความสำคัญ โดยเพิ่มคุณภาพความถูกต้องแก่ผลิตภัณฑ์และบริการ ส่วนบุคลากรเองต้องพยายามไปถึงระดับความสำเร็จนั้น โดยยึดหลักจริยธรรม และความพึงพอใจในบุคลากร

11) ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (Family and Work Life Balance)

องค์กรต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว และบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุลนั้นเช่นกัน

12) ความรับผิดชอบต่อชุมชน (Community Responsibility)

องค์กรต้องลงทุน และให้ความสำคัญกับชุมชน และสังคม โดยบุคลากรเองแสดงการมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อชุมชน

13) ปกป้องสิ่งแวดล้อม (Environmental Protection)

องค์กรต้องมีความตั้งใจ และจริงจังในการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศ โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการให้ความร่วมมือกับองค์กรเช่นกัน

2.2.4 คุณลักษณะของสุขภาพองค์กรตามแนวคิดของ Hoy and Sabo

ฮอย และซาโบ (Hoy; & Sabo. 1997) กำหนดมิติสุขภาพขององค์กร ทั้งหมด 6 มิติ

ดังนี้

1) บูรณภาพขององค์กร (Institutional Integrity) หรือความมั่นคงเข้มแข็งขององค์กร ฮอยและ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 2008) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่า องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยงและความพยายามสร้างเกะกำบังผลกระทบจากภายนอก ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) ว่าความเข้มแข็งขององค์กร คือความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อม ใน การที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา ความยุ่งยากจากภายนอกได้ความเข้มแข็งของโรงเรียนจึงเป็นมิติหนึ่ง จะสามารถวัดถึงสุขภาพขององค์กรได้

2) ความเป็นผู้นำของบริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังให้แนวคิดเป็นภาระหน้าที่ อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่นำมาวัดสุขภาพองค์กรนั้น

3) อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการคือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal Achievement) ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ (Group Maintenance) ดังนั้น องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประการดังนี้

3.1) ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

3.2) ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา และความรู้

3.3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

3.4) สถานะ รวมถึง สถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น

3.5) สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวก ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และ ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

4) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) ทรัพยากรในการบริหารองค์การ หมายถึง องค์ประกอบด้าน การจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารองค์การได้ใช้ ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุตาม จุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอำนาจทำได้โดยการลด หรือ เพิ่ม การทำให้เท่าเดิม เพื่อให้การจัดการกับ ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว ให้แนวคิดคือ

4.1) มีการลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการ จัดการให้ดีขึ้นเพื่อให้ผลการจัดปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

4.2) มีการใช้ทรัพยากรเงิน วัสดุอุปกรณ์ เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการ จัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพ หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์การมากขึ้น นั่นคือ การ ลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น

4.3) มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ ดีขึ้นทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติสูงสุด

การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์ แวดล้อมแต่สิ่งที่ไม่ได้คือ การดำเนินการเพื่อสมาชิกในองค์การ มีความรู้ ทักษะละ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และสมาชิกใน องค์การมีความสุขอนามัยดี และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการ บริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไมล์ (Miles, 1965) ได้ให้แนวคิดว่า หัวใจหลักของการใช้ ทรัพยากร คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองไม่รับภาระหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่ จะต้องคุ้มค่า และมีให้สมาชิกใน องค์การใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของ บุคคลจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งปริมาณจะต้องมีความหนัก เบาพอๆกัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) เป็นการบำรุงรักษาภายในทำให้ บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยอาศัยความสามัคคีหรือความกลมเกลียวซึ่งหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทร

ต่อกันและกัน ฮอยและซาโบ (Hoy; & Sabo. 1997) ให้แนวคิดว่าเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาใดมีความกลมเกลียวช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เต็มความสามารถสถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

6) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและ

ยอมรับนับถือความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานสำคัญเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้นหัวใจหลักของโรงเรียนคือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.2.5 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Posner

พอสเนอร์ (Posner. 1997: 11-17) ได้สรุปคุณลักษณะของสุขภาพองค์การจากประสบการณ์ความสำเร็จของบางองค์การ โดยเฉพาะเมื่อองค์การนั้นๆ กำลังประสบกับสภาวะวิกฤต ประกอบกับการค้นพบทางพฤติกรรมศาสตร์จากงานวิจัยหลายชิ้น ซึ่ง พอสเนอร์ได้พบว่าสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ การปรับปรุงขวัญกำลังใจ ให้การตอบรับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจ้างงาน โดยมีสิ่งที่เป็นจุดสำคัญ 8 ประการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาของความยุ่งยากในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการคงความเป็นสุขภาพองค์การ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่สภาพเศรษฐกิจทรุดตัว และมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1) ให้อุคคการในองคการมีส่วนร่วม (Get People Involved)

ในสภาวะที่วิกฤต องค์กรต้องลืมสิ่งทีองคการเคยประสบความสำเรจที่ผ่านมา ต้องคอยดูแลทุกก้าวอย่างใกล้ชิด มีความรับผิดชอบ และมีการตัดสินใจที่ระแวงระวัง ซึ่งจากงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ชี้แนะให้เห่นว่าการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากการให้อุคคการในทุกะดับของ องค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นบุคลากร ที่ยังคงอยู่ เพราะนอกจากบุคลากรเหล่านี้จะต้องทำงานให้ดีกว่าเดิมแล้ว บุคลากรเหล่านี้ยังต้องทำ การลดทอนแหล่งทรัพยากร รวมทั้งบุคลากรในองคการ นับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรที่อยู่เข้าใจและรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับองคการ แต่ในที่สุดแล้วผู้บริหารมักจะค้นพบว่า สิทธิ์พทย์ที่ไม่สามารถนับเป็นตัวเลขได้อย่างบุคลากร มักเป็นสิทธิ์พทย์ที่มีค่าที่สุดเมื่อองคการเผชิญ กับภาวะวิกฤตเช่นนี้

2) ช่องทางการสื่อสารต้องชัดเจน (Keep Channel of Communication Clear)

เพื่อลดความกดดัน และความคลุมเครือของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ กับการสื่อสาร โดยต้องมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ การลดข่าวลือต่างๆในองคการแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา และจุดด้อย ขององคการได้ไปพร้อมกัน

3) มีการทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้นำแผนงานไปปฏิบัติ(Hook Together Decision Makers and Implementers)

การทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกัน เพราะ มีหลายครั้งที่การตัดสินใจจากห้องประชุมไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในแง่ ปฏิบัติ

4) สร้างความรับผิดชอบและการรับทราบผลตอบกลับภายในผู้ปฏิบัติงาน (Build in Responsibility and Feedback)

มีผลการศึกษาหลายชิ้นได้ระบุว่าความรับผิดชอบ และการได้รับทราบผลตอบ กลับมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การวัด สิ่งที่มีคุณค่าซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรโดยทั่วไปรู้สึกว่ามีคุณค่าเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ส่วนการ ตอบกลับ (Feedback) ก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทำงานต้องการทราบเพื่อจะเห่นผลของการ ของการพยายามในการทำงาน

5) ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Get to Work on Team Building)

การทำงานเป็นทีมช่วยในการปรับปรุงความสามารถขององคการที่จะอยู่รอดใน สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

6) ละทิ้งพฤติกรรมเดิมที่ไม่ดี (Take a hard lock of Old Habits)

การเกิดการมีส่วนร่วม การปรับปรุงเรื่องการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการทบทวนและเกิดการคิดสิ่งใหม่ๆ เสมอ องค์การต้องมีการทบทวน และทั้งวิธีการทำงานเก่าๆ ที่ไม่มีประโยชน์และส่งผลเสียต่อองค์การ พร้อมกับปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

7) หาทางเลือกใหม่ (Explore less traditional alternatives)

การสร้างทีมในการทำงานทำให้มีความคิดในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การหาทางเลือกใหม่ทดแทนการทำอะไรที่เดิมๆ ในสถานการณ์วิกฤต เช่น ยกเลิกการเลิกจ้างงาน แต่ใช้วิธีการอื่นทดแทน เช่น หมุนเวียนงานเพื่อให้ทำหน้าที่ใหม่ที่จะช่วยสร้างรายได้แก่องค์การ เป็นต้น

8) ตรวจสอบขอบเขตขององค์กร คู่ค้า และลูกค้ามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น การหมั่นตรวจสอบความสัมพันธ์และทำให้เข้มแข็งขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ นอกจากนี้แล้วการหา คู่ค้าหรือมิตรทางธุรกิจใหม่ก็เป็นสิ่งที่ควรจะทำไปพร้อมกันด้วย เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของเครือข่าย องค์กรกับสิ่งแวดล้อมรอบองค์การ

2.2.6 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Randell

แรนเดล (Randell. 1998: 16) ได้เสนอแนวคิดลักษณะของสุขภาพองค์การว่าประกอบไปด้วย

- 1) การถ่ายทอดวัตถุประสงค์ขององค์การแก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้ก้าวไปอย่างแข็งแกร่งและมั่นคง
- 2) บุคลากรในองค์การไม่ยึดติดที่จะส่งสัญญาณเมื่อพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น เพราะบุคลากรเหล่านั้นจะคาดหวังและมองในแง่ดีว่าพวกเขาสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้
- 3) การแก้ปัญหาในองค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างดีเยี่ยม
- 4) มีการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัด
- 5) มีความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างขององค์การ
- 6) บุคลากรในองค์การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2.7 คุณลักษณะของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Lyden and Klingele

ลายเดน และคลิงเจเล (Lyden; & Klingele. 2000: 3-6) ให้แนวคิดว่าองค์การที่มีสุขภาพดีมักจะเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตรวจสอบสุขภาพขององค์การนั้นเป็นสามารถดูได้จาก 11 มิติที่มีความเชื่อมโยงกัน โดย ลายเดน และคลิงเจเล ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบสุขภาพของสถาบันการศึกษาระดับสูง ซึ่งจากการศึกษานี้พบว่าสามารถนำแนวคิดดังให้แนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการประเมินสุขภาพองค์การได้ โดยดูตามทั้ง 11 มิติ โดยแต่ละมิติจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1) มิติด้านการสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง และเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้า และการสื่อสารแบบเขียนก็ยังมีความสำคัญ

2) มิติด้านการมีส่วนร่วม (Participation and Involvement)

องค์การที่มีสุขภาพดีมักจะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน โดยองค์การต้องมีความเปิดเผย และในทางกลับกัน บุคลากรในองค์การต้องมีความจริงใจต่อองค์การ

3) มิติด้านการภักดี และความผูกพัน (Loyalty and Commitment)

บรรยากาศที่จริงใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การมักจะเกิดขึ้นเสมอในสุขภาพองค์การ นอกจากนี้บุคลากรในองค์การมักจะบอกเล่าแก่บุคลากรอื่นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ รอวันที่จะไปทำงาน และเห็นว่าองค์การที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ที่นำไปทำงานมากที่สุด และไม่เกี่ยงในการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้อง กับงาน

4) มิติด้านขวัญกำลังใจ (Morale)

สำหรับสุขภาพองค์การ เรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอ จะสามารถสังเกตได้จากการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์การชอบซึ่งกันและกันรวมทั้งชอบงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคล และภาพโดยรวมขององค์การ

5) มิติด้านชื่อเสียงองค์การ (Institutional Reputation)

องค์การที่มีสุขภาพดีมักจะมี การรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากรทั่วไป และผู้บริหารจะแสดงและแบ่งปันการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เช่น ชุมชน สถาบันของรัฐบาล เป็นต้น

6) มิติด้านจริยธรรม (Ethics)

โดยทั่วไปสุขภาพองค์การมักมีบรรยากาศการทำงานที่ประกอบด้วยจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งได้มาจากการที่องค์การมีหลักจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งบุคลากรในองค์การเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมขององค์การที่ได้มีการพัฒนาขึ้น

7) มิติด้านการยกย่องกับผลปฏิบัติงาน (Performance Recognition)

ในสุขภาพองค์การ บุคลากรในองค์การมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคลากรได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ได้ทำเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์การ

8) มิติด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal Alignment)

ในสภาพองค์กรเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายบทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์กรต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

9) มิติด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)

บทบาทความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการมีสุขภาพองค์กร โดยภาพการรับรู้ของผู้นำในองค์กรคือ ผู้บริหารระดับทั้งในระดับกลาง หรือสูง ซึ่งมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา

10) มิติด้านการพัฒนา (Development)

ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรมีประโยชน์และจำเป็นต่อ ตลาดโลก ณ ปัจจุบันดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ควรทำ

11) มิติด้านการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization)

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์กร

2.2.8 คุณลักษณะของสุขภาพองค์กรตามแนวคิดของ Verschoor

เวอร์ชอร์ (Verschoor, 2003: 20-23) ได้เขียนบทความเรื่อง อุปนิสัยทางจริยธรรม 8 ประการ ขององค์กรที่มีสุขภาพดี โดย เวอร์ชอร์ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะส่วนใหญ่มักจะทราบดีว่าการมีหลักจริยธรรมที่ดีในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กรหรือต่อธุรกิจของพวกเขาเอง แต่ในบางครั้งการที่จะนำหลักจริยธรรมเหล่านี้มาใช้ในองค์กร ในชีวิตประจำวันกลับเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง

อุปนิสัยที่จะให้แนวคิดต่อไปนี้จะจะเป็นลักษณะจริยธรรมขององค์กรที่มีสุขภาพดี ซึ่งเป็นข้อสันนิษฐานว่าหากองค์กรนั้นๆมีหลักจริยธรรมเหล่านี้ จะทำให้มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน และมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหลักจริยธรรมนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะนำหลักการนี้มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน พัฒนาธุรกิจของเขาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลที่ดี หลักจริยธรรม 8 ประการสำหรับสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย

1) การเปิดกว้าง และถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูงต่อบุคลากรระดับล่างในองค์กร (Openness and Humility From top to Bottom of the Organization)

การเห็นแก่ตัวจะทำให้เกิดการปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดจุดอ่อนขึ้นในองค์กร ส่วนจุดแข็งขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จากการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นในองค์กร ยกตัวอย่าง เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินเป็นตำแหน่งสำคัญที่จะสามารถประยุกต์ใช้หลักการข้อนี้โดยการเป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาส่งขึ้นมา แทนที่จะทำหน้าที่เพียงแค่ส่งผลต่อรายงานทางการเงินไปยังผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงส่วนบุคคล (An environment of accountability and personal responsibility)

ทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่นียึดถือหรือรับผิดชอบเฉพาะงานของตัวเองเท่านั้น แต่จะช่วยเหลือกันในเรื่องอื่นๆ ที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จด้วย ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินไม่ควรที่จะมามุ่งเน้นที่จะแก้ตัวจากคำตอบว่าผู้อื่นเท่านั้น หากแต่ควรจะมุ่งเน้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการต่อว่ามากกว่า

3) ความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดการยอมรับความเสี่ยงในขอบเขตที่เหมาะสม (Freedom for risk taking within appropriate limits)

การยอมรับความเสี่ยงจะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร เพียงแต่จะต้องมีขอบเขตในการยอมรับที่เหมาะสม ไม่สุดโต่งจนเกินไปและไม่ประเมินความเสี่ยงนั้นๆ เร็วเกินไปจนมองข้ามบางสิ่งซึ่งสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินขององค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล เรื่องการเงินและการลงทุนของบริษัทเป็นผู้ที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งในการที่จะเข้ามาร่วมประเมิน ความเสี่ยงในกระบวนการบริหารและจัดการความเสี่ยงนี้

4) ข้อผูกมัดหรือเป้าหมายที่จะ “ทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องเท่านั้น” (A fierce commitment to “do it right”)

การทำสิ่งธรรมดาทั่วไปเป็นสิ่งที่ง่าย แต่การทำสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดจำเป็นต้องทำงานอย่างหนัก ซึ่งการที่จะทำให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดจะต้องได้รับแรงบันดาลใจทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ยกตัวอย่างเช่น องค์กรทางการเงินจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะก้าวไปสู่ องค์กรที่ดีที่สุดในที่สุด

5) ยินดีที่จะอดทนและเรียนรู้จากความผิดพลาด (A willingness to tolerate and learn from mistakes)

เป็นการยอมรับที่จะเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในอดีตสามารถที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เปิ่นลบไปเป็นสิ่งที่บวก

6) ความคงเส้นคงวาและการยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญาโดยไม่มีข้อยกเว้น (Unquestioned integrity and consistency)

การไม่คงเส้นคงวาและการไม่ยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญา จะทำให้เกิดการบ่อนทำลายความเชื่อมั่นของบริษัท ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ในการทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย

7) การให้ความร่วมมือ มีการบูรณาการ และการมีแนวคิดแบบภาพรวม (A pursuit of collaboration, integration and holistic thinking)

การมีแนวคิดที่แคบหรือถูกปิดกั้นจะทำให้องค์กรไม่พัฒนา แต่การทำงานร่วมกันและมีแนวคิดที่จะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

8) ความกล้าหาญและยืนหยัดที่จะเผชิญกับอุปสรรค (Courage and persistence in the face of difficulty)

องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับการแข่งขันหรืออุปสรรคได้ ยกตัวอย่างเช่น ในการทำกระบวนการในการคิดงบประมาณการเงิน ผู้จัดการฝ่ายการเงินจำเป็นต้องทำให้มั่นใจว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสมเหตุสมผลที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

2.2.9 คุณลักษณะของสุขภาพองค์กรตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2553: 1-11) ได้กำหนดดัชนีวัดสุขภาพขององค์กร (Happy workplace index) หรือ MapHR ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนสุขภาพ หรือความสุขของคนในองค์กร เพื่อแสดงสถานะของผลการดำเนินงานตามกระบวนการที่จะส่งผลต่อความสุขของคนในองค์กร โดยมีทั้งสิ้น 37 ดังนี้ 5 มิติได้แก่

มิติที่ 1 Management สุขด้วยการจัดการ

- 1) ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน
- 2) นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน
- 3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ
- 4) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย
- 5) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน
- 6) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของ

พนักงาน

มิติที่ 2 Atmosphere สุขด้วยบรรยากาศในการทำงาน

- 7) ผู้บริหารพัฒนาแนวคิด/ แนวทางการสร้างความสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 8) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการสร้างความสุขในองค์กร เป็นที่ยอมรับทั้ง

ภายในและภายนอกองค์กร

- 9) บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน เช่น ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล

- 10) การสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การจัดสถานที่

ให้อื้อต่อการทำงาน

- 11) การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

- 12) การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร
- 13) องค์กรดูแลความสุขของครอบครัว พนักงานเป็นอย่างดี
- 14) การร่วมพัฒนาชุมชน สังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- 15) การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ พิจาร ให้กลับสู่งาน

มิติที่ 3 Process สุขด้วยกระบวนการสร้างความสุขในองค์กร

- 16) คณะทำงาน / ผู้รับผิดชอบ / การกำกับดูแลนโยบายองค์กรแห่งความสุข
- 17) การสร้างช่องทางการสื่อสาร เรื่องการสร้างความสุขในองค์กร
- 18) การเรียนรู้เรื่องการสร้างความสุขในองค์กร
- 19) การสนับสนุนทรัพยากรในองค์กร
- 20) องค์กรให้ความสำคัญเรื่ององค์กรแห่งความสุขว่าเป็นทุนอย่างหนึ่ง
- 21) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรอย่างมีความสุข
- 22) คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรแห่งความสุข

มิติที่ 4 Health สุขด้วยสุขภาพกายใจ

- 23) พฤติกรรมด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)
- 24) กิจกรรมส่งเสริมและการมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว
- 25) การเกิดอุบัติเหตุ / เจ็บป่วย / เสียชีวิต เนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ
- 26) ร้อยละของวันลาที่พนักงานลาโดยมีสาเหตุจากอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน
- 27) การออกกำลังกาย
- 28) ร้อยละของดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานอยู่ในระดับปกติ
- 29) ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร
- 30) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
- 31) ระดับความเครียดของพนักงาน
- 32) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร
- 33) องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน

มิติที่ 5 Result สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

- 34) ความผูกพันในองค์กร (ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ)
- 35) อัตราการลาออกของพนักงาน

36) ผลิตภาพแรงงานขององค์กร

37) ผลิตภาพรวมขององค์กร

จะเห็นได้ว่าการสร้างความไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน ขึ้น การมีความรับผิดชอบ และการสร้างทีมงาน จะช่วยสร้างให้เกิดองค์การที่มีสุขภาพดี แข็งแรง ท่ามกลางสภาวะที่วิกฤต สิ่งที่ทำหายในสถานการณ์เช่นนี้ คือ การจัดการให้องค์การยังสามารถอยู่รอดได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนได้ในอนาคต ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า โดยการใส่ใจดูแลสุขภาพทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งสนับสนุน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือสิ่งที่มีผลต่อองค์การ ซึ่งทรัพยากรบุคคลนี้เองจะเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์การเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มั่นคง และยั่งยืนต่อไป

2.2.10 คุณลักษณะขององค์การสุขภาพไม่ดี

จากการวิจัยเอกสารพบว่า นอกจากการเสนอแนวคิดของคุณลักษณะสุขภาพองค์การแล้ว ยังมีการเสนอแนวคิดเพื่อบอกคุณลักษณะที่บ่งชี้ว่าองค์การกำลังเผชิญกับปัญหาสุขภาพ ยกตัวอย่างคุณลักษณะองค์การที่สุขภาพไม่แข็งแรง (Unhealthy organization) โดย แรนเดล (Randell, 1998: 16-17) ซึ่งให้แนวคิดว่าองค์การที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงมักจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรไม่ทุ่มเท ไม่อยากมีส่วนร่วมกับองค์การอย่างจริงจัง ยกเว้น กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Top management) เท่านั้น
- 2) เมื่อบุคลากรในองค์การพบสิ่งผิดปกติ บุคลากรเหล่านั้นจะอยู่หนึ่ง ไม่มีจิตอาสาที่จะจัดการดับปัญหา มีการซ่อนเร้นปัญหาเมื่อมีการทำผิดเกิดขึ้น นอกจากบุคลากรจะพูดถึงเฉพาะปัญหาขององค์การและความยุ่งยากขององค์การเวลาที่อยู่บ้าน หรือแม้แต่ในสำนักงานเองก็ตาม
- 3) ผู้บริหารระดับสูงมักที่จะควบคุมการตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะทำให้เกิดปรากฏแบบคอขวด (Bottle-neck) และบุคลากรมักจะบ่นถึงการตัดสินใจนั้นๆ ของผู้บริหารเสมอ
- 4) ผู้บริหารจะรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องการผลักดันให้งานนั้นสำเร็จ เพราะไม่มีใครให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง
- 5) ไม่มีความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างองค์การนอกเหนือการตัดสินใจ ที่อยู่ในขอบเขตของบุคลากรเหล่านั้น
- 6) บุคลากรในองค์การมักอิจฉาริษยา ไม่ช่วยเหลือกัน
- 7) ผู้บริหารสูงสุด (CEO) มักแสดงบทบาทและประพฤติดนเป็นผู้นำสูงสุด โดยมักจะสั่งงาน ตามที่ตนเห็นชอบโดยไม่สนใจสิ่งที่กระทบต่อบุคลากรที่เหลือองค์การเลย

ลายเดน และคลิงเจเล (Lyden; & Klingele. 2000: 3-6) ก็ให้แนวคิดถึงคุณลักษณะขององค์กรที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงเช่นกัน โดย ลายเดน และคลิงเจเล ให้สังเกตจากอาการหลายอาการที่บ่งบอกว่าองค์กรกำลังอยู่ในสภาวะที่สุขภาพเริ่มย่ำแย่ ซึ่งอาการเหล่านั้นได้แก่

- 1) การลดลงของผลกำไร
- 2) การลดลงของผลิตภาพ
- 3) การเพิ่มขึ้นของการขาดงาน
- 4) มีปัจจัยขัดขวางในการสื่อสาร
- 5) การตัดสินใจทั้งหมดอยู่ที่บริการระดับสูง
- 6) ขาดการผูกพันกับการทำงานขององค์กร
- 7) มีระดับแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจที่ตกต่ำลง
- 8) บุคลากรไม่สนใจชื่อเสียงขององค์กร
- 9) มีพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมมากขึ้น
- 10) ไม่มีการตั้งเป้าหมาย
- 11) ไม่มีการดูแล และการสอนงาน
- 12) ขาดโปรแกรมการอบรม และพัฒนาบุคลากร
- 13) ขาดความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร เป็นต้น

จากคุณลักษณะดังให้แนวคิดที่ได้บ่งชี้คุณลักษณะขององค์กรที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง จะเห็นว่าสิ่งที่ แรนเดล (Randell. 1998: 16-17) ระบุนั้นจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรที่ไม่สมดุล โดยเฉพาะปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ซึ่งหัวหน้าไม่มีการสร้างความมีส่วนร่วม ไม่มีความไว้วางใจและไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ลูกน้อง ดังนั้นจึงก่อให้เกิดผลต่างๆ ตามมาดังคุณลักษณะที่แรนเดล ระบุ ซึ่งประเด็นเรื่องที่ผู้บริหรคุมการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียวก็ตรงกับสิ่งที่ ลายเดน และ คลิงเจเล ได้ให้แนวคิดถึงเช่นกัน แสดงว่าสิ่งสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพขององค์กรนั้น คือ การสร้างสมดุลของปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้ความไว้วางใจ การให้อำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม เป็นต้น

สำหรับประเด็นอื่นๆที่ ลายเดน และคลิงเจเล (Lyden; & Klingele. 2000: 3-6) ได้ให้แนวคิดถึง เช่น การเพิ่มขึ้นของการขาดงาน การมีปัจจัยขัดขวางในการสื่อสาร การขาดการผูกพันกับการทำงานขององค์กร บุคลากรมีระดับแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ตกต่ำลง บุคลากรมีพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมมากขึ้น บุคลากรไม่สนใจชื่อเสียงขององค์กร ขาดการตั้งเป้าหมาย และการขาดความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร ล้วนเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการลดลงของกำไร และการลดลงของผลิตภาพของ

องค์การเมืองตามมา และคุณลักษณะอีกสองประการที่ ลายเดน และคลิงเงเล (Lydenp; & Klingele. 2000: 3-6) ให้แนวคิดถึง คือ การขาดการดูแล การสอนงาน และการขาดโปรแกรมการอบรมพัฒนาบุคลากร ก็เป็นเหตุผลทางอ้อมที่ก่อให้เกิดการลดลงของกำไร และการลดลงของผลิตภาพขององค์การได้เช่นกัน

คุณลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพดีนั้น มีการเสนอในมุมมองต่าง ๆ มากมายจากนักคิด และนักวิจัยหลายท่าน โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การ โดยอาศัยแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น ไมล์ (Miles. 1965) ; ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy ; & Feldman. 1987) ซึ่งศึกษาใน 6 องค์ประกอบคือ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3) การให้ความสำคัญกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และ 6) การมีนวัตกรรมและการเรียนรู้

2.3 เครื่องมือวัดและประเมินสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ พบว่ามีนักการศึกษาได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดสุขภาพองค์การขึ้น ดังนี้

1) เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การทางการศึกษา (Organizational Health Inventory หรือ OHI สร้างและพัฒนาขึ้นโดย ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987: 33) ประกอบด้วย เกณฑ์บ่งชี้การมีสุขภาพที่ดีขององค์การ 7 องค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นตามองค์ประกอบดังนี้ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ = 0.91 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ = 0.87 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ = 0.86 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน = 0.89 5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ = 0.95 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน = 0.92 และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ = 0.93

2) เครื่องมือประเมินระดับสุขภาพองค์การ (A Guide for Examining Levels of Organizational Health) สร้างและพัฒนาขึ้นโดย คลาค และแฟร์แมน (มนัสนันท์ ฝูงสุขสกุล. 2540: 69; อ้างอิงจาก Clark; & Fairman. 1983: 110-111) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดหาระดับของสุขภาพองค์การ ประกอบด้วยข้อความที่ระบุรายละเอียดตัวแปรต่างๆ ที่ใช้วัด 10 ตัวแปรได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมาย 2) การสื่อสารที่เพียงพอ 3) การใช้อำนาจที่เหมาะสม 4) การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม 5) ความสามัคคี 6) ขวัญ 7) นวัตกรรม 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัว และ 10) ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คะแนนเป็นแบบการประมาณค่า 3 ช่วงคะแนน คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง

3) แบบประเมินสุขภาพองค์การของชัยชาญ ชัยหาร (2533: 92-93) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบ

ขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ใน 10 ด้านได้แก่ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความเพียงพอของการสื่อสาร 3) ความสมดุลของการใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 5) ความสามัคคี 6) ขวัญและกำลังใจ 7) การนำนวัตกรรมมาใช้ 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัวและ 10) ความเพียงพอในการแก้ปัญหา

4) แบบวัดสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาของ พรณี สุวดี (2537: 304-309) มีคุณภาพด้านความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในสูง = 0.979 และด้านความตรงตามโครงสร้างประกอบด้วย ตัวประกอบที่แสดงมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงาน 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การมุ่งเน้นวิชาการ 6) บุคลากรของสถาบัน 7) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 8) การติดต่อสื่อสาร

การเสนอแนวคิดและโมเดลต่างๆ เพื่อใช้เป็นหลักในการตรวจและวินิจฉัยว่าองค์การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงแล้วหรือไม่ ซึ่งได้นักวิจัยที่ปรึกษา และผู้ชำนาญการหลายท่านที่นำเสนอโมเดลและกรอบแนวคิดในการประเมินสุขภาพองค์การ เพื่อเป็นการตรวจสอบสุขภาพก่อนที่องค์การจะป่วยหนัก เพื่อสุขภาพองค์การที่แข็งแรงพร้อมที่จะต่อสู้ในยุคปัจจุบันต่อไป

3. องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาสุขภาพองค์การของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

3.1 ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในบทบาทขององค์การ ไว้ดังนี้ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy; Feldman. 1987) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ เป็นความสามารถของบุคลากรขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของสังคม องค์การไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆ จากภายนอก

ซึ่งสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ โดย เซอร์โต (Certo. 1992: 192) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ซึ่งแบ่งออกเป็น 1.1) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม 1.2) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่องค์การโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน สภาพตลาดแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ร่วมลงทุน 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) ประกอบด้วย เจ้าของกิจการ โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารจัดการ ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง คณะกรรมการบริหาร วัฒนธรรม องค์การ รวมทั้งหน้าที่งานต่างๆขององค์การ ทั้งนี้ยังมีสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ เช่น) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่องค์การ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนรวมของประเทศ เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคม ประกอบด้วย ค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง ประกอบด้วยนโยบายของรัฐบาล นโยบายทางด้านกฎหมายและการเมือง รวมทั้งการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประชาชนและองค์การ 4) สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers. 1997: 84) ยังได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม โดยระบุว่าสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ระดับคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น บรรยากาศองค์การ สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น สภาพเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

และพรณี สุวดี (2537: 65) ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกว่า มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก จึงส่งผลต่องค์การ เนื่องจากองค์การไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพัง หากแต่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งปัจจัยนำเข้าองค์การรับมาจากสภาพแวดล้อม ดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมและความสามารถของบุคลากรขององค์การที่จะคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงองค์การให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ในการปรับตัวในเข้ากับสภาพแวดล้อมได้นั้น คอทเทอร์ (Kotter. 1996: 161-173) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้นั้นจำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1) มีความฉับพลันอยู่ตลอดเวลา หลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จจะต้องอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการแปลงสภาพอย่างฉับพลัน ผู้บริหารต้องสามารถมองทั้งปัญหา โอกาส และบรรทัดฐาน โดยอาศัยระบบสารสนเทศในการทำงาน และข้อมูลทางด้านบัญชี การเงิน ตลอดจนข้อมูลด้านลูกค้า คู่แข่งขัน พนักงาน ผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต ผู้ถือหุ้น การพัฒนาของเทคโนโลยี และผลลัพธ์ทางการเงิน ในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มที่จะมุ่งไปที่การพัฒนาระบบที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการสร้างบรรทัดฐานที่ให้บุคคลได้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษและการประเมินผล คนที่เสนอความคิดที่ผิดพลาด ลดการสนทนาที่ไม่ชัดเจน โดยปกติจะมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กร

2) มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทีมงานจึงจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงรูปองค์กรเป็นระยะ

3) มีบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ในศตวรรษที่ 20 การพัฒนาวิชาชีพทางด้านธุรกิจในระดับเรียนจะมีลักษณะ 1) มุ่งที่การบริหารจัดการ โดยสอนให้รู้ถึงวิธีการวางแผนการทำงานประมาณ การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุม และการแก้ปัญหาทางธุรกิจ 2) ให้ความสำคัญในเรื่องผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จะมีลักษณะพัฒนาความเป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นผู้นำ จะต้องการองค์กรที่มีโครงสร้างตามแนวนอน เพื่อให้เกิดการควบคุมที่น้อยลง และวัฒนธรรมที่เผชิญความเสี่ยงมากขึ้น พนักงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และช่วยให้พนักงานก้าวหน้าด้วยวิธีการลองผิดลองถูก จึงต้องใช้การสอนงาน และการกระตุ้น ให้ใช้ความพยายามเป็นเวลาหลายพันชั่วโมงเพื่อเกิดความสำเร็จ

4) มีการมอบอำนาจให้อย่างกว้างขวาง ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความคิดของพนักงานทุกคน ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ระดับล่างให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ลักษณะหลายประการขององค์กรที่จำเป็นต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องมอบอำนาจให้พนักงาน ซึ่งต้องอาศัยสายการบังคับบัญชาในแนวนอน มีความเป็นระบบราชการน้อย พอใจที่จะเสี่ยงมากขึ้นและมีการมอบ

อำนาจที่แน่นอน ปัจจุบันนี้องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ซึ่งดำเนินการในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงผู้บริหารมักใช้เวลาส่วนใหญ่ในการนำ ไม่ใช้การจัดการ ซึ่งพนักงานจะได้รับมอบอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

5) มีการบริหารจัดการโดยมอบหน้าที่ให้เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นที่ดีเลิศ นักวิชาการได้พยากรณ์ธุรกิจ ในศตวรรษที่ 21 ว่า ทุกคนจะให้ความสำคัญที่วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ เนื่องจากองค์การที่ได้ให้แนวคิดถึงนี้มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังระดับล่างเป็นอย่างมาก โดยเกิดความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่ได้รับมอบอำนาจจะสามารถจัดการกับงานที่เขาได้รับมอบให้ ให้แนวคิดคือโดยพวกเขาเหล่านั้นจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนด้วยระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ปัจจุบันนี้แม้ว่าเราจะได้พบเห็นว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจทางการบริหารจัดการ แต่มักพบว่าพวกเขาไม่ได้รับความรู้และความ ช่วยเหลืออื่นๆที่พอเพียง เพราะขาดการฝึกอบรมและระบบที่เหมาะสม

6) ตัดการติดต่อภายในระหว่างกันที่ไม่จำเป็นออก องค์การทุกแห่งจำเป็นต้องมีการติดต่อภายในระหว่างกัน หากไม่มีการติดต่อระหว่างกันอาจไม่สามารถตกลงในบางสิ่งบางอย่างได้ ในศตวรรษที่ 21 การติดต่อภายในระหว่างกันจะมีลักษณะ 1) มีการประสานงานกับหน่วยย่อยอย่างรวดเร็วและประหยัดเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) เป็นองค์การที่มีความฉับไว มุ่งความสำคัญของการติดต่อ 3) มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ซับซ้อน 4) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ง่าย 5) ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น 6) มีการตรวจสอบการเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอและกำจัดสิ่งต่างๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องออกไป

7) มีวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถปรับตัวได้ การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ ในศตวรรษที่ 20 พบว่า บรรทัดฐานของกลุ่มและค่านิยมร่วมกัน ในองค์การส่วนใหญ่จะเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะวัฒนธรรมต่างๆ สามารถทำให้การปรับตัวง่ายขึ้น ถ้าปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้ 1) ให้คุณค่าในการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนขององค์การ 2) มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่มีความสามารถอย่างจริงจัง 3) สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีม 4) ลดขั้นตอนของกฎเกณฑ์การทำงาน หรือใช้ระบบราชการต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526: 51-58) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่สอดคล้องกับความมั่นคงในบทบาทขององค์กร ว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักขององค์กร ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจะประกอบด้วย นโยบายของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายเปิดประตูสถานศึกษา ความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ความพร้อมของสถานศึกษาในด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนความพร้อมของชุมชน ซึ่งทราบถึงสภาพปัญหาและวิธีที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น นอกจากนี้ สถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้แสวงหาความรู้และเข้ามาใช้บริการต่างๆของทางสถานศึกษาได้ หากสถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะทำให้พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งระหว่างสถานศึกษาและชุมชนนั้นต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในบทบาทและภารกิจ ที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ โดยสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และพร้อมที่จะปกป้องสถานศึกษาจากความกดดันต่างๆ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น

สอดคล้องกับ กมลาคณ์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 63) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในบทบาทขององค์กร ว่าหมายถึง การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สนับสนุนกิจกรรมขององค์กร รวมทั้งประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานขององค์กร และปกป้ององค์กรจากแรงกดดันต่างๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงในบทบาทขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรของสถานศึกษาในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมตามความคาดหวังของสังคม ผู้ปกครอง และสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนที่จะช่วยสนับสนุนกิจกรรมต่างๆขององค์กร

3.2 การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร ไว้ดังนี้

ฮอยและเฟลด์แมน(Hoy; & Feldman. 1987) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร เป็นความสามารถของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร เป็นความเชื่อถือผู้บริหาร สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารได้อย่างมีอิสระ

สอดคล้องกับ แคทซ์และคาห์น (Katz; & Kahn. 1966: 218) ที่ให้แนวคิดว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจ ภายใต้นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริหารจัดการด้วยหลักคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม มีระเบียบการบริการข้อมูลข่าวสารเสนอแนะให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ทันเวลาและเท่าเทียมกัน

และแชคเคิลตัน (Shacklenton. 1995: 73) ที่ให้แนวคิดว่าการที่บุคลากรไม่ทำตามกฎ เกิดจากการขาดวินัยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร องค์กรที่ไร้ระเบียบจะยากลำบากมาก ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร กฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติ รวมทั้งมาตรฐานต่าง ๆ นั้น ต้องชัดเจนว่า องค์กรต้องการอะไร และทำไมต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นั้น โดยเฉพาะมาตรฐานที่เป็นส่วนกลาง ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีข้อควรคำนึงถึง ได้แก่

- 1) พฤติกรรมอะไรที่ต้องการส่งเสริมให้ปฏิบัติบ่อยๆ
- 2) พฤติกรรมอะไรที่ไม่ส่งเสริม แต่จำเป็นต้องเข้าใจและอดทน
- 3) พฤติกรรมอะไรที่ไม่ยอมให้ปฏิบัติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของ บุคลากรที่ปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในองค์กร มีค่านิยมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ รับทราบ ยอมรับและปฏิบัติตามสายบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตำแหน่ง

3.3 ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ ฮอย และเฟลด์แมน(Hoy; Feldman. 1987) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ราฟ (Raph. 1974: 74) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์กลุ่มและนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540: 17) ให้แนวคิดว่าง ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคล ให้ปฏิบัติตามเพื่อสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมาย ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้ที่มีต่อผู้ตาม ในแง่การให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึกสร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตามเพื่อการตัดสินใจเป็นสำคัญ

เฟลชแมน (Fleishman. 1953: 153-158) เสนอแนวคิดว่าง ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์นี้มี ลักษณะของความเป็นมิตรภาพมีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์สูงจะเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและการให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ

เรตติน (สะอาด สีหาค. 2536; อ้างอิงจาก Reiden. 1970: 30-32) และฮาลพิน (Halpin. 1966: 88-89) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมผู้นำด้านมุงสัมพันธ์ไว้ว่า หมายความว่า ความรวมถึงพฤติกรรมใดๆ ก็ตามของผู้นำที่แสดงออกหรือแสดงให้เห็นถึงมิตรภาพ ความไว้นื้อเชื่อใจ ความอบอุ่นเป็นกันเองความสนใจ และการให้ความเคารพในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกคนอื่นๆ ของกลุ่มบุคคลนั้นคนมากกว่าการทำงาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง

แคท และคาร์น (ธงชัย แก้วมาตย์. 2536; อ้างอิงจาก Katz; Kahn. 1965) ให้แนวคิดว่าการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความไว้วางใจกัน ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจกัน สนับสนุนกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ประสาน ทองพูล และทิพวรรณ ทองกุล (2537: 90) ให้แนวคิดว่าเป็นแง่ของภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ในมุมมองของสถานศึกษา พบว่า เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนโดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสามารถในการบริการแก่เพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: 139-143) ได้ให้แนวคิดว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นพฤติกรรมในด้านมิตรสัมพันธ์ ควรประกอบไปด้วย พฤติกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ทำให้เกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกัน ในการสร้างความผสมกลมกลืนของทีมงานในการสร้างแรงบันดาลใจตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทำให้งานมีความหมายแก่ผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมการให้กำลังใจและสนับสนุนด้านอารมณ์ พฤติกรรมส่งเสริมค่านิยมและหลักการ

สุทธัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548: 17) ให้แนวคิดว่า พฤติกรรมผู้นำมิตรสัมพันธ์ เป็นการแสดงออกของผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในลักษณะความเป็นมิตรที่ดี ให้ความไว้วางใจ ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ตามเพื่อให้เกิดความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

โดยสรุป ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ใช้ภาวะผู้นำโดยมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็น และเป็นพี่ปรึกษาซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค

3.4 การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน ไว้อย่างหลากหลายดังนี้ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ให้ความสำคัญต่องานและสัมฤทธิ์ผลของงาน มีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจะรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เฟลชแมน (Fleish. 1953: 153-158) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การใส่ใจต่อผู้ร่วมงานไว้ว่า พฤติกรรมแบบนี้จะแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคนและสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของเพื่อนร่วมงาน มาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด มักจะพึงพิถีพิถันกับการมอบหมายงานและมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติของผู้ร่วมงานสูง เพื่อให้ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามเวลาที่ต้องการ

นอกจากนี้ เรตดิน (สะอาด สีหามาต. 2536; อ้างอิงจาก Raiden. 1970: 30-32) ได้ให้แนวคิดถึงผู้นำทีม ที่สอดคล้องกับการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน ว่าเป็นพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก พฤติกรรมจะมีความเหมาะสมจะถูกมองว่าเป็นผู้จูงใจที่ดีที่กำหนดมาตรฐานไว้ค่อนข้างสูงและให้ความสำคัญกับการบริหารแบบทีมงาน

สฤตหทัย เบญจศิริวรรณ (2548: 16) ให้แนวคิดถึง พฤติกรรมการให้ความสำคัญผู้ร่วมงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผน มีการสื่อความหมายและการแนะนำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด

โดยสรุป การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงถึงภาพลักษณ์ของการเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะให้และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน

3.5 การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) ให้แนวคิด การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรหรือสำนักงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

เบนเดอร์ (Bender. 1983: 6) ให้แนวคิดว่าการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมขององค์กรทุกประเภท มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ การกิจขององค์กร วัสดุอุปกรณ์ และคน หากพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้การกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังที่วางไว้ ทรัพยากรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างด้านขององค์กร หากองค์กรใดมีทรัพยากรเพียงพอและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ทั้งยังมีการบริหารจัดการที่ดี ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีคุณภาพ ดังนั้นทรัพยากรเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร มีบทบาทเป็นตัวช่วยการดำเนินกิจกรรมขององค์กร โดยที่ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ดังต่อไปนี้

1) ด้านปริมาณของวัสดุอุปกรณ์

1.1) ปริมาณของวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ถ้าหากวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ การดำเนินกิจกรรมขององค์กรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามหากปริมาณของวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ การดำเนินงานขององค์กรก็จะด้อยประสิทธิภาพ หรืออาจไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

1.2) ปริมาณของวัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ถ้าหากปริมาณของวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ การดำเนินกิจกรรมก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายได้

1.3) ปริมาณของวัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อการเลือกดำเนินกิจกรรมขององค์กร ปริมาณวัสดุอุปกรณ์จะเป็นปัจจัยในการเลือกกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งที่จะต้องเป็นคือ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร กิจกรรมควรเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณีวัสดุอุปกรณ์จะเป็นตัวกำหนดกิจกรรม เนื่องจากข้อจำกัดของวัสดุอุปกรณ์หรือความจำเป็นที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาจำกัด

2) ด้านคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์

2.1) คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรค่อนข้างมากในบางครั้งแม้วัสดุอุปกรณ์จะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่ปราศจากคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรก็ปราศจากประสิทธิภาพได้

2.2) คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรค่อนข้างสูง ในการดำเนินงานใดๆขององค์กร หากใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูง ผลผลิตขององค์กรก็จะค่อนข้างสูง

2.3) คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดขององค์กรใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรมก็จะดีไปด้วย เช่น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้าครูมีวุฒิ ประสบการณ์สูง ก็จะสามารถคิดหาวิธีการสอนที่ดีเหมาะกับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จสูงไปด้วย

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2537: 23-25) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) บทบาทในฐานะเป็นผู้ใช้

1.1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา หน้าที่ประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษา คือการจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษาขึ้น เพื่อจะได้ทราบว่าในระยะเวลาต่าง ๆ นั้นจะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือการกำหนดวัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

1.2) กำหนดวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการ ผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์จากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการได้อย่างชัดเจน และต้องเรียงลำดับความสำคัญของโครงการเพื่อให้รู้ว่าควรดำเนินกิจกรรมใด ก่อน-หลัง

1.3) การแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ การแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษานั้นต้องแสวงหาจากแหล่งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค เป็นต้น

1.4) การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ อาจได้มาใน 2 รูปแบบ คือ ในรูปแบบของจำนวนรวมและวัสดุอุปกรณ์จำแนกเป็นรายโครงการหรือกิจกรรม

1.5) การใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยอาศัยแผนงานหรือโครงการเป็นตัวชี้้นำการใช้วัสดุอุปกรณ์ โดยมีการกำหนดแผนการใช้ และควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์

1.6) การประเมินการใช้ โดยมองในด้าน ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ประสิทธิผลของวัสดุอุปกรณ์ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ และปัญหาอุปสรรคในการใช้วัสดุอุปกรณ์

2) บทบาทในฐานะผู้แสวงหาวัสดุอุปกรณ์

การแสวงหาวัสดุอุปกรณ์มาเพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริงจะต้องเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้เรียนหรือเอื้อประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้นั้นเกิดได้กับผู้เรียนทุกคน ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีความหมาย มีความหลากหลายสามารถเน้นทักษะและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ทั้งผู้เรียนมีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่ม และปฏิบัติได้อย่างมีความสุข

จากที่ให้แนวคิดมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปริมาณและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การที่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ปริมาณเพียงพอและคัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพดี เพื่อนำมาเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน

3.6 การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ฮอยและ เฟลด์แมน (Hoy; & Feldman, 1987) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กรมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (2542:224) ให้ความเห็นว่า การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน จะมีพฤติกรรมให้เห็นดังนี้

- 1) การดำเนินงานราบรื่นเรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูงเชื่อถือได้
- 2) การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน
- 3) สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะข้อข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 4) การวิพากษ์วิจารณ์คำติชมตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 5) สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือ

หน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือยามฉุกเฉินเร่งด่วน

- 6) ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 214) ให้แนวคิดว่า พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิกในองค์กรมีการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) บรรยากาศการทำงานแจ่มใส ร่าเริง สังเกตได้จากสมาชิกในองค์กรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
- 2) สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจหรือเพลิดเพลินกับการทำงาน และมีความรับผิดชอบ

3) งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องเชื่อถือได้ ผลงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร

4) จะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า

6) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรในยามที่มีงานรีบด่วน หรือยอมรับมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษ ด้วยความเต็มใจ

ทองเจือ เพียรสถาพร(2544: 19) กล่าวว่าความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน คือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เป็นผลจากบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอันดีทั้งแนวดิ่งและแนวนอน ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์การ ในสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร ทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงาน

อรุณี เจริญจิตรกรรม (2550: 29) ให้แนวคิดว่าการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทาง จิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการทำงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้แต่จะสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกหรือทางลบก็ได้ กล่าวคือถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงานแล้วพฤติกรรมการที่แสดงออกมามีให้เห็นก็คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอุทิศเวลาแรงกายของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สยาม ปิยะนราทร (2551: 1-15) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงานไว้ 10 ข้อด้วยกัน ดังนี้คือ

1) สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน บรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเสมอภาค มีความจริงใจ เอื้ออาทรต่อกัน เน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสื่อสารกันอย่างชัดเจน ธรรมชาติของมนุษย์มักไม่ชอบให้ใครมาควบคุมหรือคอยจับผิดขณะทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น บรรยากาศที่ดี เช่น ความเป็นมิตรมีความอิสระในการทำงานไว้วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอุปกรณ์พร้อมในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบสะอาดสะอ้านสบาย

2) การชมเชย การให้รางวัล เป็นตัวที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งๆขึ้นไป เช่น การยอมรับนับถือในความสามารถ อิศรเสรีภาพให้โอกาสให้กำลังใจ ความสะดวกสบาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ ชื่อเสียง ความปลอดภัย มีศักยภาพในงานมีความมั่นคง

3) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์กร หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

4) แจกผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบจะเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของคนเป็นอย่างไร ถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ ถ้าไม่ดีก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5) ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค การทำงานใด ๆ ก็ตาม ล้วนต้องพบกับปัญหามากมาย ปัญหาบางปัญหาผู้ร่วมงานสามารถแก้ไขได้ แต่บางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้ามาช่วยเหลือ เพื่อให้ลดปัญหาให้น้อยลง ผู้บริหารควรรับรู้ความรู้สึก และอารมณ์ในสถานะที่เป็นอยู่ ฉะนั้นผู้บริหารควรมีเทคนิคดังนี้ คือ การสร้างสัมพันธภาพ การให้กำลังใจ การชี้แนะให้เห็นความกระจ่าง การสะท้อนความรู้สึกและเนื้อหา การทบทวนข้อมูล การฟัง การถาม การสรุป

6) การให้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน การมีส่วนร่วมจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่ง หรือความเป็นเจ้าขององค์การ สามารถแสดงออกในรูปของ คำขวัญ เครื่องแบบ เครื่องหมาย สัญลักษณ์และเพลง

7) จัดบุคลากรให้เหมาะกับงานที่ทำ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำจะให้งานนั้นมีคุณภาพ เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานใดที่ผู้บริหารมอบหมายให้ทำแต่ไม่มีความถนัดงานนั้นก็จะออกมาไม่มีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรจะมองให้ออกว่าผู้ร่วมงานมีความถนัดอะไร มีความสามารถเรื่องใด จึงควรจะจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

8) ผู้บริหารมีความยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเล่นพรรคเล่นพวก จะทำลายขวัญของผู้ร่วมงานให้ต่ำลง การตัดสินว่าผู้ร่วมงานคนไหนถูกหรือผิด ต้องมีหลักการหรือเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

9) ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยมารู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหน จะทำให้การทำงานเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทางและวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

10) สนองความต้องการของผู้ร่วมงานโดยทั่วไป มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าผู้บริหารสามารถสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะลดปัญหาความยุ่งยากลงไปได้ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ เรียนรู้ความต้องการอะไร และสนองในสิ่งที่ต้องลงจะทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีค่า มีความสำคัญ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรถึงความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน พึงพอใจต่องานที่ได้รับ และแสดงถึงความสามัคคีในองค์การ บุคลากรมีความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจในการทำงานในสถานศึกษา และแสดงความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

3.7 การให้ความสำคัญต่อความเป็นนักวิชาการ

นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการไว้ดังนี้

ฮอย และ เฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลของการศึกษา โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง สามารถบรรลุเป้าหมายได้

มัลลีย์ โชติสุวรรณ (2549: 11) ให้แนวคิดถึงการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานวิชาการโรงเรียน 3 ด้านคือ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ในระดับดี ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานวิชาการตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ทั้งสิ้น 17 ข้อดังนี้

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันศึกษาเอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พศ. 2544 และสาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดสาระหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ ได้แก่ การวางแผนนโยบายในการดำเนินงานวิชาการ การจัดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ดำเนินกิจกรรม การกำหนดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและพัฒนาการใช้แผนการสอนของครู การนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู การส่งเสริมการพัฒนาครู การจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้และมวลประสบการณ์ให้กับผู้เรียน การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2551 โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย การบูรณาการความรู้จากกลุ่มสาระฯ การสนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูจากการอบรม การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ของผู้เรียน

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา งานพัฒนาหลักสูตร คือ งานการบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้ตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ(กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 34) ในการพัฒนาหลักสูตรที่ดีจะต้องทำการศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 หลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ การสร้างหลักสูตรท้องถิ่นจากการศึกษาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามการใช้หลักสูตรการปรับปรุงหลักสูตร

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะในการใช้ชีวิต การนำความรู้มาใช้ในการชีวิตประจำวัน การส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน การบูรณาการความรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ มาปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ การกำหนดระเบียบในการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยเน้นการวัดประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อทราบถึงพัฒนาการของตัวผู้เรียน และการนำผลการเรียนรู้จากสถานศึกษาอื่นทั้งในระบบหรือการศึกษานอกระบบ เมื่อผู้เรียนย้ายหรือจบการศึกษามาเพื่อใช้เป็นหลักฐานสำหรับตัวผู้เรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหามาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการ กับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา จากบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่นๆ ซึ่งอันที่จริงแล้วชุมชนมีแหล่งเรียนรู้อยู่แล้วมากมายแต่ขาดการพัฒนาที่ถูกต้อง ดังนั้นทุกฝ่ายมีหน้าที่พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและพร้อมกันนั้นก็พัฒนาผู้ให้ความรู้ตามแหล่งเรียนรู้ นั้น อาจจะโดยการเพิ่มทักษะในการนำเสนอ การถ่ายทอดความรู้ ก็จะทำให้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเกิดความน่าสนใจและน่าศึกษา เนื่องจากแหล่งเรียนรู้ที่ใกล้ตัวนั้นมีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนมากที่สุด เพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากชีวิตจริง

9) การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตัวผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศ ผู้นิเทศมีการให้คำแนะนำ และชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้อง การแนะนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ ให้แก่ผู้ที่ได้รับการนิเทศ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ในขณะที่เดียวกันผู้นิเทศก็จะได้รับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติและข้อเสนอหรือข้อเรียกร้องต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำกลับไปพิจารณาหาวิธีการปรับปรุงรูปแบบหรือกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น

10) การแนะแนว การแนะแนวเป็นการชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้เรียนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการเตรียมตัวสำหรับการออกไปประกอบอาชีพ ผู้ที่รับผิดชอบงานแนะแนวจะต้องทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจและตระหนักในการดำเนินชีวิตในอนาคต เช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะต้องรู้ว่าตนเองมีความชอบหรือความถนัดด้านใดด้านหนึ่ง และควรเลือกเรียนต่อในสายใด จึงจะมีความรู้ความสามารถเหมาะสมและสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต การชี้ให้เห็นแนวโน้มความต้องการผู้ที่มีทักษะความรู้ในสายงานต่างๆ ในอนาคตจะทำให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ตรงกับความต้องการของตนเองแล้วตั้งเป้าหมายศึกษาความรู้ในเรื่องนั้นๆ ได้โดยไม่สิ้นเปลืองเวลาและเงินทอง

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาจะต้องจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีแผนการพัฒนาศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานอื่น การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไขในจุดด้อยและเสริมความเข้มแข็งในส่วนที่เป็นจุดเด่น

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเริ่มจากการศึกษา สำรวจความต้องการของชุมชนแล้วจัดให้ความรู้ และทักษะทางวิชาการเพื่อนำไปพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและท้องถิ่น การส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น เริ่มจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

14) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ การสำรวจและศึกษาข้อมูลทางการจัดการศึกษา ความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษา การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย และระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ การกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและแนวปฏิบัติที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และบริบทในสังคมและชุมชน

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 สารบัญกลางของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับสาระของหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ การส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและเทคโนโลยี การประสานความร่วมมือของบุคลากรทั้งในและระหว่างหน่วยงาน เขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ กระประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549)

กิตติมา ปรีดีลก (2551: 51) ได้ให้แนวคิดถึง การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการของสถานศึกษา บุคลากรควรสนับสนุนที่จะให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีดังนี้

- 1) จัดตั้งคณะทำงานทางด้านวิชาการ ลักษณะของคณะกรรมการอาจจัดรวมเป็นคณะครูที่สอนวิชาเดียวกันร่วมกันทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 2) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมชน หรือชมรม หรือสมาคมทางวิชาการเพื่อปรึกษาและเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง
- 3) ส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสือ วารสาร เผยแพร่หรือมีการประชุมสัมมนา คั่นคว้าวิจัย อยู่เสมอ
- 4) ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ และคุณวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้โอกาสในการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
- 5) การเรียนในห้องเรียนควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจจะแบ่งกันตามความสามารถ แบ่งตามเอกัตภาพ หรือแบ่งแบบละครครูเข้าสอนก็ควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดและวุฒิของครู

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการตั้งเป้าหมายทางผลการเรียนที่สูงให้กับผู้เรียน ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ครูต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน ในขณะที่ตัวนักเรียนต้องตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์

โดยสรุปสภาพองค์การของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.1.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นต้น สำหรับการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549: 18) ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังให้แนวคิด เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชบัญชา (2551: 32) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดย การศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และการสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่าองค์ประกอบ โดย องค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

4.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

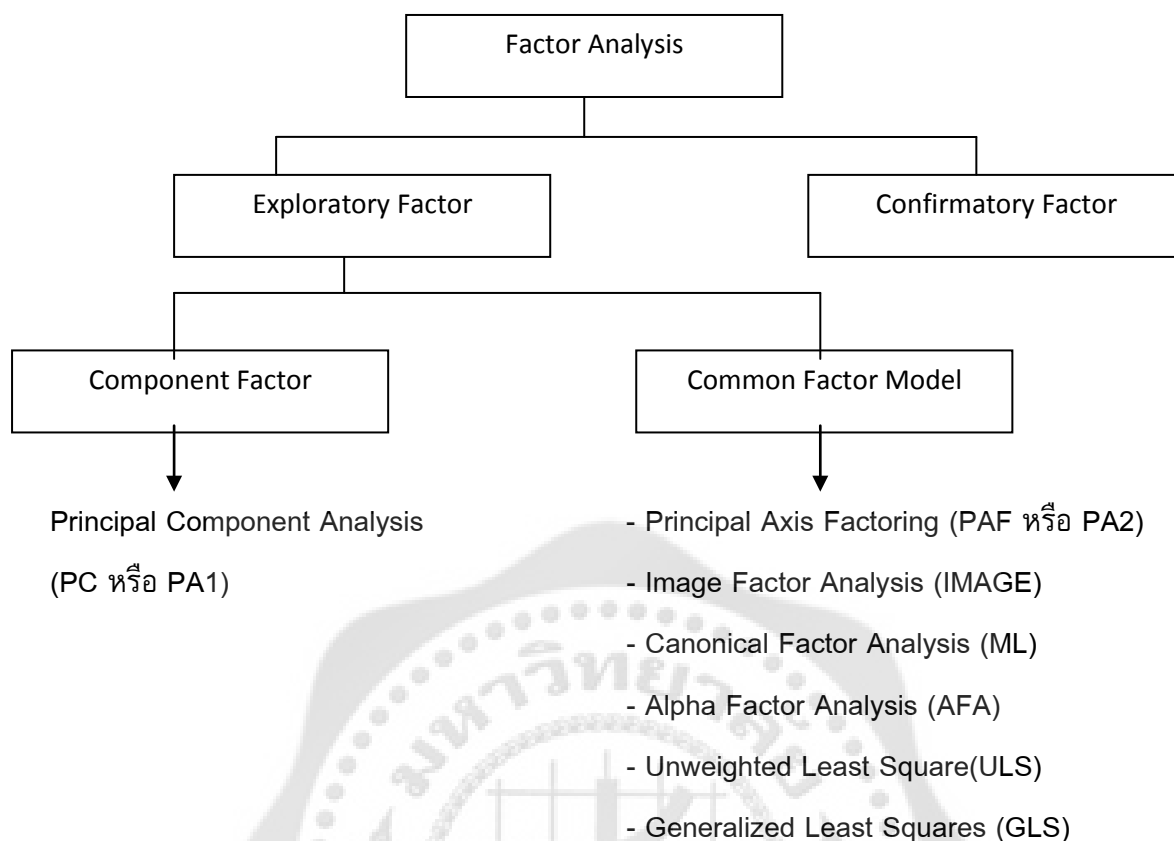
2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะ อยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือให้แนวคิดได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

4.3 วัตถุประสงค์ของเทคนิค (Factor Analysis)

1) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่ามีองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้เรียกว่า Exploratory factor analysis model :EFA

2) เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor analysis model :CFA ซึ่งเทคนิคของ Factor analysis สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สรุปรูปแบบการวิเคราะห์ตัวประกอบ

4.4 ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

1) ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and correlation analysis) การวิเคราะห์แปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน T – test Z – test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

2) ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้คือการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

3) ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามทฤษฎีพหุปัญญาของการ์ดเนอร์

4.5 ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย. 2549; อ้างอิงจาก Stevens. 1992, 1996; Tabachnick; & Fidell. 2001; Munro. 2001: 309)

1) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear)

3) จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร

4) กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5 - 10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 รายต่อ 1 ตัวแปร

5) กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงแบบค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

4.6 ข้อจำกัดและปัญหาของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) ข้อจำกัดเรื่องจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องใช้จำนวนตัวอย่าง (sample size) จำนวนมาก หากใช้ตัวอย่างน้อยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำกว่าประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีหลายแนวคิด สามารถสรุปตามแนวคิดของนักสถิติ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย

แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง	เสนอแนะขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล
1. พิจารณาการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดี่ยว	1.1) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างดังนี้ จำนวน 50 ราย ถือว่า แย่มาก (very poor) จำนวน 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor) จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair) จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent)
1.1 คอมเลย์และลี (Comrey; & Lee. 1992)	
1.2 ตามกฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (Rule of thumb)	1.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย
2. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการวิเคราะห์	2.1) ขนาดตัวอย่างแค่ 150 รายก็เพียงพอ 2.2) ไม่จำเป็นต้องระบุจำนวนตัวอย่าง 2.3) ตัวอย่างควรมีมากกว่า 150 ราย 2.4) ขนาดตัวอย่าง ควรมีอย่างน้อย 300
2.1 ถ้าการวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก	
2.2 กรณีมีจำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ หรือมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากกว่า 0.6 หรือ	
2.3 จำนวนองค์ประกอบมีเท่ากับ 10 องค์ประกอบ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ น้อยกว่า 0.4	
2.4 การวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก	

จากตาราง 2 เป็นการสรุปเกี่ยวกับการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจากหลายแนวคิด แต่ทั้งนี้นักวิจัยควรใช้ขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับหลักการคิดขนาดตัวอย่างตาม หลักสถิติ นั่นคือ ขนาดตัวอย่างต้องมีความหมายเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา

ข้อจำกัดเกี่ยวกับระดับข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ข้อมูลต้องมีระดับการวัดประเภทมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) ส่วนตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบกลุ่ม นักวิจัยต้องทำให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) เสียก่อน นอกจากนี้ ลักษณะข้อมูลต้องมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

2) ปัญหาการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 3 ประเด็น ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีตัวแปรตาม ซึ่งแตกต่างกับการทดสอบสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบปกติ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก สถิติการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์เส้นทาง ดังนั้น สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาตัวทำนายได้

2.2) ขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดได้ ดังนั้นหลังจากขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบนักวิจัยจึงไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดองค์ประกอบได้ว่ามีกี่รอบจึงจะพอดี

2.3) ในปัจจุบันการวิจัยที่ต้องการทดสอบเพื่อลดจำนวนตัวแปร มีเพียงสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่านั้น เนื่องจากสถิตินี้สามารถรวมตัวแปรหลายๆตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน หลังจากนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ดังนั้นเมื่อนักวิจัยต้องการวิเคราะห์ให้ได้ผลการวิเคราะห์ดังให้แนวคิดข้างต้นจึงมีสถิติให้เลือกใช้เฉพาะสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพียงตัวเดียว แต่ยังไม่มียังวิธีการทางสถิติวิธีอื่นๆ จึงทำให้นักวิจัยต้องเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งๆที่วิธีนี้มีข้อจำกัดดังให้แนวคิดข้างต้น

4.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถใช้ในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเช่น “แบบทดสอบที่นำไปสอบเก็บคะแนนมานี้ วัดอะไรบ้าง”

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจอาจแบ่งได้คร่าวๆ 5 ขั้นตอนคือ

4.7.1 เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์

4.7.2 การสกัดองค์ประกอบ

4.7.3 เลือกวิธีการหมุนแกน (Orthogonal หรือ Oblique)

4.7.4 เลือกค่า loading

4.7.5 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

4.7.6 เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์

4.7.1 เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์

อันดับแรกในขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อามาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของเมตริกสหสัมพันธ์

ตาราง 3 เมตริกสัมพัทธ์ของข้อมูลตัวอย่าง

1.Ability to define problems	1.00					
2.Ability to supervise others	-0.34	1.00				
3.Ability to make decisions	0.51	-0.48	1.00			
4.Ability to build consensus	0.05	0.27	-0.11	1.00		
5,Ability to facilitate decision-making	0.07	0.18	-0.03	0.78	1.00	
6.Ability to work on a team	-0.48	0.46	0.44	0.19	0.17	1.00

4.7.2 การสกัดองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่สองในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการค้นหาจำนวน องค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมีวิธีการต่างๆ ให้เลือกใช้ดังนี้ 1) Maximum Likelihood Method (หรือ Canonical Factoring) 2) Least- Squares Method (หรือ Principal Axis Factoring) 3) Alpha Factoring 4) Image Factoring และ 5) Principal Components Analysis ผู้วิจัยจะต้องเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เลือกให้ ถ้าเป็นโปรแกรม SPSS โปรแกรมจะเลือกวิธี Principal Component Analysis

ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบจะให้ข้อมูลที่หลากหลาย ตารางข้างล่างนี้จะนำเสนอผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบเพื่อเก็บไว้สำหรับใช้ในการคิดวิเคราะห์ต่อไปในอนาคต กฎที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดจำนวนขององค์ประกอบคือ “eigenvalue > 1” ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบที่จะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้มากน้อยเพียงไร โดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalue แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้ หากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวนน้อย การวิเคราะห์อาจจะให้ผลเป็นองค์ประกอบแค่ 2 – 3 องค์ประกอบเท่านั้น ถ้าหากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวนมากอาจจะได้จำนวนองค์ประกอบมาก แต่เราอาจจะกำหนดเกณฑ์อื่นๆ สำหรับเลือกจำนวนองค์ประกอบได้ แต่ eigenvalue > 1 นี้เป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทุกโปรแกรม

สมมุติฐานของตัวอย่างนี้คือ “เราคาดหวังว่าจะได้ 2 องค์ประกอบคือ “representing task” และ “people skills” ผลลัพธ์ในตาราง 2 จะเป็นผลจากการสกัดองค์ประกอบ ซึ่งจะแสดงให้เห็นดังนี้

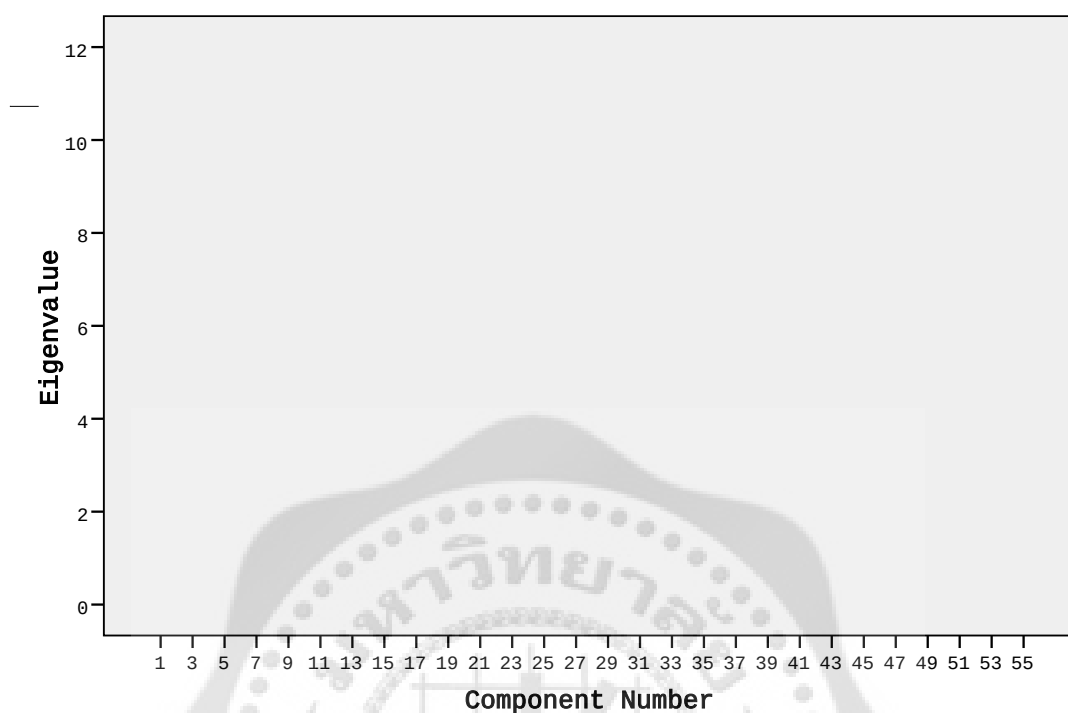
ตาราง 4 ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ

Factor	Eigenvalues	% of variance	Cumulative % of variance
1	2.51349	41.9	41.9
2	1.73952	29.0	70.9
3	.59749	10.0	80.8
4	.52956	8.8	89.7
5	.41547	6.9	96.6
6	.20422	3.4	100.0

การแปลความหมายผลลัพธ์ที่วิเคราะห์ได้

ในเริ่มแรกได้ 2 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (eigenvalue) > 1 รวมเปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนทั้ง 2 องค์ประกอบจะได้ 70.9% นั่นคือทั้ง 2 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ 70.9%

ถ้านำค่าไอเกนมาพล็อตกราฟ ภาพที่ได้จะเรียกว่า สกรีนพล็อต (scree plot)



ภาพประกอบ 3 สกรีนพล็อต (scree plot)

ในตาราง 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) จะนำเสนอภายใต้หัวข้อ “Factor” เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบ รูปร่างคล้ายความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะมีพิสัยระหว่าง -1 ถึง 1 ส่วนสอดมภ์ถัดมาเป็นค่าร่วมกัน (communality) ซึ่งก็คือสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบ

ตาราง 5 เมตริกชองค์ประกอบก่อนหมุนแกน

	Variables	Factor 1	Factor 2	Communality
1	Ability to define problems	-.627	.514	.66
2	Ability to supervise others	.759	-.068	.58
3	Ability to make decisions	-.730	.337	.65
4	Ability to build consensus	.494	.798	.88
5	Ability to facilitate decision-making	.425	.832	.87
6	Ability to work on a team	.767	-.168	.62

ในตาราง 5 เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) ในองค์ประกอบที่ 1 ของตัวแปรทั้ง 6 ตัว มายกกำลังสองแล้วบวกกัน จะได้ค่าเท่ากับค่าไอเกน (eigenvalue) นั่นคือ

$$(-.627)^2 + (.759)^2 + (-.730)^2 + (.494)^2 + (.425)^2 + (.767)^2 = 2.51$$

และองค์ประกอบที่ 2

$$(.514)^2 + (-.068)^2 + (.337)^2 + (.798)^2 + (.832)^2 + (-.168)^2 = 1.74$$

4.7.3 เลือกวิธีการหมุนแกน

ตาราง 5 นี้แสดงให้เห็นความยากลำบากในการแปลความหมายขององค์ประกอบก่อนหมุนแกน ตัวแปรทั้งหมดจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงมาก (สังเกตใน Factor 1) มีทางเดียวที่จะสามารถแปลผลได้นั้นคือจะต้องดำเนินการหมุนแกน (rotate) ซึ่งมี 2 วิธีคือ วิธี Orthogonal จะให้ผลเป็นองค์ประกอบที่ไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งการหมุนแกนวิธีนี้มีให้เลือก 3 แบบคือ 1) varimax 2) equamax และ 3) quartimax ชุดของน้ำหนักองค์ประกอบที่องค์ประกอบที่ไม่สัมพันธ์กันจะเรียกว่า orthogonal solution และวิธี Oblique จะให้ผลเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ซึ่งมีแบบ oblimin และ Direct quartmin และชุดของน้ำหนักองค์ประกอบที่องค์ประกอบสัมพันธ์กันจะเรียกว่า oblique solution โปรแกรมคอมพิวเตอร์ส่วนมากจะเลือกการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ varimax

ตาราง 5 นี้เป็นตัวอย่างของ orthogonal solution สังเกตค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะมีการกระจายระหว่างองค์ประกอบ จะทำให้ง่ายต่อการแปลผล

ตาราง 6 เมตริกซ์องค์ประกอบหลังการหมุนแกน

Variables	Factor 1	Factor 2	Communality
1.Ability to define problems	-.787	.194	.66
2.Ability to supervise others	.724	.266	.58
3.Ability to make decisions	-.804	-.011	.65
4.Ability to build consensus	.102	.933	.88
5.Ability to facilitate decision-making	.025	.934	.87
6.Ability to work on a team	.764	.179	.65

ในตาราง 6 เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากทั้ง 2 องค์ประกอบมากำลังสองแล้วบวกกันจะได้ค่าเท่ากับค่ารวมกัน (Communality) เช่น

$$\text{ตัวแปรที่ 1 } 0.66 = (-.787)^2 + (.194)^2$$

$$\text{ตัวแปรที่ 2 } 0.58 = (.742)^2 + (.266)^2 \quad \text{เป็นต้น}$$

สามารถเขียนในรูปทั่วไปได้ว่า

$$h_i^2 = \sum_{k=1}^m a_{ik}^2$$

เมื่อ h_i^2 คือ ค่ารวมกัน (communality) ของตัวแปรตัวที่ 1

$$\sum_{k=1}^m a_{ik}^2 \text{ คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตัวที่ } i$$

ตั้งแต่องค์ประกอบที่ $k=1$ ถึง m

ดังที่ได้อธิบายไปแล้วว่า ค่ารวมกัน (communality) คือสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบ ดังนั้น สัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบจะเรียกว่า องค์ประกอบความคลาดเคลื่อน (unique factor) หรือ Uniqueness หรือ unique variance คำนวณได้ด้วยสูตร

$$u_1^2 = 1 - h_1^2$$

เมื่อ u_1^2 คือ องค์ประกอบความคลาดเคลื่อน

ตามทฤษฎีของ unique variance สามารถจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความแปรปรวนเฉพาะ (specific variance) ใช้สัญลักษณ์ว่า e_i^2 ดังนั้น

$$h_i^2 + s_i^2 + e_i^2 = 1$$

4.7.4 เลือกค่า loading

เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดบรรจุอยู่ในองค์ประกอบใด ให้พิจารณาที่ค่า loading โดยปกติในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ที่ .3- .4 เพราะในงานวิจัยนั้นมักจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก Hair (1995: 385) ได้เสนอตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่า loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 5

ตาราง 7 ค่า Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Factor loading	.30	.35	.40	.45	.50	.55	.60	.65	.70	.75
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	350	250	200	150	120	100	85	70	60	50

จากตาราง 7 พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบที่ 1 สูงที่สุดคือ ตัวแปร 1,2,3 และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบที่ 2 สูงที่สุดคือ ตัวแปรที่ 4

4.7.5 การตั้งชื่อองค์ประกอบ

เมื่อเรารู้ความหมายของ Loading แล้ว ถัดมาคือตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบ มีกฎในการตั้งชื่อดังนี้

ชื่อขององค์ประกอบควรจะ

- สั้น อาจตั้งชื่อเพียง 1-2 คำ
- มีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ

โดยพิจารณาความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้าผู้วิจัยคำว่า มาตามโครงสร้างของทฤษฎี ผู้วิจัยอาจจะต้องการใช้ชื่อองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามา หรือ ผู้วิจัยอาจจะตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเอง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548: 105) ศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มีความสมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกระดับเรียงตามระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติ เรียงตามลำดับ คือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับสุดท้ายคือ การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

กอบัว ทศนภักดิ์ (2550: 100-102) ศึกษาองค์การสุขภาพดี (Healthy Organization) พบว่าการที่องค์กรจะเป็นองค์กรที่สุขภาพดีได้ต้องให้ความสำคัญของสุขภาพของ 3 มิติหลักๆ คือ มิติด้านสุขภาพบุคลากรในองค์กร (Employee Health Perspective) มิติด้านสุขภาพองค์การ (Organizational Health Perspective) มิติด้านสุขภาพแวดล้อม (Environmental Health Perspective)

โดยองค์การต้องมีพื้นฐาน (Foundation) ที่สำคัญในการสนับสนุนและผลักดันให้องค์การเกิดการขับเคลื่อนไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ (Belief) วัฒนธรรม (Culture) จริยธรรม (Ethics) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในอันดับต่อมา เพื่ออำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้เกิดองค์การสุขภาพดี ได้แก่

การให้ความสำคัญกับการออกแบบองค์กร (Organizational Design) การกำหนดนโยบาย (Policy) ที่ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน (Reward and Recognition System) มีกระบวนการสื่อสาร (Communications) ที่มีประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ที่ดี มีการพัฒนาการเรียนรู้ (Learning) เพื่อพัฒนาบุคลากร และองค์กรไปพร้อมๆ กัน มีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เหมาะสมและส่งเสริมกับแนวทางการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กร

ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นเหมือนปัจจัย ระบบ และโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนให้องค์การเกิดเติบโตไปในทิศทางตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการจะไป และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไปพร้อมกันทั้งบุคลากร องค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ โดยสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามแนวคิดองค์การสุขภาพดี คือ การสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของบุคลากรองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่อยู่แวดล้อมองค์กร

กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 327-328) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบทัศนคติขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 7) การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และ 8) การวางแผน

2. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยที่บุคลิกภาพของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถในการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันของบุคลากร และการวางแผนมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความสามารถในการแก้ปัญหา โดยส่งผ่าน ขวัญในการปฏิบัติงาน

3. ผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบทัศนคติของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ประเด็นที่สังเกตได้ขององค์ประกอบการวางแผน บุคลิกภาพของสถาบัน ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

มานิตย์ มัลลวงค์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันภายในองค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตภาคพายัพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตภาคพายัพ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.52) และเมื่อพิจารณารายละเอียดภายในปัจจัยทั้งสามด้านแล้วพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาได้แก่ความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และความคิดเห็นสุดท้ายที่มีต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16)

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550: 75) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมแล้วรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าครูโรงเรียนแผนกสองภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรินญา ปู่เต๊ะ (2552: 113-125) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงานที่ดีมีลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 0.1 ตามลำดับ และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552: 178 – 205) ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกครองชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณิ บุญเผ่า (2554: 85-90) ศึกษา ปัจจัยคำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่นถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็น สัดส่วน และ เหมาะสมกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้องานที่ทำน ทำอยู่มีความท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่องานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ปิยาพร ห้องแซง (2555: 165-171) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่างต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์และวัฒนธรรมองค์กรด้านระดับของความมั่นคง สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 14.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปร ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรนี้สามารถทำนายได้ร้อยละ 07.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนด้านการคัดเลือก และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

ในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 11.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันโดยรวมในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนด้านการคัดเลือกและด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันโดยรวมในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 10.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชุลเลอร์ (Schulyler. 2004: 57-79) ที่ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการเกิดสุขภาพองค์การ โดยการใช้กรอบแนวคิดใหม่ของทฤษฎีและภาคปฏิบัติองค์การ (The Possibility of Healthy organizations: Toward a new framework for organizational theory and practice) สรุปได้ว่า องค์การจะมีสุขภาพดีได้นั้น องค์การต้องสร้างให้เกิดการคงไว้ซึ่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal maintenance) “ หรือ “ การสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal nourishment)” ซึ่งก็คือ การที่ ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลการไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกัน องค์การต้องออกแบบเพื่อพัฒนาและสร้างความเติบโตในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การ และบุคลากรในองค์การต้องทำให้องค์การสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากการสร้างให้เกิดการสนับสนุนให้เกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal nourishment) แล้วองค์การยังต้องสร้างวัฒนธรรมที่ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม การตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตนเองด้วย

คลาร์ค (Clark; & et al.: 16-30) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะของสุขภาพองค์การว่ามีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมศาสตร์ของมนุษย์ (Behavioral Science) ผสมผสานกับความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคลากรในองค์การ และความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์การ

Clarck ให้แนวคิดว่าองค์การที่จะสุขภาพดีได้นั้น บุคลากรขององค์การนั้นๆ ต้องสามารถรักษาสถานภาพขององค์การพร้อมกับสร้างความเติบโตไปพร้อมกัน และเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม และเป็นกลุ่มกิจกรรมทางธุรกิจ ดังนั้นการที่องค์การจะมีสุขภาพดีได้จะต้องให้การสนับสนุนกลุ่มบุคลากรรวมทั้งให้โอกาสบุคลากรแต่ละคนได้เติมเต็มความสามารถเพื่อเติบโตไปพร้อมกัน

คลิเจอร์ และ แฮนสัน (Kriger; & Hanson. 1999: 302 – 317) ได้ศึกษาเรื่องของการคำนึงถึงพื้นฐานที่มีต่อการกระบวนทัศน์เพื่อสร้างสุขภาพองค์การอย่างแท้จริง ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดมาจากศาสนาหลายศาสนาทั่วโลก

ค่านิยมพื้นฐานที่ทำให้เกิดสุขภาพองค์การ 8 ประการ ตามแนวคิดของ Kriger และ Hanson ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ และความจริงใจ (Honesty and Truthfulness)
2. ความไว้วางใจ (Trust)
3. ความนอบน้อม (Humility)
4. การให้อภัย (Forgiveness)
5. ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)
6. รู้สึกขอบคุณ (Thankfulness)
7. การยินดีให้บริการ (Being of service)
8. ความนิ่ง และความสงบ (Stillness and Peace)

จากการศึกษาแนวคิดดังให้แนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจศึกษา การวิเคราะห์ องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในบทบาทของ องค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อ ผู้ร่วมงาน 5) การมีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยมีแนวทางในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 47 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,737 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2557) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (2557: 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของยามาเน่ (Taro, Yamane. 1967)

$$\text{ดังสูตร} \quad n = \frac{N}{1+ne^2}$$

$$\text{ได้ขนาด} \quad n = 348$$

แต่ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 438 คน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยจำแนกสถานศึกษาออกตามขนาดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 13 แห่ง ขนาดใหญ่ 6 แห่ง ขนาดกลาง 16 แห่ง และขนาดเล็ก 12 แห่ง

ขั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถานศึกษาร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 7 แห่ง ขนาดใหญ่ 3 แห่ง ขนาดกลาง 8 แห่ง และขนาดเล็ก 6 แห่ง

ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่ายครูในแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละสถานศึกษา (Simple Random Sampling with proportional to size) ได้ผลดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สถานศึกษา	ครู	สถานศึกษา	ครู
ใหญ่พิเศษ	อยุธยาวิทยาลัย	150	โรงเรียนที่ 1	44
ใหญ่พิเศษ	สวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี	147	โรงเรียนที่ 2	43
ใหญ่พิเศษ	ปากเกร็ด	137	-	-
ใหญ่พิเศษ	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	131	โรงเรียนที่ 3	38
ใหญ่พิเศษ	อยุธยาอนุสรณ์	130	โรงเรียนที่ 4	38
ใหญ่พิเศษ	สตรีนนทบุรี	129	โรงเรียนที่ 5	38
ใหญ่พิเศษ	บางบัวทอง	124	-	-
ใหญ่พิเศษ	วัดเขมาภิรตาราม	113	-	-
ใหญ่พิเศษ	เบญจมาฆานุสรณ์	111	-	-
ใหญ่พิเศษ	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	100	โรงเรียนที่ 6	29
ใหญ่พิเศษ	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	99	โรงเรียนที่ 7	29

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สถานศึกษา	ครู	สถานศึกษา	ครู
ใหญ่พิเศษ	ศรีบุญยานนท์	92	-	-
ใหญ่พิเศษ	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	91	-	-
	รวม	1,554		259
ใหญ่	รัตนธิเบศร์	96	-	-
ใหญ่	ทำเรือ “นิตยานุกูล”	88	โรงเรียน 1	27
ใหญ่	เสนา “เสนาประสิทธิ์”	62	โรงเรียน 2	18
ใหญ่	บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”	78	-	-
ใหญ่	ไทรน้อย	46	โรงเรียน 3	14
ใหญ่	ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	23	-	-
	รวม	393		59
กลาง	นนทบุรีพิทยาคม	77	โรงเรียนที่ 1	23
กลาง	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	56	-	-
กลาง	บางปะหัน	47	โรงเรียนที่ 2	14
กลาง	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	44	-	-
กลาง	บางซ้ายวิทยา	38	-	-
กลาง	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	36	โรงเรียนที่ 3	11
	นนทบุรี			
กลาง	อุทัย	35	โรงเรียนที่ 4	10
กลาง	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	32	โรงเรียนที่ 5	9
	นนทบุรี			
กลาง	นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	32	โรงเรียนที่ 6	9
กลาง	ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	31	-	-
กลาง	บางไทรวิทยาคม	31	-	-
กลาง	วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	29	-	-

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สถานศึกษา	ครู	สถานศึกษา	ครู
กลาง	ราชวินิต นนทบุรี	28	โรงเรียนที่ 7	7
กลาง	ราษฎร์นิยม	22	-	-
กลาง	บางปะอิน	22	-	-
กลาง	ผักไห่ "สุทธาประมุข"	20	โรงเรียนที่ 8	6
	รวม	580		89
เล็ก	บางบาล	27	โรงเรียนที่ 1	8
เล็ก	ท่าช้างวิทยาคม	27	-	-
เล็ก	ลาดชะโดสามัคคี	22	โรงเรียนที่ 2	6
เล็ก	วัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธ์ อนุสรณ์)	20	-	-
เล็ก	บ้านแพรกประชาสรรค์	20	-	-
เล็ก	หนองน้ำส้มวิทยา	18	โรงเรียนที่ 3	5
เล็ก	ท่าหลวงวิทยานุกูล	18	-	-
เล็ก	สาคลีวิทยา	16	โรงเรียนที่ 4	5
เล็ก	ปากกรานพิทยา	14	โรงเรียนที่ 5	4
เล็ก	มหาราช "ประชานิมิต"	10	โรงเรียนที่ 6	3
เล็ก	ลาดงาประชาบำรุง	10	-	-
เล็ก	อุดมศีลวิทยา	8	-	-
	รวม	210		31
รวมทั้งหมด	47	2,737	24	438

วิธีการวิจัย

ในการทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา มีการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอน 1.1 สร้างกรอบแนวคิดเรื่ององค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสุขภาพองค์การทั้งของไทยและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 1.2 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องและผลงานที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ใช้อ้างอิงประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขั้นที่ 1.1 เป็นกรอบในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยในเบื้องต้นมีการดำเนินการวิจัย โดยการคัดเลือกตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ได้กำหนดไว้จากตอนที่ 1 ทั้ง 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 การจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

(0) เพศ

() ชาย () หญิง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพองค์การผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นในเรื่องสภาพองค์การสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน ทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

ตัวอย่าง แบบสอบถามสภาพองค์การ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังตาราง 9

ตาราง 9 ตัวอย่างแบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในบทบาทของ องค์การ					
(0) ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมได้					
การเคารพต่อกฎระเบียบ ภายในองค์การ					
(0) ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของสถานศึกษา					
ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์					
(0) บรรยากาศในการทำงานมี ความเป็นกันเอง					
การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน					
(0) บุคลากรในสถานศึกษาให้ ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน					
การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการ เรียนรู้					
(0) ท่านมีอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่พร้อมใช้งาน					
การเป็นเอกภาพในการ ปฏิบัติงาน					
(0) ท่านมีความรู้สึกดีต่องานที่ ปฏิบัติ					
การให้ความสำคัญต่อความ เป็นวิชาการ					
(0) ท่านให้ความสำคัญต่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ					

โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด
4. ร่างแบบสอบถาม โดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นไปตามสัดส่วนของผังออกข้อคำถาม ดังนี้
 - 4.1 ร่างข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ
 - 4.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจำนวนข้อคำถาม 55 ข้อ

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of item-objective contruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทีเกณฑ์ค่า $IOC \geq 0.5$ ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามที่ไว้วัดตัวบ่งชี้ทุกข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ค่าIOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ค่า IOC ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาบัตรพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูในโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ 0.977 และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อ (r) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.271 - 0.835

9. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 24 แห่ง จำนวน 438 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 แห่ง โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมา
2. การเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งในตอนต้นที่ 1 และตอนที่ 2
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง สุขภาพองค์การอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน

(ประยุกต์จาก วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 8)

4. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ในการนำไปใช้ของตัวบ่งชี้ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบเวริแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายว่าตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติเมื่อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 และองค์ประกอบมีค่าไอแกน (Eigen value) ตั้งแต่ 1.00 (Johnstone. 1981: 129)

5. วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์ค่าความคงที่ (Stability) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ค่า $IOC \geq 0.5$

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.5 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยใช้ค่าสถิติเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis) ในการนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต 3 ครั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 24 โรงเรียน จำนวน 438 คน ปรากฏว่าได้รับคืน 24 โรงเรียน จำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่คำนวณตามสูตรของยามาเน่ เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน .05 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X_i	แทน	ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย
x_1	แทน	ครูและบุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน
x_2	แทน	แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากการบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง
x_3	แทน	ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ
x_4	แทน	ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะและแนวคิดของผู้ปกครอง
x_5	แทน	ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน
x_6	แทน	นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น
x_7	แทน	การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน
x_8	แทน	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน

- X₉ แทน โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน
- X₁₀ แทน ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา
- X₁₁ แทน ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น
- X₁₂ แทน ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง
- X₁₃ แทน ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง
- X₁₄ แทน กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน
- X₁₅ แทน ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน
- X₁₆ แทน โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน
- X₁₇ แทน ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเมตตาริจิต
- X₁₈ แทน ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- X₁₉ แทน ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน
- X₂₀ แทน หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู
- X₂₁ แทน หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู
- X₂₂ แทน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค
- X₂₃ แทน ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน
- X₂₄ แทน ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน
- X₂₅ แทน ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง
- X₂₆ แทน ครูและบุคลากรร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน
- X₂₇ แทน ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
- X₂₈ แทน ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่
- X₂₉ แทน ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- X₃₀ แทน โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน
- X₃₁ แทน โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ
- X₃₂ แทน ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย
- X₃₃ แทน ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน
- X₃₄ แทน ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน
- X₃₅ แทน ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- X₃₆ แทน ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน

X ₃₇	แทน	ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
X ₃₈	แทน	ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน
X ₃₉	แทน	ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู
X ₄₀	แทน	ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
X ₄₁	แทน	ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน
X ₄₂	แทน	ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
X ₄₃	แทน	ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา
X ₄₄	แทน	ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่
X ₄₅	แทน	ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
X ₄₆	แทน	ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย
X ₄₇	แทน	ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน
X ₄₈	แทน	ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้
X ₄₉	แทน	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน
X ₅₀	แทน	ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง
X ₅₁	แทน	ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
X ₅₂	แทน	นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์
X ₅₃	แทน	ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน
X ₅₄	แทน	ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน
X ₅₅	แทน	ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบบออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขต 3

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ได้ผลดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ร.น.	รายการ	ความมั่นคงในบทบาทขององค์กร	ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	การเคารพต่อกฎระเบียบภายใน	การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ	การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม	ภาวะผู้นำแบบมีตรัสสัมพันธ์	ความผูกพันต่อการของสมาชิก	การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน	การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้	การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน	การให้ความสำคัญต่อความเป็น
1	Miles(1965)	✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓
2	Hoy; & Feldman.(1987)	✓		✓			✓		✓	✓	✓	✓
3	Guarnaccia.(1994)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Hoy; & Sabo. (1997)	✓	✓	✓						✓	✓	✓
5	Posner. (1997)	✓		✓		✓	✓		✓			
6	Randell. (1998)	✓		✓		✓	✓					
7	Lyden; & Kilingele. (2000)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	Verschoor. (2003)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
9	Lovey ; Nadkarn. (2003)	✓		✓						✓		
10	Schuyler. (2004)	✓		✓			✓		✓			
11	Dive. (2004)	✓		✓					✓			
12	Korkmaz. (2007)	✓										
13	กอบัว ทศนภักดิ์ (2550)	✓					✓	✓	✓		✓	✓
14	สสส. (2553)			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
	รวม	13	3	13	3	6	7	4	7	7	7	7

จากตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 14 ท่าน ที่ได้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องสุขภาพองค์การ พบว่า เมื่อนำองค์ประกอบแต่ละด้านมาสังเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมโยงและจัดกลุ่มตามแนวคิดที่นักวิชาการได้ให้ไว้ เมื่อวิเคราะห์คำสำคัญในคำอธิบายของแต่ละแนวคิดแล้วพบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและมีจุดร่วมในการกำหนดตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบสุขภาพองค์การโดยมีค่า

น้ำหนักเฉลี่ยสูงสุดคือ 13 ได้แก่ ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ รองลงมา คือ การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ ค่าน้ำหนัก 12 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน การมีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ ค่าน้ำหนัก 7 การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ค่าน้ำหนัก 6 ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก ค่าน้ำหนัก 4 ความเป็นผู้นำของบริหาร และการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก 3 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นของนักวิชาการ มากกว่า 6 ท่าน เนื่องจากค่าน้ำหนักแสดงให้เห็นถึงแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการมากกว่าครึ่งหนึ่งที่คิดเห็นตรงกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบทั้งหมดที่สังเคราะห์ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสุขภาพองค์การใน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 2) การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5) การมีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ 6) การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และ 7) การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ

การวิเคราะห์ตัวแปรจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มากำหนดเป็นกรอบคำถามของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้สรุปองค์ประกอบดังตาราง 11

ผู้วิจัยดำเนินสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลดังตาราง 11

ตาราง 11 องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	รวม
ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ						
แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง	✓	-	-	✓	✓	3
ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและแนวคิดของผู้ปกครอง	✓	✓	✓	✓	✓	5
นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น	✓	✓	-	✓	✓	4
การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	5
บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	5
ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน	✓	✓	✓	-	✓	4
การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์การ						
โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ของตนเอง	✓	-	-	✓	✓	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	รวม
การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร (ต่อ)						
กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	✓	✓	-	✓	✓	4
โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์						
ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีไมตรีจิต	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	✓	✓	-	✓	✓	4
ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู	✓	✓	✓	✓	✓	5
หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู	✓	✓	-	✓	✓	4
ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรร่วมกันเฝ้าระวังซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่	✓	✓	-	✓	✓	4
ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	รวม
การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้						
โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย	-	-	✓	✓	✓	3
ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน	-	✓	✓	✓	✓	4
ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน						
ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน	✓	✓	✓	-	✓	4
ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู	✓	✓	-	✓	✓	4
ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	รวม
การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ						
ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน	✓	✓	✓	-	✓	4
ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง	✓	✓	✓	✓	✓	4
ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	✓	-	✓	✓	✓	5
นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์	✓	✓	-	✓	✓	4
ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน	-	✓	✓	✓	✓	4
ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา 7 องค์ประกอบ 55 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ 8 ตัวบ่งชี้ คือ (1) แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง (2) ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและแนวคิดของผู้ปกครอง (3) นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น (4) การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตาม

ความคาดหวังของชุมชน (5) บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน (6) ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (7) ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ และ(8) ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร 8 ตัวบ่งชี้ คือ (1) โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน (2) ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา (3) ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น (4) ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (5) ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (6) กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน (7) ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน และ(8) โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 6 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเมตตาจิต (2) ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3) ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน (4) หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู (5) หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู และ(6) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค

องค์ประกอบที่ 4 การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 7 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน (2) ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน (3) ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง (4) ครูและบุคลากรร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน (5) ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น (6) ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ และ (7) ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

องค์ประกอบที่ 5 การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ (1) โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน (2) โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ (3) ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย (4) ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน (5) ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน และ (6) ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย

องค์ประกอบที่ 6 การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน 10 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน (2) ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (3) ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน (4) ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (5) ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (6) ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน (7) ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (8) ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา (9) ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และ (10) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 7 การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย (2) ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน (3) ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ (4) ครู

และบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน (5) ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง (6) ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (7) นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ (8) ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน (9) ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน และ(10) ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ

ตอนที่ 2 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 24 โรงเรียน จำนวน 438 คน ปรากฏว่าได้รับคืน 24 โรงเรียน จำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่คำนวณตามสูตรของยามานะ เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน .05 ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	128	31.76
หญิง	275	68.24
รวม	403	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	59	14.64
31 – 40 ปี	63	15.63
41 – 50 ปี	116	28.78
มากกว่า 50 ปี	165	40.95
รวม	403	100.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	0.99
ปริญญาตรี	273	67.74
สูงกว่าปริญญาตรี	126	31.27
รวม	403	100.00
4.ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
น้อยกว่า 6 ปี	69	17.12
6 – 10 ปี	41	10.17
11 – 15 ปี	44	10.92
มากกว่า 15 ปี	249	61.79
รวม	403	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.24 มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง มากกว่าปี คิดเป็นร้อยละ 40.95 มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.74 และมีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.79

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวบ่งชี้สภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตร การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน แสดงออกมาในรูปเมตริกซ์สหสัมพันธ์ พร้อมทั้งทดสอบความมีนัยสำคัญของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยนำคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รวมทั้งหมด 55 ตัวบ่งชี้ มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันขององค์ประกอบสภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จาก 55 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.001 - 0.963 ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ผลดังตาราง

ตาราง 13 แสดงรายละเอียดของค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และค่าสถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's test of sphericity)

	Chi-Square	Df	Sig.	KMO
ค่าสถิติทดสอบ	31152.349	1485	<.001	.759

จากตาราง 13 พบว่า สถิติทดสอบ มีค่า Chi-Square เท่ากับ 31152.349 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001 และมีค่า KMO เท่ากับ .759 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสม ที่จะดำเนินการวิเคราะห์ด้วย เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

จากนั้น ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไปสกัดตัวประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) โดยให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากกัน เพื่อให้องค์ประกอบมีความเป็นอิสระต่อกัน ด้วยวิธีวารีแม็กซ์ (Varimax) พบว่าได้ค่า Communalities ของแต่ละตัวบ่งชี้ ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 14 ค่า Communalities ของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตัวบ่งชี้	Communalities	ตัวบ่งชี้	Communalities	ตัวบ่งชี้	Communalities
x1	.944	x20	.870	x39	.663
x2	.793	x21	.831	x40	.688
x3	.935	x22	.809	x41	.785
x4	.747	x23	.854	x42	.678
x5	.923	x24	.720	x43	.709
x6	.669	x25	.661	x44	.722
x7	.733	x26	.885	x45	.576
x8	.820	x27	.860	x46	.810

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Communality	ตัวบ่งชี้	Communality	ตัวบ่งชี้	Communality
x9	.865	x28	.831	x47	.906
x10	.817	x29	.852	x48	.849
x11	.847	x30	.775	x49	.821
x12	.838	x31	.863	x50	.815
x13	.648	x32	.890	x51	.865
x14	.802	x33	.814	x52	.682
x15	.784	x34	.797	x53	.894
x16	.859	x35	.777	x54	.770
x17	.603	x36	.774	x55	.770
x18	.781	x37	.746		
x19	.791	x38	.800		

จากตาราง 14 พบว่า ค่า Communality ของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าตั้งแต่ 0.576 – 0.944 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถวัดองค์ประกอบรวมกันได้ ซึ่งตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่า Communality อยู่ในระดับที่สามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้งหมด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่า Communality สูงสุด คือ ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (X1) = 0.944 และตัวบ่งชี้ที่มีค่า Communality น้อยที่สุด คือ ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (X45) = 0.576 จากนั้นจึงดำเนินการพิจารณาค่า Eigen value ต่อ พบว่าได้ผลดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่า Eigen value ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของ
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

องค์ประกอบ	Eigen value	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	11.417	20.759	20.759
2	6.715	12.210	32.968
3	5.832	10.603	43.572
4	5.550	10.092	53.664
5	5.027	9.140	62.804
6	3.220	5.854	68.658
7	3.023	5.497	74.155
8	1.775	3.228	77.383
9	1.053	1.914	79.297
10	.954	1.734	81.031
11	.834	1.516	82.547
12	.778	1.415	83.962
13	.713	1.297	85.259
14	.656	1.192	86.452
15	.594	1.080	87.531
16	.554	1.007	88.539
17	.508	.924	89.463
18	.459	.835	90.298
19	.449	.816	91.113
20	.403	.733	91.846
21	.366	.665	92.511
22	.337	.613	93.125
23	.322	.585	93.710
24	.310	.564	94.274
25	.284	.517	94.791
26	.282	.512	95.303
27	.253	.460	95.763
28	.234	.426	96.188
29	.205	.373	96.562

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Eigen value	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
30	.188	.341	96.903
31	.167	.303	97.206
32	.159	.289	97.495
33	.137	.250	97.745
34	.127	.230	97.975
35	.121	.220	98.196
36	.110	.200	98.396
37	.101	.184	98.579
38	.094	.171	98.751
39	.085	.154	98.904
40	.080	.146	99.050
41	.072	.132	99.182
42	.071	.130	99.312
43	.058	.105	99.417
44	.053	.097	99.514
45	.052	.095	99.609
46	.040	.073	99.682
47	.033	.060	99.742
48	.031	.056	99.798
49	.027	.049	99.847
50	.021	.037	99.884
51	.017	.031	99.915
52	.014	.026	99.941
53	.013	.023	99.964
54	.011	.019	99.983
55	.009	.017	100.000

จากตาราง 15 พบว่า ค่า Eigen value ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามาก มี 8 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความแปรปรวนสะสมทั้ง 8 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.383 ของความแปรปรวนทั้งหมด ซึ่งสามารถแสดงตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ได้ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการสกัดองค์ปัจจัยและการหมุนแกนปัจจัยเพื่อพิจารณาองค์ประกอบสุขภาพองค์การ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

Rotated Component Matrix									
	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
x48	.906	.066	.038	.075	.024	.053	-.010	.061	-.098
x54	.869	.097	.013	.056	.022	-.007	.036	.014	-.004
x55	.869	.085	.026	.041	.026	-.027	.054	.031	-.005
x49	.886	.057	.029	.110	.036	.044	-.007	.051	-.122
x50	.883	.053	.028	.123	.003	.041	-.017	.033	-.113
x46	.874	.109	.018	.088	.017	.012	-.001	.033	.156
x52	.788	.004	.016	.073	.044	-.012	.030	-.020	-.230
x47	.781	.172	.061	.062	.068	.022	.114	.054	.488
x51	.780	.161	.059	.070	.062	.021	.107	-.001	.454
x53	.764	.191	.056	.060	.053	.027	.099	.027	.503
x38	.071	.877	.012	.075	.072	.050	.044	.003	-.104
x41	.051	.873	-.016	.126	.068	-.011	.012	-.011	.002
x37	.037	.857	.062	.031	-.002	.071	.022	.007	.029
x36	.081	.851	.010	.068	.089	.061	.004	-.047	-.155
x44	.070	.827	.097	.013	.031	-.006	.054	.006	.141
x40	.048	.820	.018	.060	.027	.072	.033	.049	.016
x43	.112	.818	.058	.018	-.025	-.055	.042	.011	.137
x42	.087	.813	.003	.086	-.005	-.032	.027	.003	.025
x39	.066	.789	.070	.022	.017	.053	.068	.032	.150
x45	.133	.713	.091	.040	.085	.079	.040	-.061	-.149
x11	.005	.088	.903	.027	.035	.080	.080	.083	.054
x9	.020	.113	.901	.009	.082	.123	.132	.011	.001
x16	.021	.105	.895	-.001	.041	.154	.104	-.002	-.099
x12	.036	.007	.863	.069	.013	.111	.073	.180	.192
x10	.024	-.004	.854	.058	.022	.099	.067	.186	.185
x15	.035	.115	.852	-.016	-.032	.126	.034	-.012	-.159
x14	.057	.087	.834	-.001	.045	.133	.087	-.111	-.237
x13	.071	-.093	.757	.082	-.034	.101	.012	.183	.100

ตาราง 18 (ต่อ)

Rotated Component Matrix									
	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
x26	.098	.060	.013	.920	.122	.099	.005	.024	-.014
x23	.065	.099	.039	.898	.131	.117	-.005	-.005	.037
x29	.065	.097	.035	.896	.140	.100	.027	.020	.052
x27	.125	.059	.030	.895	.136	.127	.027	-.026	-.055
x28	.072	.068	.048	.887	.114	.096	.050	.089	.026
x24	.122	.056	.017	.823	.093	.083	.079	.045	.030
x25	.084	.070	.028	.790	.072	.083	.092	.037	-.036
x32	.009	.075	.066	.109	.925	-.037	.093	-.032	.022
x31	.027	.045	.025	.160	.904	.035	.075	.092	.024
x34	.011	.047	.074	.072	.874	-.075	.082	-.071	-.046
x33	.070	.061	-.021	.140	.869	.004	.091	.146	.018
x35	.059	.045	-.005	.169	.855	.032	.029	.096	-.028
x30	.069	.042	.003	.134	.836	.074	.112	.178	.045
x20	.039	.047	.136	.123	.023	.911	.012	-.032	-.027
x21	.047	.006	.135	.128	-.004	.883	-.017	-.099	-.063
x22	.048	.007	.106	.141	-.022	.872	-.023	-.110	-.043
x18	.006	.054	.177	.079	.035	.859	.003	.044	.020
x19	-.004	.070	.171	.083	.030	.858	.031	.107	.030
x17	-.015	.062	.095	.114	-.029	.744	.018	.125	.080
x8	.053	.134	.124	.032	.061	-.070	.855	.191	.087
x4	.042	.078	.082	.096	.116	-.017	.836	.076	-.066
x7	.044	.018	.125	.031	.116	.048	.833	.060	.033
x2	.017	.115	.082	.056	.074	-.010	.830	.239	.138
x6	.059	-.022	.078	.042	.080	.059	.783	.157	-.103
x1	.066	.001	.160	.064	.130	-.006	.246	.912	.037
x5	.083	-.003	.164	.044	.127	.036	.290	.887	-.015
x3	.083	-.018	.163	.071	.167	.015	.291	.885	.003

จากตาราง 16 พบว่า เมื่อสกัดปัจจัยและหมุนแกนปัจจัย เพื่อพิจารณาองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าในแต่ละองค์ประกอบสามารถตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ได้ 8 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ดังตาราง 17 - 24

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความร่วมกัน
1 ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ (X48)	0.906	0.849
2 ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน (X54)	0.869	0.770
3 ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ (X55)	0.869	0.770
4 ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน (X49)	0.886	0.821
5 ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง (X50)	0.883	0.815
6 ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย (X46)	0.874	0.810
7 นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ (X52)	0.788	0.682
8 ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน (X47)	0.781	0.906
9 ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (X51)	0.780	0.865
10 ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน (X53)	0.764	0.894

จากตาราง 17 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ มี 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.764-0.906 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.682-0.906

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1 ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน (X38)	0.877	0.800
2 ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน (X41)	0.873	0.785
3 ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X37)	0.857	0.746
4 ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน (X36)	0.851	0.774
5 ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ (X44)	0.827	0.722
6 ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (X40)	0.820	0.826
7 ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา (X43)	0.818	0.709
8 ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (X42)	0.813	0.678
9 ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X39)	0.789	0.663
10 ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (X45)	0.713	0.576

จากตาราง 18 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน มี 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.713-0.877 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.576-0.800

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1 ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น (X11)	0.903	0.847
2 โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน (X9)	0.901	0.865
3 โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน (X16)	0.895	0.859

ตาราง 19 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
4	ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของ ตนเอง (X12)	0.863	0.838
5	ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา (X10)	0.854	0.817
6	ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียน (X15)	0.852	0.784
7	กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน (X14)	0.834	0.802
8	ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง ของตนเอง (X13)	0.757	0.648

จากตาราง 19 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร
มี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.757-0.903 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง
0.648-0.865

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ
แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน

	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1	ครูและบุคลากรร่วมกันเฝ้าระวังซึ่งกันและกัน (X26)	0.920	0.885
2	ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกัน และกัน (X23)	0.898	0.854
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน (X29)	0.896	0.852
4	ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น (X27)	0.895	0.860
5	ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ (X28)	0.887	0.831
6	ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน (X24)	0.823	0.720
7	ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง (X25)	0.790	0.661

จากตาราง 20 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.790-0.920 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.661-0.885

ตาราง 21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1 ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่าง ทันสมัย (X32)	0.925	0.890
2 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ (X31)	0.904	0.863
3 ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน (X34)	0.874	0.797
4 ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน (X33)	0.869	0.814
5 ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย (X35)	0.855	0.777
6 โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้ งาน (X30)	0.836	0.775

จากตาราง 21 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.836-0.925 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.775-0.890

ตาราง 22 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1 หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู (X20)	0.911	0.870
2 หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การ งานของครู (X21)	0.911	0.831
3 ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค (X22)	0.883	0.809
4 ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (X18)	0.872	0.781
5 ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน (X19)	0.859	0.791
6 ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีไมตรีจิต (X17)	0.858	0.603

จากตาราง 22 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.585-0.911 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.603-0.831

ตาราง 23 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1 บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน (X8)	0.855	0.820
2 ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและแนวคิดของผู้ปกครอง (X4)	0.836	0.747
3 การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน (X7)	0.833	0.733
4 แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง (X2)	0.830	0.793
5 นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น (X6)	0.783	0.669

จากตาราง 23 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน มี 5 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.783-0.855 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.669-0.820

ตาราง 24 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ ร่วมกัน
1 ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (X1)	0.912	0.944
2 ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน (X5)	0.887	0.923
3 ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ (X3)	0.885	0.935

จากตาราง 24 พบว่า องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มี 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.885-0.912 และค่าความร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.923-0.944

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับองค์ประกอบของไมล์ (Miles. 1965) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987) ได้ข้อสังเกต ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้จากการวิจัยกับผลการศึกษาของไมล์ และฮอยและเฟลด์แมน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ของไมล์ (Miles. 1965) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987)	ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย
1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ	1. สถานศึกษาเน้นผลของการศึกษา 2. ตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูง 3. สามารถบรรลุเป้าหมายได้	1. ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ 2. ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน 3. ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ 4. ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน 5. ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง 6. ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย 7. นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ 8. ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน 9. ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 10. ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ของไมล์ (Miles. 1965) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987)	ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย
2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน	1. สมาชิกมีขวัญ และความพึงพอใจในงานดี 2. บุคลากรเชื่อมั่นในผู้บริหาร 3. องค์การมีความมั่นคงในงานที่ทำ 4. มีความกระตือรือร้น 5. มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1. ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน 2. ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน 3. ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 4. ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน 5. ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ 6. ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา 7. ครูบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม 8. ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู 9. ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร	1. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน 2. เชื้อถือของผู้บังคับบัญชาสามารถร่วม 3. ทำงานกับผู้บริหารได้อย่างมีอิสระ	1. ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น 2. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน 3. โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ 4. ครูและบุคลากรรู้จักบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง 5. ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา 6. ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้ของไมล์ (Miles. 1965) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987)	ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย
3	(ต่อ)		7. กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน 8. ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง
4	ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน	1. สมาชิกมีความสามัคคี รักใคร่ สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี 2. บุคลากรที่ให้ความสำคัญต่องานและสัมฤทธิ์ผลของงาน	1. ครูร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน 2. ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน 3. ครูมีความเอื้ออาทรต่อกัน 4. ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น 5. ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ 6. ครูช่วยกันแก้ไขระบบงาน 7. ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง
5	ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้	1. มีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1. ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย 2. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ 3. ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน 4. ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน 5. ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย 6. โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ของไมล์ (Miles. 1965) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987)	ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย
6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	1. มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง 2. บุคลากรที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่งเปิดเผย 3. สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู 2. ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค 3. ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4. ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน 5. ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีไมตรีจิต
7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน	1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ 2. มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้พัฒนาได้	1. บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน 2. ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและแนวคิดของผู้ปกครอง 3. การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน 4. แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ได้มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง 5. นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น
8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	-	1. ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน 2. ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ		ตัวบ่งชี้ของไมล์ (Miles. 1965) และฮอย และเฟลด์แมน (Hoy; & Feldman. 1987)	ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย
8	ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับ ชุมชน	-	1. ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี กับชุมชน 2. ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การ สนับสนุนในการดำเนินงานของ โรงเรียน 3. ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของ โรงเรียนสม่ำเสมอ

จากตาราง 25 พบว่าผลการวิจัยครั้งนี้ มีองค์ประกอบที่เหมือนกับ ไมล์ และ ฮอยและเฟลด์แมน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ 2. ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน 3. ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร 4. ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน 5. ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 6. ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และ 7. ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน ส่วนองค์ประกอบที่แตกต่างออกไปอีกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่าได้ผลดังตาราง 26

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ	3.83	0.666	ระดับดี
2	ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน	3.87	0.616	ระดับดี
3	ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร	3.98	0.581	ระดับดี
4	ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน	3.87	0.666	ระดับดี
5	ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้	3.60	0.814	ระดับดี
6	ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.80	0.648	ระดับดี
7	ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน	3.77	0.547	ระดับดี
8	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	4.06	0.692	ระดับดี
	รวมเฉลี่ย	3.84	0.340	ระดับดี

จากตาราง 26 พบว่า ในภาพรวมสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.340) ซึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก โดยองค์ประกอบที่มีความเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.692) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.814)

ซึ่งสามารถพิจารณาระดับสภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แยกตามรายตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ มีระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1
ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ

	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ (X48)	3.80	0.844	ระดับดี
2	ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน (X54)	3.81	0.781	ระดับดี

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ (X55)	3.74	0.818	ระดับดี
4	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน (X49)	3.75	0.845	ระดับดี
5	ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง (X50)	3.83	0.790	ระดับดี
6	ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย (X46)	3.85	0.756	ระดับดี
7	นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ (X52)	3.64	0.786	ระดับดี
8	ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน (X47)	3.92	0.727	ระดับดี
9	ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (X51)	3.96	0.710	ระดับดี
10	ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน (X53)	3.98	0.694	ระดับดี
รวมเฉลี่ย		3.83	0.666	ระดับดี

จากตาราง 27 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 1 ในด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ อยู่ในระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน (X53) รองลงมาคือ ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (X51) และ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน (X47)ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2
ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน (X38)	3.80	0.783	ระดับดี
2	ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน (X41)	3.75	0.674	ระดับดี
3	ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X37)	3.89	0.643	ระดับดี
4	ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน (X36)	3.93	0.824	ระดับดี
5	ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ (X44)	3.97	0.681	ระดับดี
6	ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (X40)	3.72	0.722	ระดับดี
7	ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา (X43)	4.00	0.760	ระดับดี
8	ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (X42)	3.89	0.748	ระดับดี
9	ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X39)	3.88	0.738	ระดับดี
10	ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (X45)	3.89	0.844	ระดับดี
รวมเฉลี่ย		3.87	0.616	ระดับดี

จากตาราง 28 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา (X43) รองลงมาคือ ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ (X44) และ ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน (X36) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3
ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร

ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น (X11)	3.92	0.683	ระดับดี
2	โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน (X9)	3.99	0.638	ระดับดี
3	โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน (X16)	3.97	0.655	ระดับดี
4	ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (X12)	3.95	0.679	ระดับดี
5	ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา (X10)	3.97	0.652	ระดับดี
6	ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน (X15)	3.91	0.678	ระดับดี
7	กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน (X14)	4.02	0.663	ระดับดี
8	ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (X13)	4.06	0.657	ระดับดี
รวมเฉลี่ย		3.98	0.581	ระดับดี

จากตาราง 29 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร อยู่ในระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (X13) รองลงมาคือ กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน (X14) และโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน (X9) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4
ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 ครูและบุคลากรร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน (X26)	3.84	0.767	ระดับดี
2 ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน (X23)	3.90	0.671	ระดับดี
3 ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน (X29)	3.90	0.684	ระดับดี
4 ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น (X27)	3.89	0.780	ระดับดี
5 ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ (X28)	3.82	0.748	ระดับดี
6 ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน (X24)	3.86	0.799	ระดับดี
7 ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง (X25)	3.92	0.762	ระดับดี
รวมเฉลี่ย	3.87	0.666	ระดับดี

จากตาราง 30 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง (X25) รองลงมาคือ ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน (X23) และ ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน (X29) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 5
ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้

	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย (X32)	3.55	0.920	ระดับดี
2	โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ (X31)	3.62	0.926	ระดับดี
3	ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน (X34)	3.49	0.890	ระดับปานกลาง
4	ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน (X33)	3.59	0.917	ระดับดี
5	ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย (X35)	3.73	0.862	ระดับดี
6	โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้ งาน (X30)	3.61	0.928	ระดับดี
	รวมเฉลี่ย	3.60	0.814	ระดับดี

จากตาราง 31 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี เกือบทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน(X34) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.890) และตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย (X35)

องค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 6
ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู (X20)	3.76	0.702	ระดับดี
2	หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การ งานของครู (X21)	3.81	0.790	ระดับดี
3	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค (X22)	3.82	0.799	ระดับดี
4	ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (X18)	3.73	0.721	ระดับดี
5	ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน (X19)	3.68	0.708	ระดับดี
6	ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเมตตาริจิต (X17)	4.02	0.722	ระดับดี
	รวมเฉลี่ย	3.80	0.648	ระดับดี

จากตาราง 32 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีทุก ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีไมตรีจิต (X17) รองลงมาคือ ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค (X22) และ หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในหน้าที่การงานของครู (X21) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน ระดับคุณภาพองค์การ ของสถานศึกษา ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน

	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน (X8)	3.74	0.664	ระดับดี
2	ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและ แนวคิดของผู้ปกครอง (X4)	3.82	0.596	ระดับดี
3	การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความ คาดหวังของชุมชน (X7)	3.81	0.617	ระดับดี
4	แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง (X2)	3.71	0.687	ระดับดี
5	นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของ ท้องถิ่น (X6)	3.79	0.626	ระดับดี
	รวมเฉลี่ย	3.77	0.547	ระดับดี

จากตาราง 33 พบว่าตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน อยู่ใน ระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและ แนวคิดของผู้ปกครอง (X4)รองลงมาคือ การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวัง ของชุมชน (X7)และ นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น (X6) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตาราง 34

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (X1)	4.05	0.693	ระดับดี
2	ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน (X5)	4.05	0.745	ระดับดี
3	ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ (X3)	4.08	0.689	ระดับดี
รวมเฉลี่ย		4.06	0.692	ระดับดี

จากตาราง 34 ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน อยู่ในระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ (X3) รองลงมาคือ ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (X1) และส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน (X5) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาตัวชี้วัดและกำหนดองค์ประกอบของตัวชี้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวชี้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
3. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 403 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณด้วยสูตรของ ยามาเน่ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ประกอบการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การ 55 ตัวบ่งชี้ ได้เป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนใน

การเรียนรู้ในระดับสูง ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู และครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนกฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน และครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกันครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน และครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน ครูมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และโรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน และครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเมตตาจิต

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะและแนวคิดของผู้ปกครอง การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง และนโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน และชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ

2. ระดับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า สุขภาพองค์การสมบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.340) โดยทุกองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับดี และองค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.692) ในขณะที่องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.814)

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว มีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 77.383 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 77.383 ของความแปรปรวนทั้งหมด จึงมีความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20.759 ซึ่งพิจารณาในภาพรวมของตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบนี้ พบว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน เช่น ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ นอกจากนี้ก็มีตัวบ่งชี้อื่นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญต่อการเป็นวิชาการ ซึ่ง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องมาจากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ที่เน้นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตน โดยเร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทมีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ ให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการนั่นเอง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.210 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้ มีเนื้อหาเป็นเรื่องของการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษาถึงความรู้สึกที่ดีต่อกัน แสดงออกถึง

ความสามัคคีในองค์กร บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานในสถานศึกษา และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 340) ที่กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ไว้ว่าเป็นสภาพที่สะท้อนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีความศรัทธาต่อวิชาชีพ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง และตระหนักเสมอว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.603 โดยตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในองค์กร และปฏิบัติตามหน้าที่และตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา เช่น ครูและบุคลากรยอมรับหน้าที่ บทบาท ตำแหน่งของผู้อื่น โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน นอกจากนี้ก็มี ตัวชี้วัดอื่นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร อาจเนื่องมาจากจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในหมวดที่ 3 ที่ว่าด้วยการรักษาวินัยแห่งวิชาชีพครู ที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และระบบการศึกษาไทย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.092 โดยตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงานช่วยกันปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนางาน เช่น ครูและบุคลากรร่วมกันเฝ้าผลงานซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนี้ก็มี ตัวชี้วัดอื่นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก นโยบายของภาครัฐที่กำหนดให้หน่วยงานราชการ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกับคนอื่น

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.140 โดยตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และพร้อมใช้งาน เช่น ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ นอกจากนี้ก็มี ตัวชี้วัดอื่นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ เดอ สตีฟาโน (De Stefano, 2010) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน หากโรงเรียนที่มีทรัพยากรเพียงพอย่อมบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติในส่วนที่เกี่ยวกับทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้

เรียนอย่างมีความสุขมุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง จัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่น มีต้นไม้ แหล่งน้ำ บ่อน้ำ ไร่นา ไร่ผลไม้ มีแผนผังเต็มรูปแบบ มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนสนามกีฬาครบถ้วนเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครันเหมาะสมกับการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.854 โดยตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ก็มีตัวชี้วัดอื่นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ สอดคล้องกับค่านิยมหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีและความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นค่านิยมที่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.497 โดยตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน เช่น บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะและแนวคิดของผู้ปกครอง การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน นอกจากนี้ก็มีตัวชี้วัดอื่นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการปรับตัวตามความคาดหวังของชุมชน

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 8 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.228 โดยตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของการได้รับการสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาจากชุมชนสอดคล้องกับไพฑูริย์ สิลารัตน์ ที่ได้ให้ทัศนะว่า ระหว่างโรงเรียนและชุมชนนั้นต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในบทบาทและภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ และ พรณี สุวตติ(2537) ที่ให้แนวคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะทำให้ระบบการศึกษาพัฒนาขึ้น

การที่องค์ประกอบจากการวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างไปจากองค์ประกอบของไมล์ และฮอยและเฟลด์แมน นั้นอาจเนื่องมาจากบริบทของระบบการศึกษาไทยที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนและชุมชนนั้นต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในบทบาทและภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน หากทางโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะทำให้ระบบการศึกษาพัฒนาขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

2. ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับดี พิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าระดับสมบูรณ์ เฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเนื่องจากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2556 - 2558 ที่เน้นการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้คนในชุมชนเข้าถึงการศึกษาและนำกลับไปพัฒนาชุมชนของตน และมุ่งเน้นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน โดยเร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นไปไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งเป็นฐานสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีความแข็งแกร่ง ร่วมสร้างเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สิลารัตน์ ที่ได้ให้ทัศนะว่า ระหว่างโรงเรียนและชุมชนนั้นต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในบทบาทและภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และชุมชนจึงมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และองค์ประกอบที่มีค่าระดับสมบูรณ์เฉลี่ย น้อยที่สุด คือด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ เนื่องจากข้อจำกัดของการศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละแห่ง ประกอบกับการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนที่ต้องมีสื่อเพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ของผู้เรียน ทำให้ความต้องการในการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้จึงเป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวัดระดับสุขภาพ องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เดอ สเตฟาโน (De Stefano. 2010) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน หากโรงเรียนที่มีทรัพยากรเพียงพอบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นได้ว่า หากมีการพัฒนาในด้านการมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น ย่อมทำให้ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สมบูรณ์มากขึ้นด้วย

จากตาราง 15 และ 16 พบว่า องค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20.759 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลของระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ในรายด้าน ดังตาราง 26 พบว่า องค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 5 โดยองค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 แสดงว่า การลำดับความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การยังไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบสุขภาพองค์การ อาจเนื่องมาจากนโยบายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา ระหว่างโรงเรียน และชุมชนนั้นต้องยึดหลักการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในบทบาทและภารกิจที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนับเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ทำให้การให้ความสำคัญต่อความเป็นวิชาการนั้นลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีสภาพองค์กรที่ดี จะต้องให้ความสำคัญกับความเป็นวิชาการ โดยอาจเพิ่มบทบาทในการตั้งเป้าหมายในการเรียนระหว่างครูกับนักเรียนร่วมกัน จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเป็นวิชาการของนักเรียนมากขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรปรับบทบาทการนิเทศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.3 สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนด้าน สื่อ ห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการสร้างสภาพองค์กร เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ ธนัทประภัตร์. (2544, กรกฎาคม – กันยายน). ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. **วารสารเทคโนโลยีวัสดุ**. 1(24): 40-42.
- กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **ร่างกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.korat5.go.th/announce/viewtopic.php>.
- (2558). **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2558**. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2558, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/new/detail.php>
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2548). **ผู้นำองค์กร ชุมชน กับกรมการพัฒนาชุมชน**. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.cdd.go.th/chumchon/capacity/capac.htm>
- กอบัว ทศนภักดิ์. (2550). **องค์การสุขภาพดี**. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2551). **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์. (2548). **การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีลภ. (2551). **การบริหารและการนิเทศการเมืองศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2545). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2541, กันยายน – ธันวาคม). “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน,” ใน **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 20(59): 27-42.

- ชัยชาญ ชัยหาร. (2533). การสร้างเครื่องมือและประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในการปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ทองเจือ เพียรสถาพร. (2544). ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา อิ่มเอิบธรรม. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินทิพนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2553). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98ง, (18 สิงหาคม).
- ประพันธ์ ทศนิยากร. (2540). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาน ทองพูล; และทิพวรรณ ทองพูล. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ. (2537). "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา". เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พรรณิ สุวดี. (2537). การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2545, 19
ธันวาคม). “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 119, ตอนที่123ก.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับ
งานวิจัยทางการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ สิลารัตน์. (2526). บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับ
ชุมชน หน่วยที่ 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: ชรรมา.
- การดี อนันต์นาวี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มยุรี ทรัพย์บุญ. (2555, 15 มกราคม). สัมภาษณ์โดยธนัตติยา จาตุรงค์, ที่โรงเรียนโพธิ์นิมิต
วิทยาคม.
- มัลย์ โชติสุวรรณ. (2549). การศึกษาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษาโรงเรียนเจียไ้.
ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8” กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2538, มกราคม-เมษายน). “การวิเคราะห์ตัวประกอบ” (Factor analysis),
วารสารการวัดผลการศึกษา. 48: 37-42.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร สุขสวัสดิ์. (2551). สภาพปัญหาและความต้องการในสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงราย วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). เจ้าหน้าที่ อย่าเพิ่งปลดฉัน. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม
2555, จาก http://www2.ftpi.or.th/th/knwinf_pcornerdetailDotnet.php?pdtdid=716
- สยาม ปิยะนราธร. (2551, เมษายน). การสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา. วารสารกองทุน
สงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 8(75): 11-15.

- สรารุณี ปุริสา สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์; และอนันต์ ศรีอำไพ. (2553, มกราคม – เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2(1): 51-63.
- สะอาด สีหาภาค. (2536). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2553). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย **Happy Workplace Index**. ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2554). แผนปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2555. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แผนปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2555. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดและ แนวทางการจัดการจุดอ่อนของประเทศไทยจากการจัดอันดับความสามารถใน การแข่งขัน โดย WEF และ IMD. ม.ป.พ.
- สุกัญญา แข่งชัย. (2553). การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ คด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทาง สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง
- สุดหทัย เป็ญจศิริวรรณ. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- สุรพล สอนแสง. (2540). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา**. หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2549). “ความผูกพันต่อองค์กร” **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 8(75): 11-15.
- อรุณี เจริญจิตรกรรม. (2550). **ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์. (2547). **สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- Alien, N.J.; & Meyer, J.P. (1993, January). “Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect,” **Journal of Business Research**. 26: 49-61.
- Angle. Harold L.; & James L. Perry. (1981, March) . “An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness.” **Administrative Science Quaterly**. 28(1): 1-14.
- Baron, R.A. (1986). **Behavior in Organization**. Boston Allyn and Bacon.
- Baron, H.S.; & Carper. (1956). Note on Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**. 66, 289-296.
- Bender Paul S. (1983). **Resource Management, An alternative View of the Management Process**. New York: John Wiley & Sons.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. **Psychological Bulletin**. 107, 238-246.
- Bentler, P.M.; & Bennett. D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. **Psychological Bulletin**. 88: 588-606.
- Bollen , K.A. (1989). **Structural equation models with latent variables**. New York: Wiley.
- Bourland. Sharron Sue. (1988). “The Influence of Organization Health on Four Schools Participating in the Effective School Research Program,” **Dissertation Abstracts International**.
- Bowditch, James J.; & Buono, Anthony F. (1997). **A primer on Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Brocker J.; other. (1992). “The Influence of Prior Commitment to and Institution on Reaction to Percieved Unfairness,” **Administrative Science Quaterly**.
- Bachanan. Il.Bruce. (1974 , December). “Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization,” **Administrative Science Quarterly**. 19 (4): 340.

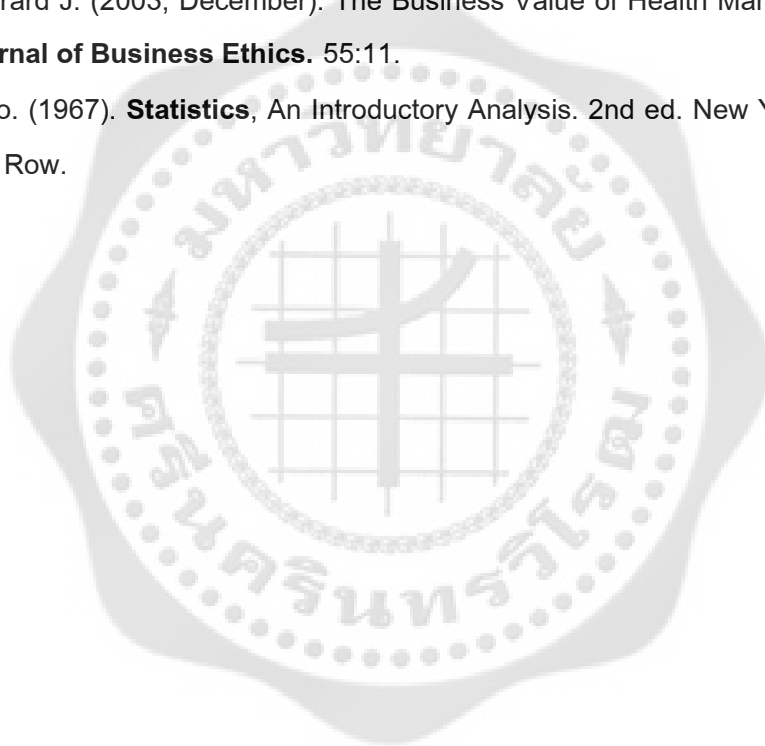
- Castaldi, B. (1969). **Creative Planing of Educational Facilities**. Chicago, Illinois: Rand McNally and Company.
- Cherrington, D.J (1994). **"Organization behavior : the management of individual and Organizational performance**. Boston: Allyn and Bacon.
- Clark, J.V. (1992). "Healthy Organization," **California Management Review**. 62(4): 16-30.
- Cook, Reese Clara. (1980, January). "Nowth Corolina Public School Teacher Morale During 1978-1979," **Dissertation Abstracts International**. 41(7): 2839.
- Cudeck, R.; & Brown, M.W. (1983). "Cross-Validation of Covariance Structure", Multivariate. **Behavioral Reserch**. 18: 147-167.
- Cuming , Pamela. (1981). **The Power Hand Book**. Boston: CBI Publishing Inc.
- Decotis , T.A.; & Summer, T.P. (1987, February). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. **Human Relation**. 40(2): 445-470.
- De, Stefano M. (2010). **School Effectiveness: The Role of the Principal in a Leadind Public Secondary School in Santa Province, Argenina**. Retrieved 2015, 6 January, from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>.
- Dive , B. (2004). **The Healthy Organization : A Revolutionary Approach to People & Management** 2nd ed. VA,; Kogan Page , London and Sterling : 2-3. 78-246.
- Dunham, R.B.; Grube, J.A.; & Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition. **Journal of Applied Psychology**. 79(3): 371.
- Eisenberger, N.I.; et al. (1991). Does rejection hurt : an fMRI study of social exclusion. **Science**. 302,52.
- Fiedler. (1976). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: Mcgraw-Hill.
- Fianagan, H.D. ; & Henry , P. (1994). Discussion of Approach and a Report on a Survey of NHS Organizations. **Health Manpower Management**. 20(2): 22-32.
- Fenishman, E.A. (1953). The Measurement of Leadership : Attitudes in Industry. **Journal of Applied Psychology**. 153-158.
- Franklin, J.L. (1975, June). "Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy," **Administrative Science Quarterly**. 20(2): 153-164.
- George, Strauss,; & Leonard Jones. (1999). **Personal : The Human Problem of Management**. 4th ed. **Englewood Chiffs**, N.J. Prentice Hall Inc.
- Greenburg, J.; & Baron , A.B. (1997). **Behavior in Organization**. 4th ed. New York: Simon & Schuster

- Guarnaccia, S. (1994, March). Healthy Companies. **Traning and Development**. pp. 9-11.
- Hali. Richard H. (1979). **Organizations : Structures , Process and outcome**. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Halpin, A.W. (1966). "The Leader Behavior and Leadership Iniology of Educational Administrstions and Macraft Commanders, "**Hasvard Educational Review**"
- Harung , H.S.; & Dahi , T. (1995). Increased productivity and quality through management By values : a case study of Manpower Scainavia. **The TQM Magazine**. 7(2): 13-22.
- Hersey, Paul; & Blanchard, Kenneth H. (1993). **Management of Organizational Behavior**. 6th ed Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall. pp.304-306.
- Herzberg. Frederick. (1968). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- Holzinger, K.; & Swineford, F. (1939). **A study in factor analysis : The stability of a bi-factor Solution**. Chicago: University of Chicago.
- Hoy, Wayne K.; & Feldman. (1987). "Organizational Health : The Concept and its Measure." **Journal of Research and Development in Education**. 20(4): 30-37.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cescil G. (1991). Educational Administration : **Theory Research and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Hoy , Wayne K.; & Sabo, D. (1997). **Quality Middle Schools : Open and Healthy. California** Corwin Press. Inc.
- Hrebiniak, L.G.; & J.A. Alutto. (1972). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organization Commitment," **Administration Science Quaterly**. (17): 556.
- Jacqui, C. (1991). **The Ombudsman as an Organizational Development Specialist**. Retrieved 2012, 13 September, from <http://www.ombuds.uci.edu/Journals/1991specialist.html>
- Jill M. Waterman. (1998, July-August). "Understanding the Impact of parent school Involvement on children's Educational Outcomes," **The Journal of Education** 91(6): 370-379.
- Jorekog Karl G.; & Sorbom Dag. (1993). **LISREL 7 : A Guide to the Program and Applications**. Illinois: SPSS Inc.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1968, July-August). "Power Faileur in Management Circuit," **Harvard Business Review**. 57(4): 65-67.
- Kath, David; & Robert L. Kahn. (1966). **The Social Psychology of Organization**. New York: Wiley.

- Knight, P.A.; & E.F. Saal. (1995). **Industrial/ organizational / Psychology : Science and Practice**. 2nd ed. Belmont, California: Wadsworth.
- Korkmaz, M. (2007). The effects of Leadership Styles on Organizational Health. **Educational Research Quaterly**. 30(3): 32.
- Kotter, John p. (1996). **Leading Change** . Harvard Business School Press.
- Krejcie, R.V.; & Morgan, (1970). **“Determining Sample Size for Research Activities”**. Educational and Psychological Measurement. p.608.
- Kruger, M.P.; & Hanson, B.J. (1999). A Value-based paradigm for creating truly healthy Organization. **Journal of Organization Change Management**. 12(4): 302-317.
- L. K. Watts. (1991). **The Relationships of school health and teacher commitment to Student achievement in selected West Virginia elementary schools**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall. p.222.
- Lovey , I.; & Nadkarni, M.S. (2003). **The Joyful Organization**. India: Sage Publication. pp.38-40.
- Luthans, Fred. (1995). **Organization Behavior**. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Lyden, J.A.; & Klingele, W.E. (2000). Supervising Organizational Health. **Supervision**. 61(2): 3-6.
- Maslow, A.H. (1964). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Rpw Publishiers.
- Mathieu. J.E.; & James, L.F. (1991). “Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement ,and Job Satisfaction,” **Journal of Applied Psychology**. 76: 127-133.
- Miles, Mathew B. (1965). **“Planned Change and Organizational Health : Figure and Ground.”** In Milstein, M.M. and Belasco, J.A. Educational Administrarion and the Behavioral Science : A System Perspective. Boston: Allyn and Bacon.
- Miner, J.B. (1992). **Industrial-Organizaition Psychology**. The State University of New York at Buffalo.
- Mondy, Wyne R.; & Noe, Robert M. (1996). **Human Resource Management**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mowday, Richard T.; Steers; Richard M.; & porter; Lyman. (1979). **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and turnover**. New York: Academic Press.
- Mowday. (1982). Employee-organization linkage : **the phychology of commitment, Absenteeism , and turnover**. New york: Aademic Press.

- National Quality Institute. (2012). **Make a Difference in your workplace**. Retrieved 2012, 12 January, from <http://www.healthyworkplaceweek.ca/2006/theme/php>
- Posner, B.Z. (1976, March). Sustaining Healthy Organizations in Unhealthy Economic Times. **Management Review**. pp. 11-17.
- Porter, L.W.; others. (1974, October). "Organization Commitment Job Satisfaction and Turnover Among Phychiatric Technicians," **Journal of Applied Psychology**. pp. 59: 604.
- Porter; & Smith. (1974). Employee-organization linkages : **the psychology of commitment, Absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- Porter, L.W.; & Steers. R.M. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill. pp.425-450.
- Quality Values Moving Towards Excellence. (2005). Retrieved 2012, 22 July , from <http://www.ombuds.uci.edu/Journals/2005/specialist.html>
- Randell, G. (1998). Organizational sickness and their treatment. **Management Decision**. 36(1): 16.
- Robbins , Stephen P. (2001). **Organization Behavior**. New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hal.l
- Salancik, Gerald R. (1983). "Commitment and Control of Organization Behavior and Belief." **In Psychological Foundations of Organizational Behavior**. 2nd ed. pp.202 Edited by Barry M. Staw. n.p. :Scott, Foresman and Company.
- Schuyler , K.G. (2004). The Possibility of Healthy Organizations : Toward A New Framework for Organizational Theory and Practice. **Journal of Applied Sociology/ Sociological Practice**. 6(2): 57-79.
- Scott , W.G.; & TR. Michell. (1992) **Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis**. Lllinois: Irwin.
- Shackleton, V. (1995). **Business Leadership**. London: First Published.
- Sheldon, M. (1971). **Investment and invoulvement as mechanism producing commitment to the organization**. Administrative Science Quaterly.
- Sonnenberg, S.A. (1993). Professionalism in Geology, in Rose, P.R. ,ed. , Guiding Your Career as a Professional Geologist, **Division of Professional Affairs**, AAPG, pg.16-17.

- Steers, R.M. (1977). **Organizational effectiveness : A behavioral view**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Srogdill, M. Raph. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York: Ronald Press.
- Tarter, Hoy; & Kottkamp. (1990). "School Health and Organization Commitment"
Journal of Research and Development in Education. 23(4): 239-240.
- Verschoor, Curtis C. (2003, September). Eight Ethical Traits of a Healthy Organization,
Strategic Finance. 85: 20-23.
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York: John Willey and Sons.
- Wellness, Gerard J. (2003, December). The Business Value of Health Management,
Journal of Business Ethics. 55:11.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics**, An Introductory Analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพองค์การ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นในเรื่อง

สุขภาพองค์การของสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า 5 ระดับ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- | | | |
|-----------|--------------------------|------------|
| 5 หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | มาก |
| 3 หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ เป็นข้อมูลในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

 2. อายุ () น้อยกว่า 31 ปี () 31 – 40 ปี
 () 41 – 50 ปี () มากกว่า 50 ปี

 3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

 4. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน
 () น้อยกว่า 6 ปี () 6 – 10 ปี
 () 11 – 15 ปี () มากกว่า 15 ปี
-

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในบทบาทขององค์การ (1) ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (2) แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนได้มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของชุมชนที่เกี่ยวข้อง (3) ชุมชนช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ (4) ครูและบุคลากรของโรงเรียนเปิดใจรับฟังข้อเสนอและแนวคิดของผู้ปกครอง (5) ส่วนปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของโรงเรียน (6) นโยบายของโรงเรียนให้ความสำคัญกับสภาพของท้องถิ่น (7) การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน (8) บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตัวเข้าหาชุมชน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเคารพต่อกฎระเบียบภายในองค์กร (9) โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน (10) ครูและบุคลากรยอมรับการปฏิบัติตามสายบังคับบัญชา (12) ครูและบุคลากรรู้จักบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (13) ครูและบุคลากรปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง (14) กฎระเบียบข้อบังคับถูกสื่อสารทั่วถึงทั้งโรงเรียน (15) ครูและบุคลากรเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน (16) โรงเรียนมีค่านิยมองค์กรเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน					
ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (17) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีไมตรีจิต (18) ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (19) ครูเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน (20) หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู (21) หัวหน้ากลุ่มสาระมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของครู (22) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน (23) ครูและบุคลากรเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของกันและกัน (24) ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขระบบงาน (25) ครูและบุคลากรสนับสนุนเพื่อนครูให้พัฒนาตนเอง (26) ครูและบุคลากรร่วมกันนิเทศงานซึ่งกันและกัน (27) ครูและบุคลากรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น (28) ครูอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้กับครูใหม่ (29) ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน					
การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ (30) โรงเรียนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอย่างทันต่อการใช้งาน (31) โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ (32) ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย (33) ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน (34) ครูและบุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน (35) ครุมีสื่อในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย					
การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน (36) ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ) (37) ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (38) ครูและบุคลากรตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน (39) ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (40) ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (41) ครูและบุคลากรร่วมมือประสานงานกัน (42) ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (43) ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา (44) ครูและบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ (45) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (46) ครูและบุคลากรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย (47) ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อสาระองค์ความรู้ที่ให้กับผู้เรียน (48) ครูและบุคลากรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ว่าเป็นความสามารถที่นักเรียนทำได้ (49) ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียน (50) ครูกำหนดการปฏิบัติด้านวิชาการของนักเรียนในการเรียนรู้ในระดับสูง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (ต่อ) (51) ครูส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (52) นักเรียนตั้งใจเรียนรู้ และกำหนดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ (53) ครูและบุคลากรจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน (54) ครูและบุคลากรจัดให้มีการแข่งขันวิชาการในโรงเรียน (55) ครูและบุคลากรส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ ที่นี้

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวชนัดดียา จาตุรนต์
 วันเดือนปีเกิด 13 มกราคม 2529
 สถานที่เกิด จังหวัดจันทบุรี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาาคม
 อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย
 คณะมนุษยศาสตร์
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พ.ศ. 2558 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ