

การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

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

เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง^{1*} ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์¹ และอรสา จรุงธรรม¹
Naaowarut Changkrueang^{1*} Chanchai Wongsirasawat¹ and Orasa Charuntum¹

Received : 12 June 2020

Revised : 17 October 2020

Accepted : 21 October 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย คือ ขั้นที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้วยการศึกษานวนคิด ทฤษฎีจากหนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และขั้นที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,060 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความชัดเจนขององค์การ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างองค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ความสำเร็จขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้

¹หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

¹Doctor of Education in Education Administration, Graduate,
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: noppol@vru.ac.th

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $RMSEA = 0.066$, $RMR = 0.0038$, $NFI=0.97$, $CFI = 0.98$ และค่า $CN = 228.51$

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ สุขภาพองค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

The objective of this research were to:1) develop the organizational health indicators of school, 2) examine the validation of organizational health indicators of school under primary educational service area office. The operation consisted of two steps: Step 1: develop the organization health indicators of the school under the office of primary education service area office by study the concept, theory, textbooks and research papers, interviews experts and focus group discussion of 9 experts. Step 2: examine the validation of organizational health indicators of school under primary educational service area office. The sample consisted of 1,060 administrators of school under primary educational service area office by multistage random sampling. The research instrument is a five-point rating scale questionnaire with the reliability at 0.97. The data were analyzed by using a confirmatory factor analysis.

The results were as follows:

1. The organizational health indicators of school under primary educational service area office, there are 7 components; 53 indicators, which were: 1) Leadership team building; 7 indicators 2) Establishing organizational clarity; 8 indicators. 3) Organizational communication clarity; 9 indicators. 4) Organizational strengthening; 7 indicators. 5) Organization environment; 6 indicators. 6) Organizational success; 9 indicators. Focus on academic; 7 indicators.

2. Analysis result of element and examination of the validation of organizational health indicators of school under primary educational service area office was found model is consistent with the empirical data and statistics is $RMSEA = 0.066$, $RMR = 0.0038$, $NFI=0.97$, $CFI = 0.98$ and $CN = 228.51$.

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

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้อยู่รอดเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความสมบูรณ์ เรียนรู้ และปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาและมองว่าอนาคตจะมุ่งไปที่ใด จะสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างไร องค์กรแต่ละองค์กรนั้นจะมีบุคลิกภาพ ของตนเองที่ส่งผลต่อองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร อันหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริหารงาน ขององค์กรอันหมายรวมถึงบริบททางวัฒนธรรมได้ เช่นเดียวกัน (Kotter, 1992) ปัจจุบันความพยายามของหลายองค์กรที่ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ซึ่งมีเพียงองค์กรที่แข็งแกร่งที่สุดเท่านั้นที่จะอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเช่นนี้ จึงมีหลาย ๆ องค์กรที่พยายามจะหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรโดยการใช้วิธีการที่สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เป็นไปแบบแข็งแกร่ง มีสุขภาพดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดกรอบการพัฒนาการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ยึดวัตถุประสงค์หลักแห่งชาติเป็นแม่บทหลัก เพื่อเป็นกรอบการกำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนา การลงทุนของภาคเอกชนที่สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดสรรงบประมาณฯฯ ดังนั้น ทุกหน่วยงานจะถูกกำหนดจากยุทธศาสตร์ชาติ (วิสัยทัศน์ประเทศระยะ 20 ปี) และยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” น ำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม และยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ประกอบด้วย 1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง 3) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ 4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพะ ที่ดี และ 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยมาโดยตลอด ที่เน้นการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เพื่อวาง

กรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค ในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการ พัฒนาประเทศการจัดระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รู้ มีความสามารถอย่างเต็มศักยภาพนั้นเป็นสิ่งที่นักวิชาการ นักการศึกษา และบุคลากรผู้ดำเนินการจัดการศึกษาให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา เติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อประเทศชาติได้นั้น จะต้องอาศัยองค์การที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะส่งผลทำให้การบริหารองค์การนั้นขาดประสิทธิภาพ (Hoy & Feldman, 1987) สอดคล้องกับ Miles (1973) ที่กล่าวไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นเรื่องความต้องการที่จะพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การ โดยอาศัยการค้นคว้า วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่น่าอยู่ และน่าเรียนรู้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สุขภาพองค์การจะเป็นตัวชี้วัดที่จะพิจารณาถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและช่วยเสริมสร้างความตระหนัก (Awareness) ในปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ นอกจากนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นมิได้เป็นเพียงอุดมการณ์เท่านั้น หากแต่ยังพึงได้รับความสนใจในฐานะแนวคิดที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การ (Concept of Organization Development) เพื่อให้องค์การสามารถเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ (จิระประภา อัครบวร, 2549; และ Mohsen, et. al. (2014) ได้ยืนยันว่าสุขภาพองค์การมีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพและผลผลิตขององค์การ ดังนั้นสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจึงนับเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความเป็นอยู่ ความเจริญก้าวหน้า และความยั่งยืนในการพัฒนา ในปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีคุณสมบัติเป็นสารสนเทศที่ดีสำหรับใช้ประกอบการวางแผนและการบริหาร 3 ประการ คือ ประการแรก ตัวบ่งชี้จะต้องทันต่อเวลาในการใช้ประโยชน์ที่ สามารถบอกสถานการณ์แนวโน้มของการเกิดเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งได้ ประการที่สอง ตัวบ่งชี้จะต้องตรงต่อความต้องการในการสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ และประการที่สาม ตัวบ่งชี้จะต้องถูกต้องแม่นยำเป็นคุณสมบัติที่แสดงคุณค่าและประโยชน์ของสารสนเทศเพราะหากสารสนเทศนั้นตรงต่อความต้องการและผลิตได้ทันเวลาแต่ขาดความถูกต้องแล้วก็จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดและเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานได้ (อาทิตยา ดวงมณี, 2548)

จากความสำคัญที่กล่าวมาโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงศึกษาการพัฒนา

ตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษา และสามารถดำเนินกิจกรรมสนองตอบนโยบายของรัฐได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการวิเคราะห์โมเดล ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่ง Hair, et. al. (1998) เสนอให้พิจารณา จากขนาดของรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปมักใช้ ผู้ตอบ แบบสอบถามขั้นต่ำจำนวน 10-20 คน ต่อค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว จึงจะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ งานวิจัยในครั้งนี้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,060 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พิจารณาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ตัดสินรายข้อ โดยพบว่า แบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.80 - 1.00 และแบบสอบถามมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.97

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตรวจสอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยส่งทางไปรษณีย์ และการเก็บรวบรวม กลับคืนทางไปรษณีย์ได้จำนวน 1,060 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

จากข้อมูลการตรวจสอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ทีมบุคลากรมุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ทีมบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน 3) ทีมบุคลากรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 4) ทีมบุคลากรปฏิบัติตามมติที่เกิดจากการประชุมและอภิปรายสรุปและการตัดสินใจร่วมกัน 5) ทีมบุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของส่วนรวม 6) ทีมบุคลากรทำงานเชิงรุกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 7) ทีมบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจยอมรับซึ่งกัน และกัน

1.2 การสร้างความชัดเจนขององค์การ มี 8 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานทุกระดับ 2) วิสัยทัศน์ขององค์การมีความชัดเจนและ นำไปสู่การปฏิบัติได้ 3) โครงสร้าง และแผนงานขององค์การถูกกำหนดให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติมุ่ง ความสำเร็จ 4) บุคลากรรู้บทบาท หน้าที่ และต้องรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ 5) บุคลากรพร้อมเป็น ผู้ให้และผู้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน 6) ความสำเร็จของงานถูกถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับรู้ อย่าง ต่อเนื่อง 7) บุคลากรมีอิสระในการสร้างสรรค์งานภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบ และ 8) บุคลากร มีความเป็นหนึ่งเดียวในการสร้างความสำเร็จของงาน

1.3 การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การสร้างสารสนเทศ ที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) บุคลากรได้รับสารสนเทศที่มีความ จำเป็นในการพัฒนางาน 3) ระบบและกลไกเก็บรักษา และสืบค้นสารสนเทศมีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน 4) การจัดระดับและคัดแยกสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น 5) การสื่อสาร สารสนเทศในหน่วยงานมีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้รวดเร็ว 6) เพิ่มรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อการตัดสินใจ 7) สื่อสารข้อมูลหรือสถานการณ์

ที่กำลังเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง 8) องค์การมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และ 9) ระบบการติดต่อสื่อสารมีความพร้อมและคล่องตัวในการทำงาน

1.4 การเสริมสร้างองค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การบริหารตามแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย 2) บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน 3) บรรยากาศในการทำงานเสริมแรงต่อการทำงานให้บรรลุกับเป้าหมาย 4) สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม 5) ความก้าวหน้าของบุคลากรเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน่วยงาน มี 6) ระบบการเทียบเคียงมาตรฐานการดำเนินงานกับสถานศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ และ 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมของสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมทำงานให้องค์การ

1.5 สิ่งแวดล้อมขององค์การ มี 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ 2) การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสมและปลอดภัยตามลักษณะการใช้งาน 3) บรรยากาศการทำงานของบุคลากรมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจ 4) ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อพัฒนางานในองค์การ 5) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาบริหารจัดการ และ 6) ทีมบริหารสามารถจัดการกับปัญหาและความเสี่ยงอย่างราบรื่น

1.6 ความสำเร็จขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพสนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน 2) มีผลการปฏิบัติงานเน้นผลลัพธ์ประสิทธิภาพสูง 3) องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน 4) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งภาคีเครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 6) องค์การเป็นที่ยอมรับของชุมชน 7) การพัฒนาความก้าวหน้าจากการประกันคุณภาพการตามกำหนดในกฎกระทรวง 8) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด และ 9) มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

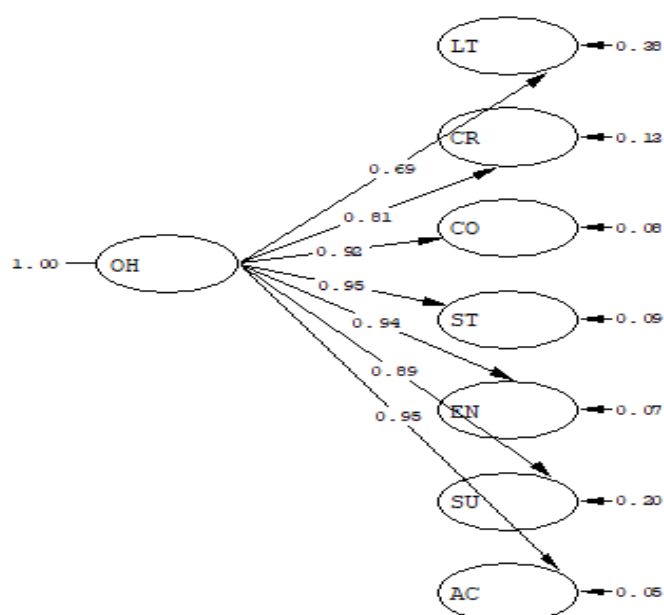
1.7 การมุ่งเน้นวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองพร้อมพัฒนา 3) บุคลากรเน้นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน 4) บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างระหว่างบุคคล 5) บุคลากรเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม 6) บุคลากรมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย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

2. ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการวัดองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเที่ยงตรงในการวัดและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ประกอบด้วยค่า RMSEA = 0.066, RMR = 0.0038, NFI=0.97, CFI = 0.98 และค่า CN = 228.51 เป็นไปตามเกณฑ์ทุกดัชนี

ตารางที่ 4.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Estimate) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ค่าสถิติทดสอบ t (t- test) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล

องค์ประกอบ	Estimate	S.E.	t	R^2
1.การสร้างทีมผู้นำ (LT)	0.69	0.038	18.31**	0.56
2.การสร้างความชัดเจนขององค์การ (CR)	0.81	0.044	18.36**	0.83
3.การสื่อสารขององค์การ (CO)	0.92	0.039	23.82**	0.91
4. การเสริมสร้างองค์การ (ST)	0.95	0.037	25.69**	0.91
5.สิ่งแวดล้อมขององค์การ (EN)	0.94	0.039	23.93**	0.93
6.ความสำเร็จขององค์การ (SU)	0.89	0.038	23.61**	0.80
7.การมุ่งเน้นวิชาการ (AC)	0.95	0.043	21.92**	0.95
RMSEA = 0.066, RMR = 0.0038, NFI=0.97, CFI = 0.98, CN = 228.51, **p<0.01				



ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างทีมผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความชัดเจนขององค์การมี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารขององค์การ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างองค์การมี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สิ่งแวดล้อมขององค์การมี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ความสำเร็จขององค์การมี 9 ตัวบ่งชี้ และ

องค์ประกอบที่ 7 การมุ่งเน้นวิชาการมี 7 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการพัฒนาการบริหารของสถานศึกษาเป็นหลัก โดยเน้นความสำคัญ การสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่นำไปพัฒนาและสามารถวัดได้ตรง แม่นยำ มีรายละเอียดที่สามารถปฏิบัติได้ทั่วถึงทุกโรงเรียนได้ ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ถือว่าครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552) พัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พิจารณาจากองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.93 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ขวัญในการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งเน้นวิชาการ 3) ความเข้มแข็งขององค์กร 4) การสนับสนุนทางทรัพยากร 5) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 6) อิทธิพลของผู้บริหาร และ 7) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Burke, Worren & Schmidt (1971) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทั้งองค์การโดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2540) ที่ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์การไว้ ดังนี้ 1) เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนล่วงหน้า 2) เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ 3) โดยอาศัยข้อมูลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้าสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง 4) วัตถุประสงค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ และ 5) เพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงบุคลากรรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ทุกระดับในองค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของ 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการวัดองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเที่ยงในการวัดและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ประกอบด้วยค่า RMSEA = 0.066, RMR = 0.0038, NFI=0.97, CFI = 0.98 และค่า CN = 228.51 เป็นไปตามเกณฑ์ทุกดัชนี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

และได้วิเคราะห์ขึ้นมาจากการสนทนากลุ่มของทรงคุณวุฒิมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโมเดลการวิจัย จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดี ในการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมกันพูดคุย และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์กันโดยเจตนา เพื่อให้ข้อมูลเป็นที่ยอมรับ การสนทนากลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลและแนวคิดเชิงบวกที่น่าสนใจและถูกต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนาในแต่ละประเด็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kimel (2003) ที่อ้างว่ากลุ่มโฟกัสสามารถให้ข้อมูลที่เข้มข้นจำนวนมาก ด้วยคำพูดของผู้เข้าร่วมในหัวข้อที่น่าสนใจได้อย่างแม่นยำ ยิ่งไปกว่านั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ผู้วิจัยกำหนดตามเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการวิจัยการวิเคราะห์หลายตัวแปร และมีการทดสอบ Bartlett และ Kaiser-Meyer-Olkin การวัดความเหมาะสมของการสุ่มตัวอย่าง (KMO) พบว่าค่าการทดสอบของ Bartlett นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ท้ายที่สุดการนำตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้ในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้โอกาสพัฒนากระบวนการ และเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำไปใช้ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เป็นแนวทางของหน่วยงานต้นสังกัด ในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน และตัดสินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตามภารกิจจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์. (2553). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน.
ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารังสิต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคน สร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เดต้า (2000).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณรักรธรรม. (2540). การพัฒนาและฝึกอบรม: ศึกษาเชิงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ:
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาทิตยา ดวงมณี. (2548). ทิศทางการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาของนานาประเทศ.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 5(2): 1-9.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998).
Multivariate data analysis. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). Organizational Health: The Concept and its
Measure. **Journal of Research and Development in Education.**
20(4), 30-37.
- Kimel, M. B. (2003). Focus group methodology. Paper presentation prepared for
the FDA Drug Safety & Risk Management Advisory Committee Meeting,
Gaithersburg, Maryland, December 4, 2003.
- Kotter, J. P. (1992). **Power, Success and Organizational Effectiveness,**
Organizational Dynamics. Boston: Pws-Kent.
- Miles, M. B. (1973). **Planned change and organizational health: figure and ground
in educational administration the behavioral science: a system
perspective.** Boston: Allynord Bacon.
- Mohsen, F. F., Mohammad, H. M., Naghi, R. A. & Sayed saied, M. (2014). The Study of
The Relationship of Organizational Health of the Schools and that of the
Student's Academic Achievement. **Journal of Social and Behavioral
Sciences.** 109: 628-633.
- Worren, W. B. & Worren, H. S. (1971). Management and Organization Development.
Personnel Administration. 34: 45.
-