

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา
สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

อภิรัฐ งามมีฤทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อภิรัฐ งามมีฤทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวี สุนทรายุทธ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวี สุนทรายุทธ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชาลี มณีศรี และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ประพนธ์ หลีสิน ดร.ปัญญา ศิริโชติ ดร.ปลวัชร รุจิรกาล และ ดร.สถิตย์ ประสิทธิ์ภครณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ นายสมศักดิ์ กลับล่อม ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา จังหวัดอ่างทอง ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้วิจัยลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วนและทำวิทยานิพนธ์จนแล้วเสร็จ รวมทั้งคณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลางที่เป็นหน่วยตัวอย่างทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมัย คุณแม่สุนทรจิต และคุณณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ ที่ให้การสนับสนุนทุก ๆ ด้าน ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่ให้อกำลังใจผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบถวายคุณบิดาแม่บพการี บวรพาจารย์ และผู้มีคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

อภิรัฐ งามมีฤทธิ์

55920567: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: สุขภาพโรงเรียนกีฬา/ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ/ ความทุ่มเทในการทำงาน

ต่อองค์กร/ สภาพแวดล้อม/ บรรยากาศองค์กร

อภิรัฐ งามมีฤทธิ์: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง (THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING FOR SPORTS SCHOOL UNDER THE INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION IN THE CENTRAL REGION OF THAILAND) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ธร สุนทรายุทธ, Ph.D., ไพรัตน์ วงษ์นาม, ค.ด. 127 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ จำนวน 304 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 92 ข้อ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.72

ผลการวิจัย พบว่า 1) สุขภาพโรงเรียนกีฬา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬาสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75 รองลงมา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16 และปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.09 ตามลำดับ 3) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 91.83 ค่า *p-value* เท่ากับ 0.0010 ที่องศาอิสระเท่ากับ 54 ค่า $X^2/df = 1.700$ ค่า *CFI* เท่ากับ 1.00 ค่า *RMSEA* เท่ากับ 0.048 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตาม (R^2) คือ สุขภาพโรงเรียนกีฬา มีค่าเท่ากับ 0.88 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 88

55920567: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORDS: ORGANIZATION HEALTH/ CAUSE RELATION MODEL/ SPORT SCHOOLS

APHIRATH NGAMMEERITH: THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING FOR SPORTS SCHOOL UNDER THE INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION IN THE CENTRAL REGION OF THAILAND. ADVISORY COMMITTEE: DHORN SUNTRAYUTH, Ph.D., PAIRATANA WONGNAM, Ph.D. 127 P. 2016.

This descriptive study aimed to 1) explore health of Sports Schools under The Institute of Physical Education (IPE) in central region of Thailand, 2) develop a causal relationship model affecting on health of those sports schools, and 3) investigate the model-factors consistency. A sample consisted of 304 staffs of those Sports Schools, selected by Stratified Random Sampling technique. Five-scale questionnaires with 92 items were used to collect data. Descriptive statistics were employed to generate frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, and kurtosis, while causal relationship model analysis involved the use of Lisrel 8.72.

Results showed that;

1. The health of the Sports Schools under IPE in the central region was at a high level, both in each aspect and as the whole.

2. Cause-Effect Relation model which affects the health of schools were organization climate factors, environment factors and dedication had significant direct effect (regression weight = 0.75, 0.16 and 0.09 respectively)

3. The model was consistent with the empirical data ($\chi^2 = 91.83$; $p = 0.0010$; $df = 54$; $\chi^2/df = 1.700$; $CFI = 1.00$; $RMSEA = 0.048$; $R^2 = 0.88$). The factor in the model accounted for 88% of the school health.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ.....	27
โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling).....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
ขั้นตอนการวิจัย.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง.....	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยความทุ่มเท ในการทำงานต่อองค์กรปัจจัยสภาพแวดล้อมปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	92
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	123
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง.....	68
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะต่าง ๆ....	74
3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร.....	76
4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยสภาพแวดล้อม.....	77
5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร.....	81
6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	84
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	90
8 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงาน ต่อองค์กร.....	92
9 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม.....	93
10 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์กร.....	94
11 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	96
12 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	97

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา ตามสมมติฐาน....	5
2	ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์.....	33
3	โมเดลสมการโครงสร้าง.....	50
4	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง.....	56
5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดี่ยว.....	57
6	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดี่ยวที่บังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าหนึ่ง มีค่าเป็น 1.00.....	58
7	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดี่ยวที่บังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าหนึ่ง มีค่าเป็น 1.00 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ $\times 2$ ให้มีค่าเป็น 0.00.....	58
8	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร.....	92
9	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม.....	93
10	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์กร.....	95
11	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	96
12	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา.....	98

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรมีความสำคัญสูงสุดและมีบทบาทต่อการพัฒนาของประเทศให้เกิดความยั่งยืน เป็นการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีความพร้อมที่จะต่อสู้ เพื่อตนเองและสังคม ช่วยเหลือคนเจริญอกงาม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา องค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิต และเป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีและด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข จากคำกล่าวข้างต้น องค์กรจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้ และลักษณะที่พึงประสงค์ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลก ยุคเทคโนโลยีการสื่อสารส่งให้มีผลกระทบต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพที่เปลี่ยนแปลงบุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้ จะต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ และทักษะ ด้านองค์กรพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พอที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 1)

องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำ หรือภาวะผู้นำขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ สเตียร์ส (Steers, 1997, p. 46) ได้ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากการที่มีการบริหารที่ดี และสามารถพิจารณาได้จากความสามารถ ในการจัดองค์กรการใช้ทรัพยากรที่นำมาได้อย่างคุ้มค่า และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น นอกจากนี้แล้ว ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1987, pp. 394-395) ได้สรุปว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ความพึงพอใจของการทำงาน และความผูกพันของเจ้าหน้าที่ หรือเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินการ ได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1998) ได้สรุปว่า สุขภาพองค์กรมีคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงความมั่นคง สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการจัดปัญหาต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงานความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งให้ความสำคัญของงานเป็นหลัก หรือมุ่งความสัมพันธ์ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้

ผู้บริหารระดับหน่วยเหนือขึ้นไปมีความเชื่อถือ และการสนับสนุนทรัพยากรเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อช่วยเหลือให้งานเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมุ่งเน้นวิชาการ

สถาบันการพลศึกษา สังกัดอยู่ในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนทางการศึกษาและทางด้านกีฬา โดยตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโรงเรียนกีฬาที่มีมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬาขั้นพื้นฐานของชาติ มุ่งเน้นการวางรากฐานการกีฬาที่ถูกต้องให้แก่เยาวชน เพื่อให้สามารถยกระดับความสามารถของตนได้ขึ้นไปจนถึงระดับเป็นตัวแทนประเทศในการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ สามารถสร้างชื่อเสียงให้ประเทศชาติ "คน" เป็นศูนย์กลางการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ซึ่งการศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ทักษะ และทัศนคติแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อม สามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาเสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น โรงเรียนเป็นระบบสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของระบบของสังคมภายนอก ได้รับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรวัสดุ ทรัพยากรการเงิน และสารสนเทศ โดยผ่านการบริหารจัดการ ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการ ผลที่เกิดขึ้น คือ ผลผลิตเกี่ยวกับนักเรียน ผลผลิตเกี่ยวกับครู และผลผลิตอื่น ๆ ดังนั้น จึงต้องมีการปรับตนเอง ปรับพฤติกรรมครู และปรับพฤติกรรมผู้บริหาร เพื่อให้เข้ากับบรรยากาศขององค์กรการเปลี่ยนแปลงที่มาจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษากรณีพิเศษ ให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดหรือพัฒนาทักษะด้านการกีฬาให้มีความชำนาญ การจัดการศึกษา โดยจัดตั้งเป็นโรงเรียนประจำ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ เป็นผู้นำในการผลิตนักกีฬาสู่ระดับชาติและนานาชาติ และพัฒนาทักษะทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้การดำเนินการของโรงเรียนกีฬาเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดไว้ โรงเรียนกีฬาได้กำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาโรงเรียนกีฬาขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะบังเกิดผลดีต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬาและจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนกีฬา ระหว่างวันที่ 19-31 มกราคม พ.ศ. 2557 พบว่า การจัดการระบบงานในโรงเรียนกีฬา ยังขาดความเหมาะสมและไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการปฏิบัติงาน เนื่องจากเข้าใจยากและยากแก่การปฏิบัติ บุคลากรขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

บุคลากรด้วยกันเองและต่อตัวผู้บริหาร ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์น้อย การพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ล้าช้า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทางการกีฬาต่ำลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทางการกีฬาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนเท่าที่ควรครูและบุคลากรขาดการเอาใจใส่ต่อหน้าที่การสอน ความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานลดน้อยลง ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน นับได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา

จากที่ได้กล่าวถึงความสำคัญและปัญหาของสุขภาพโรงเรียน สาเหตุในการศึกษาเฉพาะในเขตภาคกลางนั้น เนื่องจากมีสาเหตุปัจจัยหลาย ๆ อย่าง คล้าย ๆ กัน ทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม รวมถึงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เห็นว่าสุขภาพองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการขององค์กรในทุกระดับและทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการรักษาสุขภาพขององค์กรให้คงอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นสถาบันแรก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาชั้น” เพื่อหาข้อสรุปและข้อค้นพบสำหรับใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่เป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

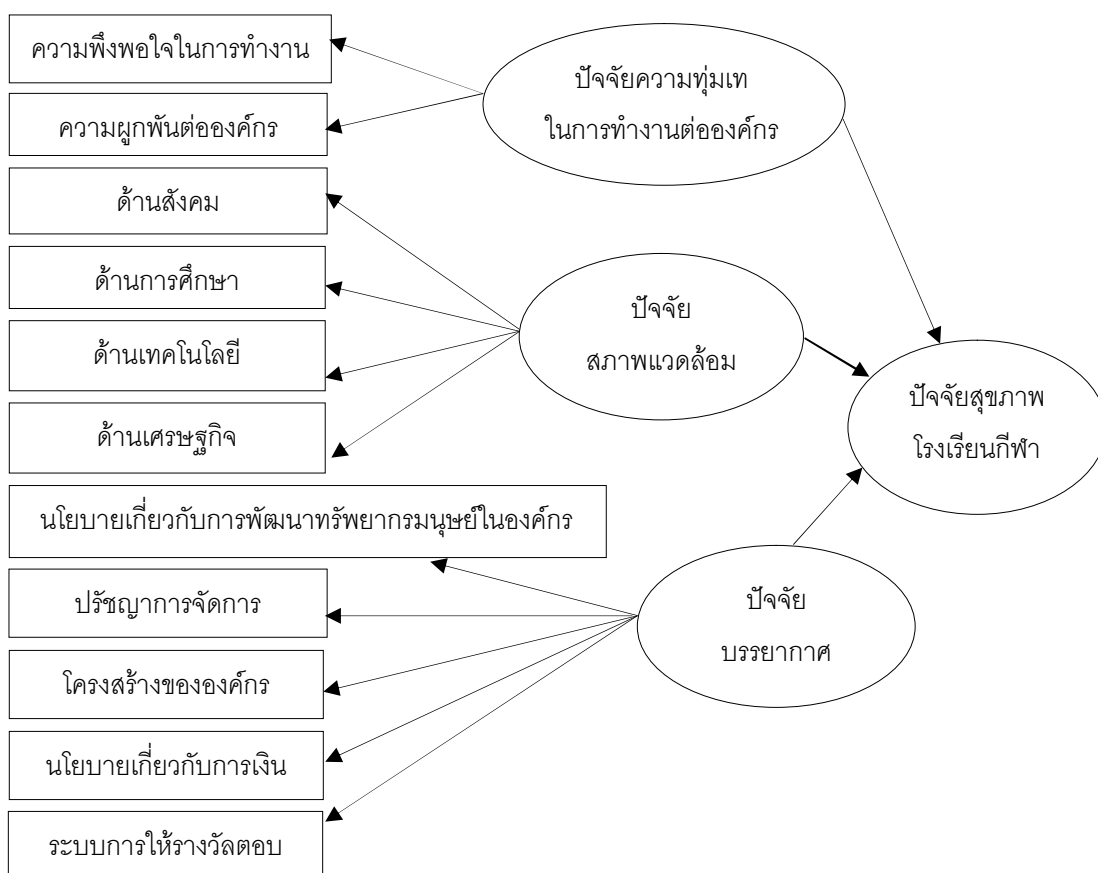
1. ปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กรส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
ในเขตภาคกลาง

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
ในเขตภาคกลาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคกลาง ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุนั้น ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดนักวิชาการหลายคนจากการศึกษา พบว่า มีปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม และ 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรต่อองค์กรในด้านสุขภาพองค์กร ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของแนวคิดของฮอย และฟอร์ซีส (Hoy & Forsyth, 1986, p. 158) กำหนดมิติสุขภาพขององค์กร ทั้งหมด 7 มิติ มาศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ดังนี้ 1) มิติความเข้มแข็งขององค์กร 2) มิติอิทธิพลของผู้บริหาร 3) มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) มิติการสนับสนุนทรัพยากร 6) มิติขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) มิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ มีแผนผังกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนกีฬา ตามสมมติฐาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่ทางวิชาการเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนกีฬา และผู้บริหารสามารถนำความรู้นี้ไปใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนกีฬาได้ อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนกีฬาต่อไป นอกจากนี้ ยังทำให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารที่ชัดเจน โดยการนำข้อมูลที่ได้มากำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์

2. วิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ตามความคิดของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ใน 4 โรงเรียน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรมุ่งศึกษา 4 ปัจจัย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร

3.1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม

3.2.1 ด้านสังคม

3.2.2 ด้านการศึกษา

3.2.3 ด้านเทคโนโลยี

3.2.4 ด้านเศรษฐกิจ

3.3 ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร

3.3.1 นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

3.3.2 ปรัชญาการจัดการ

3.3.3 โครงสร้างขององค์กร

3.3.4 นโยบายเกี่ยวกับการเงิน

3.3.5 ระบบการให้รางวัลตอบแทน

3.4 การวิเคราะห์สุขภาพองค์กร มุ่งศึกษาสุขภาพองค์กรใน 7 มิติ ดังนี้

3.4.1 ความเข้มแข็งขององค์กร

3.4.2 อิทธิพลของผู้บริหาร

3.4.3 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

3.4.4 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์

3.4.5 การสนับสนุนทรัพยากร

3.4.6 ขวัญในการปฏิบัติงาน

3.4.7 การมุ่งเน้นด้านวิชาการ

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 403 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 304 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

5. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบไปด้วย ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

5.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่

5.1.1 ตัวแปรแฝงความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กรประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

5.1.2 ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อม ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ

5.1.3 ตัวแปรแฝงบรรยากาศขององค์กร ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ปรัชญาการจัดการโครงสร้างขององค์กร นโยบายเกี่ยวกับการเงิน และระบบการให้รางวัลตอบแทน

5.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัวแปร ได้แก่

5.2.1 ตัวแปรแฝงสุขภาพองค์กร ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์กร อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร (Dedication) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียนกีฬา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรโรงเรียนกีฬาที่มีต่องานในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ทำให้

เกิดความรู้สึกพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การที่บุคลากรโรงเรียนกีฬา มีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรปัจจัยประสิทธิผลต่อองค์กร

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งอิทธิพลหรือส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา ประกอบด้วย

2.1 ด้านสังคม (Social factors) หมายถึง องค์ประกอบด้านสังคมเกี่ยวกับความคาดหวัง ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของบุคคลภายนอกและสังคม ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา แยกออกเป็น

2.1.1 วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

2.1.2 บทบาท (Role) หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวัง บุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น

2.1.3 สถานภาพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งหรือฐานะของคนในกลุ่มหรือสังคมนั้นเป็นเครื่องวัดความยกย่อง เกียรติยศ และการยอมรับนับถือที่บุคคลในกลุ่มมีต่อกัน

2.2 ด้านการศึกษา (Educational factors) หมายถึง องค์ประกอบด้านการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยมีจุดเน้น การกำหนดกีฬาที่เรียน ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ประกันคุณภาพการมีงานทำ เพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวมีช่องทางพิเศษสำหรับผู้เรียนดี บูรณาการความคิด และการพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เชื่อมโยงการศึกษาในระดับต่าง ๆ

2.3 ด้านเทคโนโลยี (Technological factors) หมายถึง องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการนำเอาความรู้ ความก้าวหน้า นวัตกรรม ทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งได้แก่

2.3.1 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน

2.3.2 ระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียง หมายถึง การนำระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียงมาบริการให้กับบุคลากรและผู้เรียน

2.3.3 ระบบข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การนำระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้ค้นหาข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว

2.4 ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors) หมายถึง องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับลูกค้าฐานะการเงิน และคู่แข่งชั้น แยกออกเป็น

2.4.1 ลูกค้า (Customers) หมายถึง นักเรียนในโรงเรียนกีฬา ซึ่งได้มาจากการประชาสัมพันธ์และการเข้าไปแนะแนวในโรงเรียนเดิม โดยการชักจูงใจและการนำเสนอข้อมูลที่ดีในการให้บริการด้านการศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนตัดสินใจเลือกเข้ามาเรียนในโรงเรียนกีฬาที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

2.4.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Parent's economic status) หมายถึง งบประมาณของผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการศึกษาของบุตรหลานของตนในโรงเรียนกีฬา

2.4.3 คู่แข่งขัน (Competition) หมายถึง โรงเรียนกีฬาหรือโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนประเภทเดียวกัน มีผู้เรียนกลุ่มเดียวกัน ถือเป็นคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการด้านการศึกษาที่คล้ายกัน มีบทบาทโดยตรงต่อจำนวนผู้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนกีฬา

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (Organization climate factors) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนกีฬา ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน แยกออกเป็น

3.1 นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy frame work for the HRD program) หมายถึง เป็นเรื่องที่ต้องคัดสรรสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่

3.2 ปรัชญาการจัดการ (Management philosophy) หมายถึง การบริหารงานองค์กรภายใต้แนวความคิดการจัดการ ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

3.3 โครงสร้างขององค์กร (Structure of organization) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจของคนในองค์กรที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self-improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้ หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์กร

3.4 นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial policy) หมายถึง องค์กรได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังในองค์กรอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า องค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าตามได้ด้วย

3.5 ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward system) หมายถึง ระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสมเพื่อให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง

4. สุขภาพองค์กร (Organizational health) หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่พื้เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมและสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องสุขภาพองค์กรประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้

4.1 ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้

4.2 อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นเห็นพ้องต้องกัน ในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้บริหารอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้บังคับบัญชา ทำงานอย่างที่ต้องการ

4.3 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุน โดยแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4.4 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4.5 การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

4.6 ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจและมีความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งความสำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจ

4.7 การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด

5. โรงเรียนกีฬา (Sports schools the institute of physical education) หมายถึง สถานศึกษาที่รัฐบาลหรือคณะบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดอยู่ในสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์

6. บุคลากร (Personal) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกีฬา ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการข้าราชการ พนักงานราชการครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่

7. ข้าราชการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริหารงาน ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย

8. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานของรัฐ ตามสัญญา และรับค่าตอบแทนจากรัฐบาล โดยปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา

9. ครูอัตราจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน หรือเรียกว่า อาจารย์พิเศษ โดยใช้งบประมาณโรงเรียนจ้าง ได้แก่ อาจารย์พิเศษวิชาการ อาจารย์พิเศษกีฬา

10. เจ้าหน้าที่ หมายถึง พนักงานผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งมีหน้าที่หนึ่งรวมอยู่ด้วย คือ ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน

11. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) หมายถึง แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ สุขภาพโรงเรียนกีฬา

12. ตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variables) หมายถึง ตัวแปรสังเขปเชิงสมมติฐาน (Hypothetical variables) ที่ไม่สามารถวัดโดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎี

ที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ใช้สัญลักษณ์รูปวงกลมหรือรูปวงรีแทนตัวแปรแฝง

13. ตัวแปรแฝงนอก (Exogenous variables) หมายถึง ตัวแปรสาเหตุที่ไม่มีตัวแปรแฝงใดในระบบ เป็นสาเหตุของตัวแปรนั้น ในกรณีที่เป็นแผนภาพจะไม่มีลูกศรพุ่งเข้ามาหา

14. ตัวแปรแฝงใน (Endogenous variables) หมายถึง ตัวแปรผล โดยมีตัวแปรแฝงอื่นในระบบ ซึ่งจะเป็นตัวแปรที่มีลูกศรพุ่งเข้ามาหา

15. ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) หมายถึง ข้อมูลของผู้วิจัยได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 4 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ
3. โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร

ความหมายของสุขภาพองค์กร

ความหมายของสุขภาพองค์กรคำว่า “สุขภาพองค์กร” (Organizational health) เป็นการรวมคำสองคำระหว่าง “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์กร” (Organizational) จึงควร พิจารณาความหมายของทั้งสองคำนี้ก่อน

روبบินส์ (Robbins, 1993, pp. 4-5) ได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” (Organizational) ไว้ว่า องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีบทบาทประสานสัมพันธ์กัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บลาว และสกอต (Blau & Scott, 1962, pp. 2-5) อธิบายว่า องค์กรเป็นระบบสังคมประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โครงสร้างทางสังคม (Social structure) เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ด้านสังคม (Social interaction) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง สมาชิกบ่อยครั้งมีอารมณ์หรือความรู้สึกร่วมกัน และโครงสร้างทางสถานภาพ (Status structure) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม 2) วัฒนธรรมที่มี ส่วนร่วมกัน (Culture shared attestation) ประกอบด้วย ค่านิยมร่วมกัน (Shared values) ปทัสถานทางสังคม (Social norms) และบทบาท (Roles)

สุนันทา เลาหนันท์ (2551, หน้า 27-28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กร ในด้าน องค์กรประกอบ ดังนี้ 1) องค์กรประกอบด้วยคนตั้งแต่สองขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานหรือแบ่งงาน กันทำเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 2) คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ 3) คนเหล่านี้ต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในการแก้ไข

ปัญหา 4) คนในองค์กรไม่ได้อยู่ในที่ว่างเปล่า ต้องอยู่ในองค์กรที่มีโครงสร้าง 5) องค์กรจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดเป้าหมาย จึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อกัน ปฏิสัมพันธ์กัน องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม องค์กรประกอบทั้ง 5 ประการจะต้องมีความสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและได้จำแนกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคล ลักษณะนี้มององค์กรว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่าคุณเพียงคนเดียวไม่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนได้ ทั้งนี้เพราะขาดกำลังความสามารถ เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น บุคคลจึงต้องแสวงหาความร่วมมือร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อรวมกำลังกันปฏิบัติงาน มีกฎและระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้าง ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน 2) องค์กรเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ ลักษณะนี้มององค์กรว่าเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างแน่นอน นับว่าเป็นการมององค์กรในลักษณะนิ่งคงที่ (Static) แต่ในสภาพเป็นจริงองค์กรเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และองค์กรยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ ปัจเจกบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมายและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น 3) องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร หรือการจัดการหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ คือ การจัดองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดิน และวัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) องค์กรเป็นกระบวนการ ลักษณะนี้เรียกองค์กรว่า เป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด โดยมีการระบุความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรให้ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5) องค์กรเป็นระบบลักษณะนี้มององค์กรว่ามีลักษณะเป็นพลวัตมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต โดยจะมีข้อมูลป้อนกลับไปสู่ที่มาเป็นปัจจัยนำเข้าต่อไป ลักษณะนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรระบบเปิด

ธรร สุนทรายุทธ (2551) ได้นิยามถึงสุขภาพองค์กร (Organizational health) ในสถานศึกษาว่า หมายถึง แนวคิดที่จะทำให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษา (Hoy & Feldman, 1987; Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991; Hoy & Sabo, 1998) ความคิดในเรื่องสุขภาพองค์กรที่มีความเป็นไปได้มิใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาสิ่งที่ดีขวางพลวัตสุขภาพองค์กร

ในระบบของสังคม ถ้าต้องการให้เกิดความเจริญงอกงามแล้ว จะต้องพัฒนาปัญหาพื้นฐานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ 4 ประการ คือ 1) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) ปัญหาซ่อนเร้น (Parsons, Bales, & Shills, 1953 อ้างถึงใน กวิน อ่ำไพพงษ์, 2543) ในทางตรงกันข้ามองค์กรจะต้องแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จ หากมีปัญหาจะต้องดำเนินการแก้ปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการทรัพยากรที่พอเพียงและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร
2. ปัญหาการกำหนดและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ปัญหาการรักษาความสามัคคีในหมู่คณะหรือภายในระบบ
4. ปัญหาการสร้างและการปกป้องคุ้มครองค่านิยม ที่เป็นเอกลักษณ์ของหมู่คณะหรือภายในระบบ

ฮอย และคณะ (Hoy et al., 1991, p. 68) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์กร หมายถึง ภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ที่สำคัญตามระบบสังคม ด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบขอบเขตขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระเบียบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน

ดวงภัทร สุณิมิต (2550, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์กร คือ สภาพขององค์กรที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ตอบสนองตามระบบสังคมขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สำหรับการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้ ไมลส์ (Miles) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในโรงเรียนซึ่งไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังสามารถที่จะพัฒนาและก้าวหน้าได้ต่อไปเพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่วนในทัศนะของ ฮอย (Hoy) ได้เพิ่มเติมอีกว่า ความสามารถของระบบภายในโรงเรียนนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียนตามทฤษฎีระบบสังคม (Social system theory) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน (Institutional level) ระดับการจัดการ (Managerial level) และระดับเทคนิค (Technical level) (พรรณี สุวัตถ์, 2537, หน้า 35)

ดังนั้น คำจำกัดความของสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในครั้งนี้ หมายถึง สภาพของโรงเรียนกีฬาที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมและสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

มิติของสุขภาพองค์กร

ไมลส์ ได้เขียนบทความกล่าวถึงการศึกษาสุขภาพองค์กรว่า เป็นการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในหนังสือชื่อ "Organizations and human behavior: Focus on schools" ของคาร์เวออร์ และเซอร์จิโอแวนนี (Carver & Sergiovanni, 1969, pp. 380-382 อ้างถึงใน จิราภา ประทุม, 2553) โดยแบ่งลักษณะของสุขภาพองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบ 3 ด้าน รวม 10 มิติ ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task needs) ได้แก่

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal focus) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายองค์กร ซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

1.2 ความเพียงพอของการสื่อสาร (Communication adequacy) หมายถึง องค์กรต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร

1.3 ความสมดุลของการใช้อำนาจ (Optimal power equalization) หมายถึง การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์กร

2. ความต้องการด้านบำรุงรักษา (Maintenance needs) ได้แก่

2.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (Resource utilization) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร ประเภทสื่อ วัสดุการเรียน งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เหมาะสมกับความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนอย่างสูงสุด

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) หมายถึง การที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกันและกัน

2.3ขวัญและกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่ดีของคณะครูในโรงเรียน โดยแสดงความเป็นมิตรรักใคร่สนิทสนม มีน้ำใจกว้าง ใจซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นที่จะสอน ช่วยเหลือกันทำงาน มีความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3. ความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness needs) ได้แก่

3.1 การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) หมายถึง การคิดค้นวิธีการแนวคิดใหม่ทางการศึกษาขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น

3.2 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มั่นคง ทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยาก ที่เกิดจากกระบวนการปรับตัวได้ดี

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving adequacy) หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

จะเห็นได้ว่า มิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรทั้ง 10 มิติ ตามข้อเสนอแนะของไมล์ส (Miles) นั้นกำหนดขึ้นมาภายใต้กรอบแนวคิดขององค์กรที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพองค์กรจึงเป็นผลผลิต (Output) ที่ออกมาจากระบบแสดงถึงความสามารถขององค์กร

จากนั้น คิมสตัน และซันนาเบนต์ (Kimpston & Sonnabend, 1975 cited in Hoy et al., 1991, p. 65) ได้ทำการตรวจวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียน โดยนำกรอบแนวคิดของไมล์ส (Miles) ไปใช้ ผลปรากฏว่า การวิเคราะห์เป็นที่น่าผิดหวัง เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้วัดจำนวน 113 ข้อ เพื่อวัดดูตามมิติสุขภาพองค์กร 10 มิติของไมล์ส (Miles)

โดยในการทดสอบเครื่องมือมีกลุ่มตัวอย่างอยู่ 153 โรงเรียนมัธยมในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลปรากฏว่า มีเพียง 29 ข้อเท่านั้นที่เป็นประโยชน์ และสุขภาพองค์กรใช้ได้เพียง 4 มิติเท่านั้น ทั้งคิมสตัน และซันนาเบนต์ จึงสรุปว่า กรอบแนวคิดของไมล์ส (Miles) ไม่เป็นประโยชน์ต่อการวัดสุขภาพองค์กรของโรงเรียน

ต่อมา ฮอย และฟอรัซซี (Hoy & Forsyth, 1986, p. 158) ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) มาเป็นกรอบความคิดพื้นฐาน เพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์กรระดับโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร เป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์กรหรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์กรในอีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ จำนวน 7 มิติ ดังนี้

ระดับสถาบัน (Institutional level) เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยโรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และกลุ่มสังคม ที่มีอิทธิพลต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติ โดยปราศจากแรงกดดันใด ๆ มีจำนวน 1 มิติ คือ

1. ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาและความยุ่งยากของสังคมได้

สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยหรือแรงกดดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่ง เซอร์โต (Certo) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ซึ่งแบ่งออกเป็น 1.1) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม 1.2) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน สภาพแวดล้อมแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ร่วมลงทุน 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) ประกอบไปด้วย เจ้าของกิจการ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารจัดการ ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง คณะกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งหน้าที่งานต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งนี้ยังมีสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ อีก เช่น 1) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนร่วมของประเทศ เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติ ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคล และสังคม ประกอบด้วย ค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมทางการเมือง ประกอบด้วย นโยบายของรัฐบาล นโยบายทางด้านกฎหมาย และการเมือง รวมทั้งการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประชาชนและองค์กร 4) สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 84) ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม โดยระบุว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญกับประสิทธิผลขององค์กร โดย สเตียร์ (Steers) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สภาพเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ (Economic conditions) ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ระดับการจัดการ (Managerial level) เป็นระดับที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหาร ภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทและพฤติกรรมที่สนับสนุนการจัดหาทรัพยากร ให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีความจงรักภักดีไว้ใจ

1. อิทธิพลของผู้อำนาจ (Principal Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอและข้อพิจารณา ยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างที่คุณต้องการนอกจากนี้อิทธิพล (Influence) เป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกคนหนึ่ง การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ ต่างเป็นรูปแบบของอิทธิพลทั้งสิ้นภายใต้ อิทธิพล บุคคลจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามหัวหน้าทั้ง ๆ ที่เขายังมีสิทธิใช้ดุลยพินิจของเขาเอง เพื่อที่จะดูว่า การใช้อำนาจนั้นถูกต้องหรือไม่และบุคคลยังสามารถเลือกปฏิบัติตามหรือปฏิเสธ ไม่ปฏิบัติตามได้ ผู้มีอิทธิพลไม่สามารถจะลงโทษผู้อยู่ใต้อิทธิพลได้อย่างเต็มที่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อิทธิพลที่ไม่ยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตน มีเพียง คุกโลบาย (Manipulation) อันได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ การให้กำลังใจและการชักชวน เป็นต้น นอกจากนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่าอิทธิพลและอำนาจนั้น ลูธานส์ (Luthans, 1998, p. 462) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่จะให้คน หรือกลุ่มคนได้ทำบางสิ่งบางอย่างหรือทำให้กลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดทางหนึ่ง และอิทธิพล (Influence) จัดอยู่ร่วมในอำนาจด้วย อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจ ที่องค์การมอบให้ ส่วนอิทธิพล หมายถึง อำนาจส่วนบุคคล (Personal influence) ซึ่งเกิดขึ้น นอกขอบเขตของอำนาจหน้าที่ อิทธิพลนี้อาจมาจากคุณสมบัติส่วนตัวและองค์ประกอบตาม สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย

2. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนโดยแสดงตน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนได้ รับฟังและเคารพ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อกำหนด วัตถุประสงค์กลุ่มและนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติตาม

เพื่อความสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมาย ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึกสร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตามเพื่อการตัดสินใจสำคัญของตน แสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ ความเป็นมิตรภาพ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและการให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและอย่างเต็มความสามารถ

3. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความหมายมุ่งขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงาน และการรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสารซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำข้างบนลงสู่ผู้ตามเบื้องล่าง การกำหนดกระบวนการวิธีทำงานและการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นมุ่งงานสำเร็จ โดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่าง ๆ ได้น้อยมาก ซึ่งผู้นำแบบนี้จะมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุด ผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์สูงมีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสาร ให้มีความสามารถ ติดต่อกับบุคคล ทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จ และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุด ผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์สูง มักจะพินิจพิเคราะห์กับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามเวลาที่ต้องการ โดยผู้นำแบบนี้จะเป็นคนที่เอาการเอางาน ยึดถืองานเป็นหลักการใหญ่ สนใจมุ่งงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจผู้อื่นจึงไม่เอาใครไม่มีเพื่อน เป็นต้น ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์จะมีพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยสร้างความเข้าใจในเรื่อง

เป้าหมายภารกิจกฎระเบียบต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติ มีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมายไม่ว่าองค์การใด ผู้นำว่ามีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยเฉาเหี่ยวช้ำ กลับกลายเป็นองค์การที่กระฉับกระเฉง ดังนั้น ลักษณะผู้นำที่คาดหวังจะเป็นที่ต้องการจะประกอบด้วย ผู้นำที่ยืดหยุ่น ผู้นำลักษณะนี้เป็นลักษณะพื้นฐานที่จะนำพาผู้อื่นให้สามารถก้าวตามด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่น หลักการนี้ คาดหวังจากผู้นำ คือ ความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรีและความยุติธรรม หากผู้นำขาดหลักการนี้การที่จะมีภาวะผู้นำให้ผู้อื่นเดินตาม ย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์ การมีผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์ที่แจ่มชัด จะเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะจะนำพาองค์การให้ก้าวเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง เรื่องวิสัยทัศน์ผู้นำนั้น มีการกล่าวกันอย่างมากมาย แต่มีการพูดถึงกันน้อยมากถึงความยากลำบากของภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้เกิดบรรยากาศของคนในองค์การให้มีการเรียนรู้ร่วมกันจนถึงระดับที่สามารถร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำที่เป็นนักปฏิบัติ ผู้นำที่ดีควรจะเป็นนักปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริงได้ โดยได้รับการต่อต้านจากสมาชิกในวงการณ์น้อยที่สุดการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และทำให้สิ่งที่แยกกว่าค่อยค่อยจะหายไป ในที่สุดและผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ไม่ว่าจะมีความกล้าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะตามมามีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลสำเร็จเกิดขึ้นมีการปรับไฟที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้วยตนเองและจาก ผู้ร่วมทีม ทั้งการทำงานร่วมกับองค์การที่เกี่ยวข้องล้วนแต่เป็นหน้าที่หลักของผู้นำประเภทนี้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

ระดับปฏิบัติการ (Technical level) เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารและครูจะต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี มุ่งเน้นด้านวิชาการ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีจำนวน 2 มิติ ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ขวัญเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจ สภาพการทำงานเช่นความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่น

และองค์ประกอบอื่น ๆ (Davis, 1951, p. 553) ขวัญเป็นเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นชัดแต่เกี่ยวข้องกับ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ภายในในกลุ่มหรือใน หน่วยงานเดียวกัน นอกจากนั้นขวัญยังเป็นสภาพทางจิตใจซึ่งมีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มใจ และกระตือรือร้น ดังนั้น ขวัญจึงเป็นทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิก ของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และด้วยความมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการที่เป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ ขวัญ หมายถึง ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้น ที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะบากบั่น และความเย็นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้น ขวัญจึงเป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ได้เริ่มมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ

2. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง ความพยายามของ ทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด ซึ่งงาน วิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมี ความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียน จากการพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ของคิมบราวน์ และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery) ประกอบด้วย งานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ (Organizational structure) ได้แก่ โครงสร้างในการตัดสินใจ โครงสร้างในการสื่อสาร โครงสร้าง ความสัมพันธ์ โครงสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานรัฐทุกระดับ และโครงสร้างในการให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ การบริหารหลักสูตรและการสอน (Administration of curriculum and instruction) ได้แก่ หลักสูตรและการสอนของครู ซึ่งครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเรียนการสอนในห้องเรียน และมีการประเมินผล อย่างต่อเนื่อง งานการเงินทางการศึกษา (Finance of education) เกี่ยวข้องกับแนวคิดทาง เศรษฐศาสตร์ ภาษีอากร การเมือง และการศึกษา โดยโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณการหาทุน และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ งานจัดการธุรกิจสนับสนุนการศึกษา (Business management support service) หมายถึง

งานพัสดุ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ งานบัญชีและการเงิน งานบริหารบุคลากร (Staff personnel administration) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านบุคลากร การวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การจ้างงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร งานบริการกิจการนักเรียน (Student personnel service) ได้แก่ งานทะเบียนนักเรียน การรับสมัคร งานลงทะเบียนนักเรียน งานวินัยนักเรียน งานแนะแนว และงานบริการด้านอื่น ๆ เช่น บริการด้านสุขภาพ บริการจัดหางานและติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาและกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ งานอาคารสถานที่และอำนวยความสะดวก (Buildings and facilities) ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างเสริมบรรยากาศในการเรียน มีการบำรุงรักษาอาคารและดูแลในเรื่อง แสง เสียง อุณหภูมิ การก่อสร้างอาคารเรียนและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนก่อสร้าง และการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School communicate relations) ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและให้ความร่วมมือ โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์โรงเรียน องค์ประกอบสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรทราบองค์ประกอบที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ ดังนี้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้และทักษะ กระบวนการเรียนรู้จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีและความสุข ในการเรียนรู้ ต้องมีความหลากหลายแลเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ความถนัด ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้เรียนมีความศรัทธาในตัวผู้สอน สาระการเรียนรู้และกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีวิธีการเรียนที่แตกต่างกัน สาระการเรียนรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน ผลการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง และกระบวนการเรียนรู้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ครอบครัว สังคม ชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ให้เกิดการเรียนรู้และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด

แนวคิดของฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1998, pp. 142-144) กำหนดมิติสุขภาพขององค์กร ทั้งหมด 6 มิติ

1. ความเข้มแข็งของโรงเรียน (Institutional integrity) หรือความมั่นคงเข้มแข็งของโรงเรียน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งจะบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยง และความพยายามสร้างเกาะกำบังผลกระทบจากภายนอก ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ว่า ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ ความเข้มแข็งของโรงเรียนจึงเป็นมิติหนึ่ง จะสามารถวัดถึงสุขภาพองค์กรได้

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งนำมาวัดสุขภาพขององค์กร

3. อำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียน (Principal influence) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Goal achievement) ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ (Group maintenance) ดังนั้น องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

3.1 ความสามารถ มีความหมายรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

3.2 ความสำเร็จ ได้แก่ ทางการศึกษา ความรู้ และการกีฬา

3.3 ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

3.4 สถานะ รวมถึงสถานะทางสังคม และการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น

3.5 สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ตามจุดประสงค์ ที่ต้องการจะบรรลุ ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวก ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) ทรัพยากรในการบริหารองค์กร หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารองค์กรได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอำนาจทำได้โดยการลด หรือการเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ

4.1 มีการ “ลด” ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ ทรัพยากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ “เท่าเดิม” และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการ “เพิ่มคุณภาพ” หรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กรมากขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดหมายของการปฏิบัติสูงสุด

การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์แวดล้อม แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ การดำเนินการเพื่อให้สมาชิกในองค์กร มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และสมาชิกในองค์กรมีสุขภาพอนามัยดี และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ แสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไมลส์ (Miles, 1973) ได้กล่าวว่า หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากร คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้สมาชิกในองค์กร แต่ละคนมีความรู้สึกที่ตนเองไม่รับภาระหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้สมาชิกในองค์กรใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานที่มีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งปริมาณจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation) เป็นการบำรุงรักษาภายในทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยอาศัยความสามัคคีหรือความกลมเกลียว ซึ่งหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1998) กล่าวว่า เป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกัน หรือความรู้สึกที่ดีต่องานสอนต่อนักเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพัน รักใคร่ กลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เต็มความสามารถ สถานศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

5. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนขยันและยอมรับนับถือความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรการสอน การจัดอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล การนิเทศ การศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ดังนั้นหัวใจหลักของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้นวิชาการ เป็นภารกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ

สำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของฮอย และฟอร์ซีส (Hoy & Forsyth, 1986, p. 158) มาใช้ในการกำหนดมิติสุขภาพโรงเรียน ทั้งหมด 7 มิติ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าครอบคลุมเนื้อหาและตัวบ่งชี้ถึงสุขภาพองค์กร เพื่อให้ทราบถึงระดับและแนวทางในการพัฒนาสุขภาพโรงเรียนให้มีสุขภาพองค์กรที่ดี และสามารถพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

روبบินส์ (Robbins, 1993, pp. 4-5) ได้ให้ความหมายของคำ “องค์กร” (Organizational) ไว้ว่า องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีบทบาทประสานสัมพันธ์กันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (วันชัย แก้วมณี, 2552, หน้า 16)

روبบิน (Robbins, 2001) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่เป็นทางการของพนักงานที่องค์กรกำหนด แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้หน้าที่ขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต และพนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น การที่พนักงานปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากบทบาท จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ได้ให้ความหมายขององค์กร โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้
องค์กร คือ รูปแบบของการรวมตัวกันของบุคคลเป็นจำนวนมาก มาทำงานร่วมกันตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่มีร่วมกัน

องค์กร คือ หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่มีเจตนาในการรวมตัวกัน เพื่อทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์กร คือ การร่วมมือกันทำงานของมนุษย์ โดยมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ จึงสรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง สถาบัน หรือกลุ่มคนที่มารวมกลุ่มกันทำงานอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

จิราภา ประชุม (2553, หน้า 25) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้สภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 1) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กร ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, p. 28) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรนั้นโดย

1. บรรยายลักษณะสภาพองค์กร
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง
3. จะต้องยืนยงอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

จากความหมายของบรรยากาศองค์กรตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้หรือความเข้าใจของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในองค์กร

มิติของบรรยากาศองค์กร

มิติของบรรยากาศองค์กร (Dimension of organizational climate) เป็นองค์ประกอบย่อยที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดขึ้น ดังนี้

ฟอธเฮนด์ (Forehand, 1964) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรนั้นประกอบด้วย กลุ่มและคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้น คุณลักษณะดังกล่าว มี 5 ด้าน คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (Size and structure) โดยทั่วไปเรามักจะคิดว่า องค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์กรโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่า ระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญในแง่จิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอย่างไรในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างองค์กร จะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวข้องกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่า บุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้อย่าง
2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์กรธุรกิจ และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อ

การสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองของความพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติทางเห็น มุ่งผลงาน กรุณาปรภาณี และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขาโดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (System complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะการเกี่ยวข้อระหว่างกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ แบบของการเกี่ยวข้อระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal direction) องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายทำหรือสิ่งที่ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการใช้น้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงานและการให้ความสำคัญสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์กร เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้อระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง หรือตามแนวนอน ภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กรขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ Revised of improved climate questionnaire form B) ซึ่งได้กำหนดมิติของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์กร (Structure) ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) มิตินี้ใช้วัดความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) มิตินี้วัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษ ซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กร จะช่วยลดความกังวลในเรื่องเกี่ยวกับงานได้และจะทำให้เกิดความผูกพันในที่สุด

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) มิตินี้วัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงาน ซึ่ง ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer) กล่าวว่า ในสภาพบรรยากาศที่ให้ความสำคัญของการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้

5. มิติความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็น ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำเอามาตกลงแก้ไขกัน

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectation) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational identity and group loyalty) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความเป็นมิตรความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and risk taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

โนเลส (Knowles) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy frame work for the HRD program) หมายถึง เป็นเรื่องที่องค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่

2. ปรัชญาการจัดการ (Management philosophy) หมายถึง การบริหารงานองค์กรภายใต้แนวความคิดการจัดการ ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

3. โครงสร้างขององค์กร (Structure of organization) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจ

ของคนในองค์กรที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self-improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้ หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์กร

4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial policy) หมายถึง องค์กรได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังในองค์กรอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า องค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าตามได้ด้วย

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward system) หมายถึง ระบบการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ หรือพัฒนาตนเอง

สรุป ผู้วิจัยใช้การกำหนดมิติของบรรยากาศขององค์กรของโนเลส (Knowles) โดยแบ่งเป็น มิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร 2) ปรัชญาการจัดการ 3) โครงสร้างขององค์กร 4) นโยบายเกี่ยวกับการเงิน 5) ระบบการให้รางวัลตอบแทน

แนวความคิดและทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร

ความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียนกีฬา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper, 1985, p. 31) ตามทฤษฎีนี้ถือว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้น จะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติย่อมต้องการ สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์ แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 116) อธิบายว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ความต้องการมนุษย์นั้น Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ขั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อ ความต้องการของคนยังไม่ได้ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคมและมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

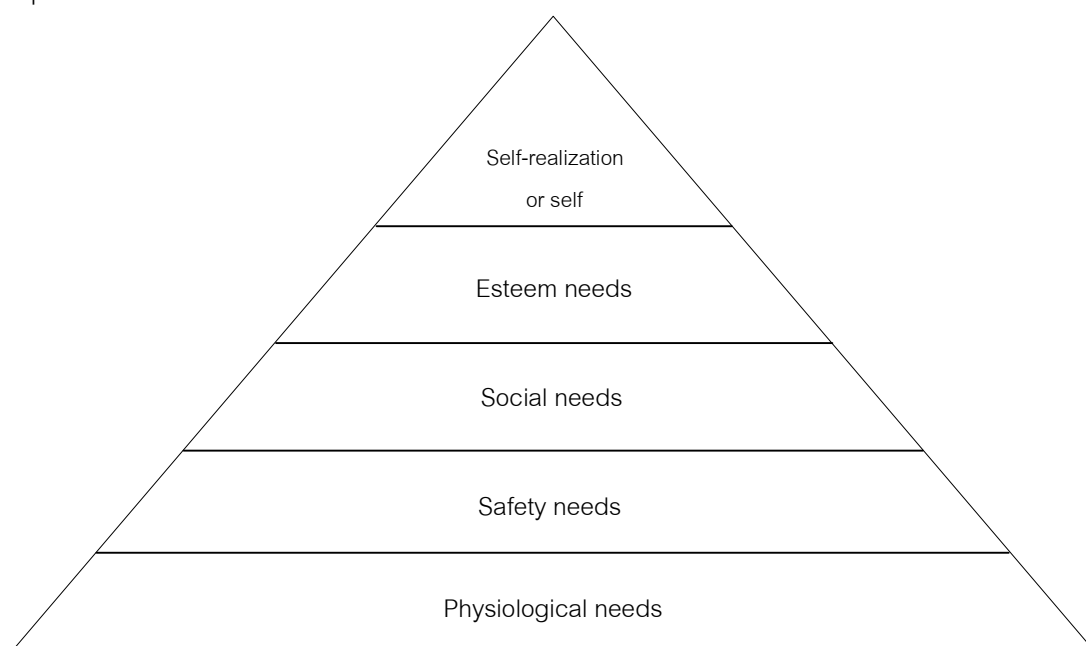
3.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety needs or security needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจกอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ

3.3 ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or love or belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่รวมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

3.4 ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานเด่นทางสังคม (Esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในตนเอง ความสำเร็จความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ และรวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย นั่นคือเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization needs) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง คือ มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกที่งานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นท้าทายความสามารถความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน ซึ่งความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้

จุดสำคัญในความคิดมาสโลว์ (Maslow) คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนอง อันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้น ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555, หน้า 16)

ทฤษฎีองค์ประกอบ “สองปัจจัย” ของเฟรดเดอริค และเฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg)

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration)

หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates)

หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสามารถสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior) หมายถึง

การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง

การติดต่อระหว่างกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) หมายถึง สภาพทางกาย

ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.7 ระบบผลตอบแทน (Reward system) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการ

หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี

ต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.9 ตำแหน่ง (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ

และศักดิ์ศรี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง มีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความรู้สึกที่ดีหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ เห็นว่า งานที่ตนเองทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตนเองทำให้งานมีคุณค่า และในทางกลับกัน งานและผลงานของตนช่วยทำให้ตนมีค่ามีความหมายเช่นกัน มุนชินสกี (Muchinsky, 1996, p. 367) กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง การที่บุคคล

มีพันธะสัญญาภายในจิตใจต่องาน และก่อให้เกิดความพยายามอย่างมากในการที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดทางด้าน รอบบินส์ (Robbins, 1993, p. 178) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่มีความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ ส่วน นอร์ทคราฟท์ และนีล (Northcraft & Neale, 1990, p. 464) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีเพื่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และสเตียร์ส และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 426) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม (Values) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อที่มั่นคงถาวร ซึ่งวิถีทางที่ควรปฏิบัติหรือสภาวะที่ควรเป็น ค่านิยมจะแสดงมาตรฐาน ความสามารถที่บุคคลจะต้องมีและเหตุผลอันถูกต้อง ซึ่งชี้แนะหรือกำหนดทัศนคติ พฤติกรรม การไตร่ตรอง และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นภายในองค์กร จะมีแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ตั้งวัฒนธรรม ค่านิยมจะเป็นฐานบอกถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นแรงผลักดัน การปฏิบัติงานของสมาชิก ให้สมาชิกผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานประจำวันตามแผน สมาชิกทุกคนจะยึดถือค่านิยมที่มีร่วมกันและการเบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่ยึดถือร่วมกันนี้เป็นเรื่องที่ทนไม่ได้ กริช สือสนธิ (2537, หน้า 6) ค่านิยมเหล่านี้มีทั้งค่านิยมที่เอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี และอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน อันควรแก่การแก้ไขในด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องปลูกฝังค่านิยมที่ดี เพื่อส่งเสริมหรือเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี จัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ให้ความรู้เรื่องค่านิยมที่ดีในการทำงานสร้างสำนึกที่จะปฏิบัติ ตลอดจนการส่งเสริมการปฏิบัติ สุภาพร พิศาลบุตร (2544, หน้า 197) และภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้ พนักงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กร

ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ และจากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง อาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะเห็นว่า งานคือหนทางซึ่งตนเองสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นับตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 60 ที่มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจัง จนกระทั่งปัจจุบัน พบว่า ได้มีผู้ทำการวิจัยการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลายท่าน ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Potter & Steers, 1973) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมุ่งสนใจการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การที่จักว่าที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม การพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมใน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นที่น่าพอใจ บำนาญ การลงทุนด้านกำลังกาย และเวลา

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์กร

ดันแฮม, กรูบ, และแคสทาเนด้า (Dunham, Grube, & Castanada, 1994, p. 37) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกรับรู้ของพนักงานว่ามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างไร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกาย และสติปัญญาของพนักงาน และเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น อาทิเช่น สัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร

3.2 การพึงพาได้ขององค์กร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาได้

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา อย่างไรก็ตาม เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 16-17) ศึกษาเรื่อง ผลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 402 คน พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์กรแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลได้ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล สำหรับ อายุ และระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล

บราวน์ และลินส์ (Brown & Leigh, 1996, pp. 358-368) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในงาน ความพยายามในงาน และระดับของการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนชายจากบริษัท 3 บริษัท จำนวน 178 คน โดยพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน ความท้าทายในงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามในงาน และส่งผลให้ระดับผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานพนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาพและระดับสุขภาพองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 7 และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่การศึกษา 7 แยกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการและฝ่ายปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสุขภาพองค์กรในแต่ละด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จากตัวแปรสุขภาพองค์กร พบว่า

1. สุขภาพองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกประสบการณ์ทำงานของข้าราชการฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับสุขภาพองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง สุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 สุขภาพองค์กร ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร มีระดับสุขภาพองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการกำหนดเป้าหมายสูงเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย เป็นมิติในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้าย เป็นด้านนโยบายและการบริหาร

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์กรด้านมิติสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ สุขภาพองค์กรด้านมิติภาวะผู้นำขั้นต้นเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ สุขภาพองค์กรด้านมิติบูรณาภาพของสถาบันกับความพึงพอใจ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสุขภาพองค์กร และความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5

วัตต์ส (Watts, 1997) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรของโรงเรียน และความผูกพันของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐเวอร์จิเนียตะวันตก พบว่า ความผูกพันของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กัน วัชรี กริธาสันต์ (2545) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีน หงส์แก้ว (2544) พบว่า ผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สำหรับ อรสา โภธิพฤษ (2544) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน พบว่า ความยุติธรรมมีผลในเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน กวิน อัมไพพงษ์ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จ ในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูมีความผูกพันในงานที่ทำในโรงเรียนเอกชน และงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล โดยรวม อิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลมาจากความต่างระดับทางสังคม และส่งผลกระทบต่อมายังโรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายด้านการเมือง และกฎหมาย สังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ จำนวนประชากร ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษาอื่น ๆ

ดาฟท์ (Daft, 1998, p. 83) ได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้ สภาพแวดล้อมทางอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

คู่แข่งกัน ขนาดของกิจการและความสามารถในการแข่งขันและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกัน สภาพแวดล้อมทางวัตถุดิบ ประกอบด้วย ผู้ผลิตวัตถุดิบ ผู้ผลิตสินค้า กิจการอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจบริการ สภาพแวดล้อมทางทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ตลาดแรงงาน บริษัทจัดหางาน มหาวิทยาลัย สถานศึกษา และหน่วยงานฝึกอบรมกำลังแรงงาน บุคลากรจากองค์กรอื่น และสภาพแรงงาน สภาพแวดล้อมทางทรัพยากรการเงิน ประกอบด้วย ตลาดทรัพย์สิน ธนาคาร การออมและการกู้ยืมเงินและผู้ลงทุน สภาพแวดล้อมทางตลาด ประกอบด้วย ลูกค้า ผู้รับบริการและผู้ให้บริการ และบริการที่มีศักยภาพ สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ประกอบด้วย เทคนิคในการผลิต วิทยาการใหม่ ๆ ศูนย์วิจัยระบบการทำงานแบบอัตโนมัติและวัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ สภาพแวดล้อมด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ อัตราการลงทุน สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเติบโตทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมภาครัฐ ประกอบด้วย เมือง รัฐ หรือจังหวัด ระบบกฎหมาย การจัดเก็บภาษี ระบบการให้บริการ ระบบศาลและกระบวนการทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ประกอบด้วย อายุ ค่านิยม ความเชื่อ การศึกษาและการนับถือศาสนาของประชาชน จริยธรรมการทำงาน การเคลื่อนไหวของผู้บริโภคและการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และสภาพแวดล้อมในระดับนานาชาติ ประกอบด้วย การแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ จากต่างประเทศ การเข้าไปประกอบการในประเทศอื่นระบบศุลกากรของต่างชาติ กฎหมาย และอัตราการแลกเปลี่ยน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือธุรกิจเอกชน ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความคิดริเริ่มและการดำเนินการ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปรับเปลี่ยนให้ทันกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อมในการบริหารองค์กรแล้ว จะเกิดความเสียหายและทำให้กิจการล้มเหลวได้ สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไปและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ อิทธิพลทางการเมืองและกฎหมาย คือ ผลกระทบจากเมืองและกฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กร อิทธิพลทางเศรษฐกิจจะเกี่ยวข้องกับการความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร อิทธิพลทางเทคโนโลยี ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการและลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของสังคม ซึ่งองค์กรเกี่ยวข้องกับอิทธิพลจากต่างประเทศ ปัจจัยที่อยู่ภายนอกประเทศที่เป็นสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีผลกระทบต่อปฏิภพขององค์กรและบุคคล จะเกิดขึ้นกับบริษัทที่ไปดำเนินการในต่างประเทศ รวมถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมากระทบต่อกิจการ

2. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ได้แก่ ลูกค้า และผู้ใช้บริการ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะซื้อสินค้า และมาใช้บริการที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร คู่แข่งขัน หมายถึง ผู้ผลิตสินค้าหรือบริการแข่งขัน องค์กรทุกธุรกิจต้องมีคู่แข่งจะเกิดการพัฒน ผู้ส่งวัตถุดิบ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งวัตถุดิบให้แก่ธุรกิจต่าง ๆ ถ้าขาดวัตถุดิบขององค์กรก็ไม่สามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ ตลาดแรงงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพราะบางครั้งธุรกิจจำเป็นต้องแสวงหาบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน บางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ จึงจะเพียงพอในการดำเนินกิจการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่บังคับใช้กฎหมายที่อาจกระทบกับธุรกิจได้ ผู้ร่วมลงทุน ในปัจจุบันธุรกิจอาจจะแปรสภาพเป็นผู้ร่วมธุรกิจได้ ซึ่งสามารถให้บริการบางอย่างร่วมกัน เป็นการลดต้นทุนและสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ร่วมลงทุน

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม แยกออกเป็น

1. ด้านสังคม (Social factors) หมายถึง ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ทัศนคติของผู้นับถือ ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่นของแต่ละกลุ่มชนที่มีผลต่อการศึกษาศึกษาของประชาชนในประเทศ ซึ่ง สมิหระ จิตตลดากร (2546, หน้า 43) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลต่อลักษณะของแรงงาน คุณภาพของแรงงาน และการพิจารณาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายในขององค์กร ระดับการศึกษา การเพิ่มขึ้นของระดับการศึกษาของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงตามระบบการศึกษาไปด้วย การมีการศึกษาสูงขึ้น มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และคุณภาพชีวิตของมนุษย์

จากการศึกษาด้านสังคม หมายถึง องค์ประกอบด้านสังคมเกี่ยวกับความคาดหวัง ค่านิยมความเชื่อและทัศนคติของบุคคลภายนอกและสังคมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา แยกออกเป็น วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม บทบาท หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวังว่า

บุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น และสภาพภาพ หมายถึง ตำแหน่งหรือฐานะของคนในกลุ่มหรือสังคมนั้น เป็นเครื่องวัดความยกย่อง เกียรติยศ และการยอมรับนับถือที่บุคคลในกลุ่มมีต่อกัน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านสังคมของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ปัจจัยด้านสังคมส่งอิทธิพลโดยรวม และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร ส่วนงานวิจัยของ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) พบว่า ระบบสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในระดับมาก

2. ด้านการศึกษา (Educational factors) หมายถึง เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษากรรณพิเศษ ให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดหรือพัฒนาทักษะด้านการกีฬาให้มีความชำนาญ การจัดการศึกษาโดยจัดตั้งเป็นโรงเรียนประจำ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ เป็นผู้นำในการผลิตนักกีฬาสู่ระดับชาติและนานาชาติ และพัฒนาทักษะทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาด้านศึกษา หมายถึง องค์กรประกอบด้านการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬา งานวิจัยด้านการศึกษาของบุญโซ หยอบางไทโร (2544) พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจนและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน และณัฐภาส สุวรรณโชติ (2544) พบว่า ปัญหาการแปลงนโยบายเป็นแนวทางการปฏิบัติ มีอุปสรรคหลายด้าน จากข้อจำกัดด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors) หมายถึง การนำเอาความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชนงภรณ์ กุลชลบุตร, 2546, หน้า 223) ซึ่งได้แก่

3.1 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้บุคลากรต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.2 ระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียง นับเป็นสิ่งที่แพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้นโรงเรียนต้องมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการให้กับนักเรียน

3.3 ระบบข้อมูลข่าวสาร โรงเรียนจะต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งจะทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว

จากการศึกษาด้านเทคโนโลยี หมายถึง องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการนำเอา ความรู้ ความก้าวหน้า นวัตกรรม ทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้ ประโยชน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ระบบการสื่อสารแบบ เห็นภาพและเสียง หมายถึง การนำระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและแสงเสียงมาบริการให้กับ บุคลากรและผู้เรียน และระบบข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การนำระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย มาใช้ในโรงเรียน เพื่อทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีของสไตน์ (Stine, 1999) พบว่า โรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสัมพันธ์ กับชุมชน ส่วนงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร

4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors) ซึ่งได้แก่

4.1 ลูกค้า (Customers) หมายถึง นักเรียนหรือผู้เรียนหรือผู้ปกครองที่นับเป็นปัจจัย สำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะเป็นเป้าหมายในการเข้าถึง เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ลูกค้า เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถชักจูงใจให้มาซื้อสินค้าหรือบริการได้

4.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Parent's economic status) หมายถึง งบประมาณของผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการศึกษาของบุตรหลานของตน และระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ทั้งในด้านการบริหารและสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งความประพฤติของ นักเรียนอีกด้วย (ภารดี อนันต์นารี, 2545, หน้า 67-68)

งานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง นักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งหมายความว่า การที่ผู้ปกครอง มีรายได้ดี จะสามารถสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนของบุตรหลานมากขึ้น ส่งผลให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยตรงด้วย ซึ่ง รุ่งโรจน์ เสถียรปรีชา (2547) ที่ศึกษา เกี่ยวกับรายได้และสถานะเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจ เลือกลงศึกษาต่อของนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า รายได้ของผู้ปกครองมีผลต่อการตัดสินใจ เลือกลงศึกษาต่อของนักเรียนโดยผู้ปกครองที่มีรายได้สูง ส่วนใหญ่มีความต้องการให้นักเรียนเรียน ต่อสายสามัญและจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ปกครองที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ ส่วนใหญ่ มีความต้องการให้นักเรียนต่อสายอาชีวศึกษา ส่วน ศิริธนา ภริยะกากุล (2546) วิจัยเรื่อง ปัจจัย

ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา พบว่า รายได้ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของนักเรียน ดังนั้น ถ้ารายได้ของผู้ปกครองมีฐานะดี จะสามารถส่งให้นักเรียนเรียนต่อในระดับสูงขึ้น

4.3 คู่แข่งขัน (Competitors) หมายถึง โรงเรียนกีฬาในสังกัดอื่นที่เปิดสอนประเภทเดียวกัน มีผู้เรียนกลุ่มเดียวกัน ถือเป็นคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการด้านการศึกษาที่คล้ายกัน มีบทบาทโดยตรงต่อจำนวนผู้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนกีฬา ปัจจัยด้านการแข่งขัน ได้แก่ ความเร็ว เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการแข่งขัน ได้แก่ ความเร็วเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการแข่งขัน ในยุคปัจจุบัน โรงเรียนใดสามารถปรับปรุงแบบการให้บริการได้ตรงกับที่ผู้ปกครองหรือนักเรียน ต้องการย่อมได้เปรียบโรงเรียนที่เป็นคู่แข่ง การให้บริการเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปกครองหรือนักเรียน ประทับใจและมีความผูกพันกับโรงเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ปกครองหรือนักเรียนมาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าค่าธรรมเนียมการเรียนที่ถูกกว่า โรงเรียนอื่นจะเป็นสิ่งสำคัญแต่เพียงอย่างเดียวต้องคำนึงถึงคุณภาพของโรงเรียนด้วย และโรงเรียนที่เปิดสอนหลายชนิดกีฬา จะทำให้นักเรียนได้มีโอกาสในการเลือกชนิดกีฬาที่ต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคู่แข่งของรุ่งโรจน์ เสถียรปรีชา (2547) เรื่อง การตัดสินใจเลือกเรียนต่อของนักเรียนในสถานศึกษาใดนั้น พบว่า ขึ้นอยู่กับชื่อเสียงของสถานศึกษานั้น ๆ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ เมื่อจบออกไปแล้วสถานประกอบการรับเข้าทำงาน และตั้งอยู่ในสถานที่ที่เดินทางไปได้อย่างสะดวกสบาย

ปัจจัยสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งอิทธิพลหรือส่งผลทางตรง กับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย ด้านสังคม หมายถึง ความคาดหวัง ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของบุคคลภายนอกและสังคมที่มี ผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา ด้านการศึกษา หมายถึง การสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬา ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ความก้าวหน้า นวัตกรรมทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับลูกค้า หมายถึง นักเรียนหรือผู้เรียนหรือผู้ปกครองที่นับเป็นปัจจัย สำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง งบประมาณของผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของนักเรียน คู่แข่งขัน หมายถึง โรงเรียนกีฬา หรือโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนประเภทเดียวกัน มีผู้เรียน กลุ่มเดียวกัน ถือเป็นคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการด้านการศึกษาที่คล้ายกัน มีบทบาทโดยตรง ต่อจำนวนผู้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนกีฬา

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

ความเป็นมาของโมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตรง (Structural equation model: SEM) เป็นระเบียบวิธีการสถิติพหุตัวแปรอย่างหนึ่ง ตัวอย่างที่เป็นกรณีหนึ่งของการศึกษา SEM ที่นักวิจัยรู้จักดี ได้แก่ สมการถดถอย การวิเคราะห์ตัวประกอบ การศึกษาสายสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคซึ่งนำไปใช้กันมากในการวิจัยทางการศึกษาทางสังคมศาสตร์วิทยาศาสตร์ จิตวิทยาและเศรษฐศาสตร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้มีหลายโปรแกรม เช่น AMOS LISREL PROC CALIS EQS LISCOMP SEPATH MPLUS เป็นต้น การวิเคราะห์โครงสร้างความแปรปรวนจัดเป็นสถิติในกลุ่ม Multivariate analysis ซึ่งรวมเอาการวิเคราะห์เชิงยืนยันตัวประกอบ การสร้างสมการหรือโมเดลทางเศรษฐมิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตที่เกี่ยวข้อง โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนประกอบด้วยโมเดลย่อย 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (Measurement model) ซึ่งจะเน้นให้เห็นว่า ตัวแปรแฝงจะวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้อย่างไร และโมเดลโครงสร้าง (Structural model) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน และความคลาดเคลื่อนที่ไม่สามารถศึกษาได้จากความสัมพันธ์ดังกล่าวโดยรวมแล้ว การวิเคราะห์โครงสร้างความแปรปรวนร่วมเป็นการศึกษาว่า โครงสร้างความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงตามสมมติฐานหรือเชิงทฤษฎี กับโครงสร้างความแปรปรวนร่วมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความเหมาะสมกลมกลืนกันเพียงใด ดังนั้น ในการวิเคราะห์จึงใช้ข้อมูลที่เป็นความแปรปรวนร่วมไม่ใช่ข้อมูลดิบจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2545, หน้า 1-2)

ปัจจุบันโมเดลสมการโครงสร้างใช้สำหรับทดสอบโมเดลทางทฤษฎี (Theoretical model) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมแรกพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1975-1979 ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการเรียกชื่อโมเดลสมการโครงสร้างต่าง ๆ กัน บางครั้งเรียกว่า โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม (Covariance structure modeling)

โมเดลลิสเรล (LISREL model: Linear structure relation model) หรือเนื่องจากวิธีวิเคราะห์ข้อมูลใช้การเปรียบเทียบเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร หรือเรียกว่า การวิเคราะห์

ตัวแปรแฝง (Latent variable analysis) เนื่องจากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง (ตัวแปรวัดค่าโดยตรงไม่ได้) หรือเรียกว่า การวิเคราะห์ลิสเรล (LISREL analysis) เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโปรแกรม ชื่อว่า ลิสเรล (LISREL: Linear structure relationship model)

เป้าหมายของการวิจัยที่นักวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ต้องการ คือ การศึกษาความสัมพันธ์ที่เรียกกันว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะนำข้อค้นพบมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในอดีตนักวิจัยยอมรับว่างานวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีการวิจัยชนิดแรกและเป็นชนิดเดียวที่สามารถศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร แต่ปัญหาที่ผู้วิจัยมักจะพบก็คือ การวิจัยเชิงทดลองที่แท้จริงมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ปัญหาการจัดกระทำตัวแปรด้านพฤติกรรม ปัญหาการสุ่มตัวอย่าง รวมทั้งปัญหาทางจริยธรรมเกี่ยวกับการทดลองซึ่งผู้วิจัยต้องคำนึงถึงผลตกค้างต่าง ๆ ที่อาจส่งผลในระยะยาวต่อตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ดังนั้น จึงมีการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมโดยนักจิตวิทยาและนักสถิติร่วมกันพัฒนาโมเดลทางคณิตศาสตร์และวิธีวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งทำให้การทดสอบเชิงสาเหตุสำหรับทฤษฎีที่ซับซ้อนต่าง ๆ ในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์นั้น มีความเป็นไปได้ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลองโมเดลสมการโครงสร้างเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการวัดโครงสร้างทางทฤษฎี (Theoretical constructs) ของตัวแปรที่เป็นนามธรรม ซึ่งไม่สามารถวัดหรือสังเกตค่าได้โดยตรง และยังสามารถวิเคราะห์ผลการวัดโครงสร้างทางทฤษฎีของตัวแปรพร้อมกันได้ สุขุมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนีกุล ภิญญภาณุวัฒน์ (2551) กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มีจุดแข็ง คือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (Latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังสามารถประมาณค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดตัวแปรแฝงในโมเดลด้วย นอกจากนี้ ยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย การวิเคราะห์แบบใหม่นี้ มีความเหมาะสม ดังนี้

1. โมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกับโมเดลการวิจัย สามารถวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วยการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว ทำให้โมเดลการวิเคราะห์ คือ โมเดลการวิจัย
2. โมเดลการวิเคราะห์มีตัวแปรแฝง และทอมความคลาดเคลื่อน นอกจากจะสามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลพร้อมกันแล้วสามารถกำหนดให้การวัดตัวแปรสังเกตได้ มีความคลาดเคลื่อนได้ เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแบบเดิม
3. ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบเดิมอีกประการหนึ่ง
4. ทดสอบความตรงของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ได้
5. ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเมื่อกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนแปลงไปได้

ปัจจุบันมีคำถามวิจัยเดิมอย่างน้อย 3 ชนิด ที่สามารถหาคำตอบได้โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

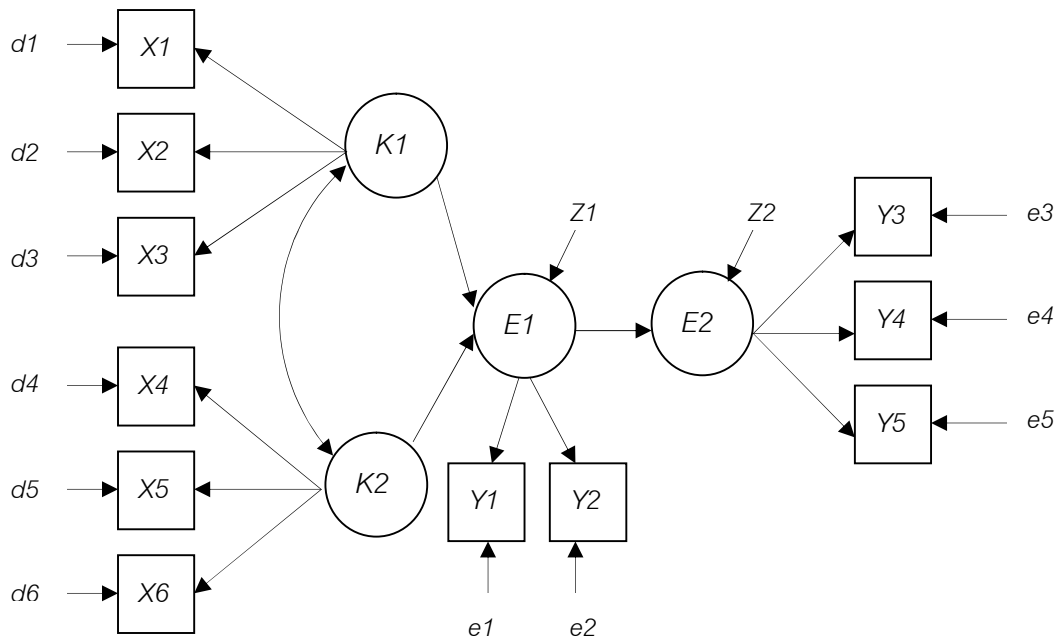
1. โมเดลสมการโครงสร้างใช้ทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (Causal model) ได้เช่นเดียวกับการวิเคราะห์วิถีพล (Path analysis) แบบดั้งเดิม แต่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement error) ของตัวแปรสังเกตได้ และขจัดความคลาดเคลื่อนในการวัดออกจากความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทางทฤษฎี (ตัวแปรแฝง) ทำให้ผลการทดสอบทฤษฎีมีความแม่นยำยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังใช้โมเดลสมการโครงสร้างทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแบบย้อนกลับ (Nonrecursive models) ได้อีกด้วย

2. โมเดลสมการโครงสร้างใช้ตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างทางทฤษฎีของเครื่องมือวิจัยหรือเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เช่น การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบวัดซ้ำ (Test-retest reliability) โดยการพิจารณาความคงที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) และความคงที่ของความคลาดเคลื่อนในการวัดจากการวัดซ้ำ เป็นต้น

3. โมเดลสมการโครงสร้างใช้ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างได้ โดยการตรวจสอบโมเดลทางทฤษฎีของกลุ่มตัวอย่างว่า เหมือนกันหรือไม่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์แตกต่างกัน ปัจจุบันนิยมใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) หรือ โปรแกรม EQS หรือโปรแกรม AMOS

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง

เพื่อให้เข้าใจสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง สามารถพิจารณาได้จากภาพที่ 3 (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551)



ภาพที่ 3 โมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

□ หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables)

○ หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent variables)

→ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

↔ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ ($K1$ และ $K2$) เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variables) ใช้สัญลักษณ์ K หรือ □ ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables) ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η

ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัด ตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X และตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ u ส่วน

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ z หรือ ζ

จากโมเดลในภาพที่ 3 พบว่า มีตัวแปรภายนอก 2 ตัว คือ $K1$ และ $K2$

ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ $E1$ และ $E2$

ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก 6 ตัว คือ $X1$ $X2$ $X3$ $X4$ $X5$ และ $X6$ โดยที่ $X1$ $X2$ และ $X3$ เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ $K1$ และ $X4$ $X5$ และ $X6$ เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ $K2$

ตัวแปรสังเกตได้ภายใน 5 ตัวคือ $Y1$ $Y2$ $Y3$ $Y4$ และ $Y5$ โดยที่ $Y1$ และ $Y2$ เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ $E1$ และ $Y3$ $Y4$ และ $Y5$ เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ $E2$ $d1$ $d2$ $d3$ $d4$ $d5$ และ $d6$ เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ $X1$ $X2$ $X3$ $X4$ $X5$ และ $X6$ ตามลำดับ

$e1$ $e2$ $e3$ $e4$ และ $e5$ เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ $Y1$ $Y2$ $Y3$ $Y4$ และ $Y5$ ตามลำดับ

$z1$ และ $z2$ เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ $E1$ และ $E2$ ตามลำดับ
โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (Measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural model)

1. โมเดลการวัด (Measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากภาพที่ 3 มีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลองค์ประกอบของ $K1$ และ $K2$ และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายใน คือ โมเดลองค์ประกอบของ $E1$ และ $E2$

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง จากภาพ 3 โมเดลโครงสร้าง คือ โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่าง $K1$ $K2$ กับ $E1$ และ $E1$ กับ $E2$

ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ข้อมูลที่ใช้สำหรับวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต้องมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันในโปรแกรมลิขสิทธิ์ 8.50 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภท (Categorical

data) ในโมเดลสมการโครงสร้างได้ รวมทั้งมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ

2. ตัวแปรแฝงแต่ละตัว ต้องวัดด้วยตัวบ่งชี้หลายตัว สำหรับในโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 1 ตัว ต้องวัดด้วยตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัว เนื่องจากเมื่อผู้วิจัยกำหนดให้พารามิเตอร์ในโมเดลการวัด 1 ตัว เป็นพารามิเตอร์กำหนด (เท่ากับ 1.0) โปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลได้ (โมเดลระบุเกินพอดี) อย่างไรก็ตามในโมเดลการวัดที่มีตัวแปรแฝง 1 ตัว และวัดด้วยตัวบ่งชี้ที่น้อยกว่า 3 ตัว ก็อาจประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ในกรณีที่กำหนดให้ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวบ่งชี้ นอกจากนี้ การใช้ตัวบ่งชี้หลายตัววัดตัวแปรหนึ่งตัว ยังทำให้สามารถวัดลักษณะของตัวแปรแฝงได้หลายแง่มุม แต่ตัวบ่งชี้แต่ละตัวต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่เกิน .90) ทั้งนี้เพื่อป้องกันโมเดลในกระดาษเป็นโมเดลระบุเกินพอดี แต่เมื่อโปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างอาจระบุเป็นโมเดลระบุไม่พอดี เนื่องจากตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูง

3. ควรใช้ข้อมูลจำนวนมากในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต้องใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ใช้วิธี Maximum likelihood หรือความเป็นไปได้สูงสุดหรือวิธี ML (Maximum likelihood) ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล โดยทั่วไป มีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100-200 หน่วยตัวอย่าง หรือกรณีการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100-200 หน่วยตัวอย่างต่อกลุ่ม แต่การศึกษาจากสถานการณ์จำลองของแฟน และแวง (Fan & Wang, 1998 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553) พบว่า โมเดลทางทฤษฎีที่มี 3 องค์ประกอบ การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100 และ 200 หน่วยตัวอย่าง จะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ถูกต้อง (ค่าสถิติเป็นไปไม่ได้ เช่น ความแปรปรวนเป็นลบ เป็นต้น) แต่ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 500 หน่วยตัวอย่าง จะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง ดังนั้น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ นอกจากนี้ กรณีโมเดลทางทฤษฎีมีความซับซ้อน (ประมาณค่าพารามิเตอร์หลายตัว) และลักษณะการแจกแจงของข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ยิ่งขึ้น เรื่องการใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างยังไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนตายตัว โบลเลน (Bollen, 1989) เสนอแนะว่า พารามิเตอร์อิสระ 1 ตัว ต้องใช้หน่วยตัวอย่างหลายตัว ส่วน ลินด์แมน, เมเร็นด้า, และโกลด์ (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980) ให้หลักทั่วไปว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20: 1

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างใช้กับข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross-sectional data) หรือข้อมูลระยะยาว (Longitudinal data) ที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ แต่ไม่ใช้กับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงทดลอง การวิเคราะห์กลุ่มพหุโดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง ซึ่งได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง จึงต้องใช้ทฤษฎีหรืองานวิจัยสนับสนุนความเป็นสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดล

ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้างมีข้อตกลงเบื้องต้น 3 ประการ ดังนี้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นทางทฤษฎี

การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างไม่เน้นความสำคัญของการใช้ทฤษฎีมากเหมือนกับ การวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม ซึ่งต้องใช้ทฤษฎีหรือความเป็นสาเหตุกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดล แต่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ก็มีข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องความเป็นสาเหตุทั้งเรื่องการวัดตัวแปรแฝง (การสร้างตัวบ่งชี้) และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องความเป็นสาเหตุใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าในโมเดล ควรมีเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลไม่เท่ากับ 0) และไม่ควรมีเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรใด (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0) ไม่มีเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรอายุกับตัวแปรเจตคติต่อสุขภาพ และตัวแปรอายุกับพฤติกรรมสุขภาพ ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอายุกับเจตคติต่อสุขภาพและตัวแปรอายุกับตัวแปรพฤติกรรมสุขภาพ จึงมีค่าเท่ากับ 0 (โปรแกรมคอมพิวเตอร์ไม่ประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล) ส่วนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างก็เช่นเดียวกับการวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม ต้องพิจารณาเงื่อนไขความเป็นสาเหตุระหว่างตัวแปร 3 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต้องสามารถวัดค่าหรือสังเกตค่าได้จริง 2) ลำดับการเกิดก่อนหลังของตัวแปร 3) ต้องไม่ใช่ความสัมพันธ์ลวง (Nonspuriousness) โบลเลน (Bollen, 1989) กล่าวว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ต้องมีเงื่อนไข 3 ประการ คือ 1) ความเกี่ยวเนื่อง (Association) 2) ทิศทางของอิทธิพล (Direction of influence) 3) การแยกส่วนความสัมพันธ์ (Isolation) และได้พูดถึงการแยกส่วนความสัมพันธ์เทียม (Pseudoisolation) ในกรณีที่ไม่สามารถระบุได้ว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง 2 ตัว เป็นความสัมพันธ์ลวงหรือไม่ โดยเน้นให้เห็นความจำเป็นในการแสวงหาหลักฐานมาสนับสนุนความเป็นสาเหตุระหว่างตัวแปร และถือว่าการตรวจสอบเงื่อนไขเรื่องความเกี่ยวเนื่อง และการแยกส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นสิ่งสำคัญ

2. ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ 3 ประการ ดังนี้

2.1 ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal distributions)

มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ต้องเป็นแบบเส้นตรง (Linear relationship) เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ถดถอย เนื่องจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นการแก้สมการถดถอยหลาย ๆ สมการ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีความเคร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่อง ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบปกติ รวมทั้งสามารถใช้กับข้อมูลที่ได้จากตัวแปรจำแนกประเภทได้ แต่ตัวแปรจำแนกประเภทอาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นในโมเดลการวัด จึงต้องตรวจสอบเป็นรายกรณี และเปลี่ยนรูปข้อมูลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรง (Bollen, 1989) หรือในกรณีที่วิเคราะห์กลุ่มพหุ ควรตรวจสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกประเภท

2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีเทอมความคลาดเคลื่อน (Error terms)

เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ถดถอยที่เรียกว่า เศษเหลือ (Residuals) โดยปกติการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ ยกเว้น ตัวแปรแฝงในโมเดลเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

2.3 ข้อตกลงเรื่องกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic)

กล่าวคือ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ จะมีค่าเข้าใกล้ค่าอนันต์ (Bollen, 1989) ในกรณีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง ค่าสถิติไค-สแควร์ (*Chi-square statistics*) มีโอกาสที่ให้นัยสำคัญ อาจปฏิเสธสมมติฐานหลัก (โมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์) ทั้ง ๆ ที่สมมติฐานหลักถูกต้อง

ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบปกติ ผู้วิจัยสามารถฝ่าฝืนได้ ถ้าใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงเหล่านี้ อาจส่งผลให้โมเดลทางทฤษฎีไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง ๆ ที่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว โมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และอาจทำให้ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

3. ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไล่คัลลิบรูตสูงสุด หรือความเป็นไปได้สูงสุดหรือวิธี ML วิธี ML มีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการ ดังนี้

3.1 ไม่มีตัวแปรเดี่ยวหรือกลุ่มของตัวแปรใดที่สามารถอธิบายตัวแปรอื่นได้
อย่างสมบูรณ์ (Bollen, 1989)

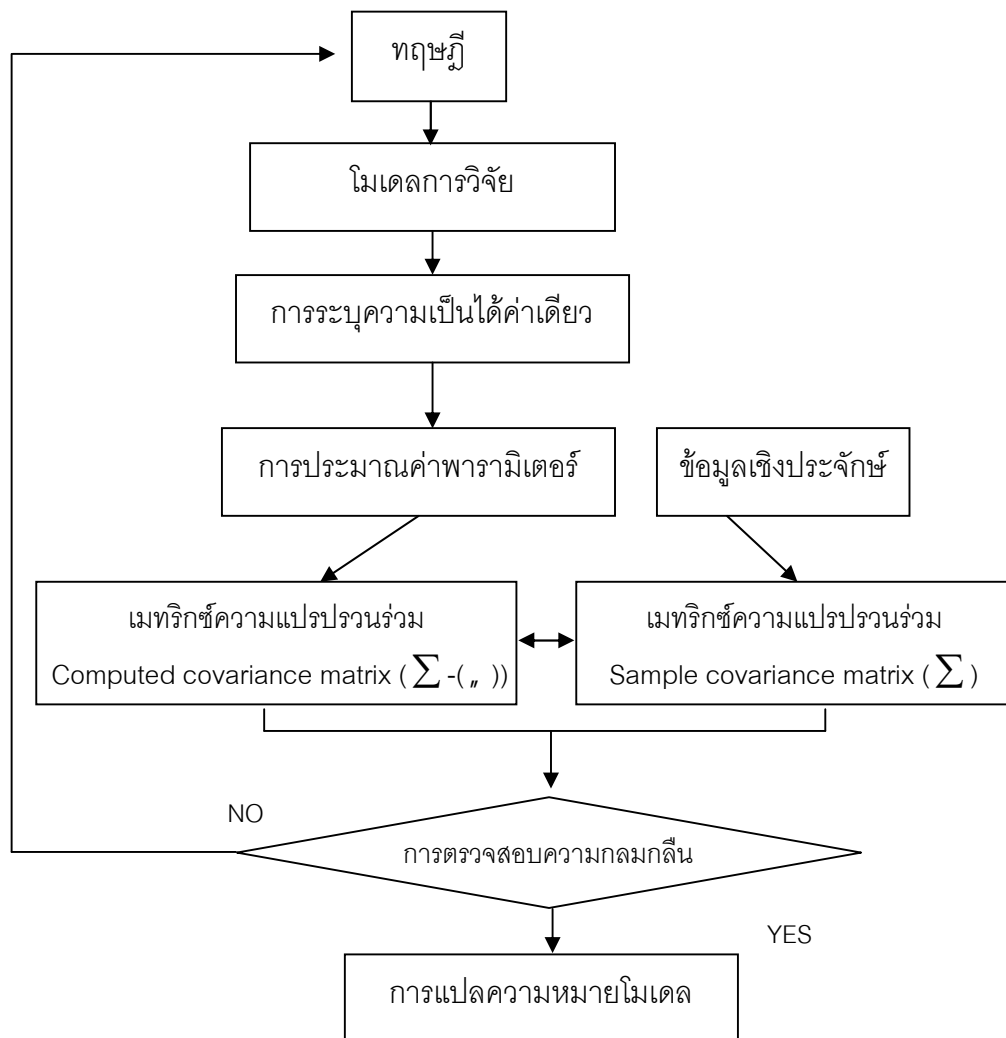
3.2 ข้อมูลจากตัวบ่งชี้ต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุ (West et al., 1995)
ข้อตกลงเบื้องต้นข้อแรก แสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้ตัวบ่งชี้หลายตัววัดตัวแปร
แฝงหนึ่งตัวและตัวบ่งชี้เหล่านั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูง เนื่องจากวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์
แบบ ML ไม่มีความแกร่งในกรณีตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป จึงไม่ควรนำไปใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล
ส่วนข้อตกลงเบื้องต้นข้อที่สองเป็นเรื่องที่ตรวจสอบได้ยาก แต่วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์
แบบ ML มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นในข้อนี้ (Chou & Bentler, 1995) ยกเว้น
ในกรณีต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กและโมเดลทางทฤษฎีซับซ้อน
2. ในโมเดลมีการใช้ตัวแปรจำแนกประเภทหรือตัวแปรทวิภาค (Dichotomous variables) (มีการแปรค่าในลักษณะ 2 ค่า)

เรื่องการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ บางครั้งในทางปฏิบัติก็เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก
นอกจากนี้ กรณีการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ผู้วิจัยอาจจำเป็นต้องใช้ตัวแปรทวิภาค เช่น เพศ เพ็ชชาติ
หรือสถานภาพการทำงาน เป็นต้น แทนความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น การวิเคราะห์
โมเดลสมการโครงสร้างจึงควรให้ความสำคัญกับโมเดลทางทฤษฎีมากกว่าหรืออย่างน้อยก็เท่ากับการ
การวิเคราะห์ทางสถิติ (Norris, 2001)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังแผนภาพ
ที่ 4 ดังนี้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551)

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานอกจากจะทำให้ นักวิจัยสามารถพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้ นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

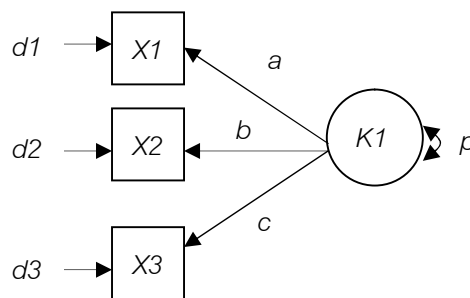
ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) เป็นการศึกษา ลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น 0 (Fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t -value

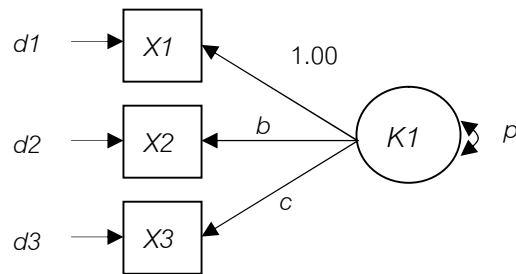
การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ตรวจสอบแล้วรายงานให้ผู้วิเคราะห์ทราบ เพื่อให้เข้าใจเรื่องนี้ได้ดีขึ้น ขอให้พิจารณาตัวอย่างต่อไปนี้



ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียว

จากภาพที่ 5 เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวที่มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ($n = 3$) ในโมเดลนี้ต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ 7 ค่า ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ a , b และ c ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน $d1$, $d2$ และ $d3$ และค่าความแปรปรวน p ของ ตัวแปรแฝง K ค่า $n(n+1)/2$ คือ $3(3+1)/2$ เท่ากับ 6 การวิเคราะห์ครั้งนี้ จึงมีภาวะ Under identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

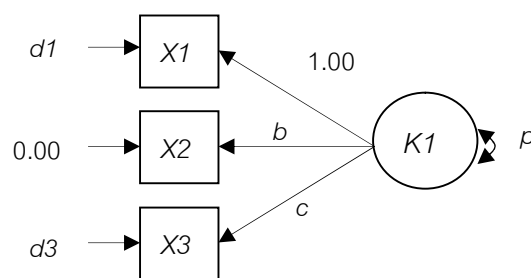
ถ้าผู้วิจัยบังคับ (Constrain) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ a ให้มีค่าเป็น 1.00 ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวที่บังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าหนึ่ง มีค่าเป็น 1.00

จากภาพที่ 6 ต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ 6 ค่า ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b และ c ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน $d1$ $d2$ และ $d3$ และค่าความแปรปรวน p ของตัวแปรแฝง K ค่า $n(n + 1)/ 2$ คือ $3(3 + 1)/ 2$ เท่ากับ 6 การวิเคราะห์ครั้งนี้จึงมีภาวะ Just identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็น 0 (Fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ $t-value$

ถ้าผู้วิจัยกำหนดให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน $d2$ เป็น 0.00 (Fixed) เพิ่มอีก 1 ค่า ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวที่บังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าหนึ่ง มีค่าเป็น 1.00 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ $X2$ ให้มีค่าเป็น 0.00

จากภาพที่ 7 ต้องประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 ค่า ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b และ c ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน $d1$ และ $d3$ และค่าความแปรปรวน p ของตัวแปรแฝง K ค่า $n(n + 1)/ 2$ คือ $3(3 + 1)/ 2$ เท่ากับ 6 การวิเคราะห์ครั้งนี้จึงมีภาวะ Over identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ $t-value$

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed covariance matrix: $\Sigma(\cdot, \cdot)$)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed covariance matrix: $\Sigma(\cdot, \cdot)$) ไปลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample covariance matrix: Σ) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual covariance matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ $\chi^2 test$ ตรวจสอบว่า Computed covariance matrix ($\Sigma(\cdot, \cdot)$) ต่างจาก Sample covariance matrix (Σ) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง $H_0: \Sigma = \Sigma(\cdot, \cdot)$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1: \Sigma \neq \Sigma(\cdot, \cdot)$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกัน นอกจากค่าไค-สแควร์ (χ^2-test) แล้วยังมีดัชนีนี้แสดงความสอดคล้องของโมเดลอีกมากมายหลายค่า ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกัน จากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ใน โมเดลไปเขียนรายงานได้

ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง/ กลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรม ลิสเรลจะประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (Print out) ค่าดัชนีเหล่านี้จะแสดงว่า โดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล การไม่เป็นไปตาม

ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุตัวแปร จำนวนตัวแปรอิสระหรือหลาย ๆ กรณีร่วมกัน ดัชนีเหล่านี้ประกอบด้วย

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม ค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum fit function value (F_{min}) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นของความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k+1)/2-t$ เมื่อ k แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทนจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องประมาณค่า สมมติฐานของการทดสอบ คือ $H_0: \sum = \sum(\Theta)$ เมื่อ \sum แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ $\sum(\Theta)$ แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปร สังเกตได้ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้อง/ กลมกลืนกัน

การใช้ ไค-สแควร์เป็นสถิติทดสอบ มีข้อจำกัด คือ ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงแบบ Leptokurtic จะทำให้ค่าไค-สแควร์สูงกว่าความเป็นจริง ทำให้มีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ได้มาก ส่วนข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบ Platykurtic ก็จะทำให้ค่าไค-สแควร์ต่ำกว่าความเป็นจริง ถ้าข้อมูลมีความเบ้สูงก็จะทำให้ค่าไค-สแควร์สูงกว่าปกติ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์ยังขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างยิ่งใหญ่ ค่าไค-สแควร์ ก็จะยิ่งสูงมากจน อาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือบางตำราอาจกล่าวไว้ว่าค่า χ^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (Diamantopoulos & Sigauw, 2000)

2. ค่า NCP (Non-centrality parameter) การทดสอบด้วยสถิติทดสอบไค-สแควร์ อาจปฏิเสธสมมติฐานศูนย์เนื่องจากข้อมูลมิได้แจกแจงแบบ ไค-สแควร์ แต่มีการแจกแจงแบบ Non-central χ^2 (การแจกแจงแบบไค-สแควร์ เป็นกรณีหนึ่งของการแจกแจงแบบ Non-central χ^2) ซึ่งมีค่า Non-centrality parameter เป็น λ โดยค่า λ จะแสดงความแตกต่างของ \sum กับ $\sum(\Theta)$ ถ้า λ เท่ากับ 0 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า λ ยิ่งมากยิ่งมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานว่างมาก โดยโปรแกรมจะแสดงค่า λ ในช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ถ้าโปรแกรมไม่แสดงหมายถึงค่า λ ใหญ่มากจนไม่สามารถประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นได้

3. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน $H_0: \sum \neq \sum(,)$ แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$RMSEA = (F0/df)^{1/2}$$

เมื่อ $F0$ คือ Population discrepancy function value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืน เมื่อโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า $F0$ เท่ากับศูนย์ $RMSEA$ จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

ไดเมนโทรเปาลอส และซิงคว์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) เสนอว่า ค่า $RMSEA$ ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ค่าระหว่าง .05-.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง .08-.10 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า .10 แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ค่า $ECVI$ (Expected cross-validation index) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง \sum กับ $\sum (,)$ ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า $ECVI$ ต้องน้อยกว่าค่า $ECVI$ for saturated model และ $ECVI$ for independence model

2. ค่า Model AIC (Akaike's information criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง \sum กับ $\sum (,)$ เช่นเดียวกับค่า $ECVI$ ถ้าโมเดลความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model AIC ต้องน้อยกว่าค่า Saturated AIC และ Independence AIC นอกจากนี้ยังมีค่า Model CAIC (Consistent version of AIC) ซึ่งเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การแปลความหมายเหมือนค่า Model AIC

3. ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit index) ที่นิยมใช้มี 3 ดัชนี ได้แก่ GFI (Goodness of fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบาย ได้ด้วยโมเดล

$AGFI$ (Adjusted goodness of fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

$PGFI$ (Parsimony goodness of fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไป GFI และ $AGFI$ มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ $AGFI$ ที่ยอมรับได้ ควรมีค่ามากกว่า .90 แต่ค่า $PGFI$ ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

4. ดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative fit index) ได้แก่ NFI (Normed fit index) $NNFI$ (Non-normed fit index) $PNFI$ (Parsimony normed fit index) CFI (Comparative fit index) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Baseline model) หรือโมเดลอิสระ (Independence model) ค่าของดัชนีเหล่านี้มีค่าตั้งแต่

0 ถึง 1 ยกเว้น *NNFI* ที่อาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้ *NFI* และ *CFI* ที่ดีควรมีค่า .90 ขึ้นไป ค่า *PNFI* ควรมีค่าต่ำ ๆ

5. *N* (Critical *N*) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดลได้ และ *CN* ควรมีค่ามากกว่า 200 (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000)

6. ดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน มี 3 ตัว คือ *RMR* standardized residual และ Standardized *RMR* ดังนี้

RMR (Root mean square residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง $\sum - \sum (,)$ ค่าที่มีค่าน้อยแสดงถึงโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่า *RMR* ขึ้นอยู่กับหน่วยของการวัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรที่มีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ Residual บิดเบือนไป ทำให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้น จึงอาจไปพิจารณา ร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residual) ซึ่งเป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Estimated standard error) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า |2.58| (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000)

ค่า Standardized *RMR* เป็นค่าสรุปของค่า Standardized residual ควรมีค่าน้อยกว่า .05 จึงจะสรุปได้ว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สิ่งที่ต้องประเมิน ประกอบด้วย

1. ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี
2. สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) มากกว่า .50

หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทิศทางตรงข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล ผู้วิจัยต้องอธิบายหรือนำไปอธิบายผลที่เกิดขึ้นนี้ว่า เหตุใดผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

การปรับโมเดล (Model modification)

การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่ โดยคาดหวังว่าจะทำให้ \sum กับ $\sum (,)$ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification index หรือ MI ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่าของ $MI \times 2$ จะแสดงให้เห็นทราบอย่างคร่าว ๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดล และทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่าจะลดลงเท่ากับค่าของ MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุด แต่ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น โดยค่า MI ที่มากกว่า 3.84 ถือว่ามาก (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) อย่างไรก็ตาม ในการปรับโมเดลหากพิจารณาค่า MI เพียงอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้เพราะจากการศึกษาพบว่า ค่า MI มักจะไม่ค้นหาโมเดลที่ถูกต้องได้ (Hox & Bechger, 2000) โดยมีหลักการปรับโมเดล ดังนี้

1. ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงปรับโมเดลได้
2. ปรับทีละ 1 พารามิเตอร์แล้ววิเคราะห์ใหม่
3. พิจารณาร่วมกับ EPC (Expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูง ๆ และมี MI สูง ๆ ด้วยนอกจากนี้ ยังมีดัชนีที่สามารถใช้พิจารณาในการโมเดล โดยพิจารณาจากเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residual) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มากกว่า 2.58 เป็นพารามิเตอร์ที่ควรพิจารณาเพิ่มพารามิเตอร์นั้นแล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า -2.58 ควรพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

การประมาณค่าโมเดลสมการโครงสร้าง

วิธีการประมาณค่าที่ใช้กัน โดยส่วนใหญ่ประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้ (Joreskog & Sorbom, 1993)

1. วิธีการใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental variable, IV) และวิธีกำลังสองน้อยที่สุด 2 ชั้น (Two stage least square, TSLS)

การประมาณค่าของโปรแกรมลิสเรลเป็นการประมาณค่าแบบวนซ้ำ (Iterative) ในขั้นแรกต้องการเดาค่าเริ่มต้นของค่าพารามิเตอร์ (Starting value) ก่อน ค่าเริ่มต้นนี้โปรแกรมคำนวณจากวิธีการ Instrumental variable และ Two stage least square แต่มีจุดอ่อนที่ไม่รายงานค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SE) ค่าเริ่มต้นที่โปรแกรมคำนวณเองเรียกว่า Initial estimation วิธีการในการกำหนดค่าเริ่มต้นของโปรแกรม คือ การเลือกตัวแปรอ้างอิง (Reference variables) ซึ่งเป็นการเลือกตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง โดยตัวแปรแฝงแต่ละตัวจะมีตัวแปรอ้างอิงเพียง 1 ตัวเท่านั้น การคัดเลือกตัวแปรสังเกตได้ให้เป็น

ตัวแปรอ้างอิงของตัวแปรแฝง พิจารณาจากตัวแปรสังเกตได้ในเมทริกซ์ LX และ LY สมาชิกตัวแรกของแต่ละตัวแปรแฝงจะถูกคัดเลือกให้เป็นตัวแปรอ้างอิง โดยทั่วไปโปรแกรมจะกำหนดค่าเริ่มต้นให้โดยอัตโนมัติ แต่ในโมเดลที่ซับซ้อนมากผู้วิจัยต้องกำหนดค่าเริ่มต้นเอง

ผู้วิจัยสามารถเลือกให้โปรแกรมกำหนดตัวแปรแฝงได้โดยคัดเลือกตัวแปรนั้นให้เป็นตัวแปรแรกในเมทริกซ์ LX หรือ LY แล้วโปรแกรมก็จะคำนวณค่าเริ่มต้นให้โดยไม่ต้องใช้วิธีการกำหนดค่าเริ่มต้นเอง แต่ค่าเริ่มต้นที่โปรแกรมกำหนดเองจะไม่ใช้ค่าเริ่มต้นที่ผู้วิจัยต้องการ

1. Ordinary least square (OLS)

$$OLS = tr [\Sigma - s]^2$$

การประมาณค่าแบบ OLS เป็นการประมาณค่าแบบให้สารสนเทศเพียงบางส่วน (Partial information technique) คือ การประมาณค่าพารามิเตอร์แยกกันทีละพารามิเตอร์ ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าหนึ่งจะไม่นำไปมีผลกระทบต่อ การประมาณค่าพารามิเตอร์อื่น ๆ เช่น การประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในโปรแกรม SPSS เป็นต้น ส่วนการประมาณค่าแบบ ML และ GLS เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุก ๆ ค่า ในครั้งเดียว ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าตัวหนึ่งอาจมีผลต่อค่าพารามิเตอร์ตัวอื่น ๆ ได้

2. Generalized least square (GLS) มีฟังก์ชันการประมาณค่า คือ

$$GLS = \frac{1}{2} tr [I - S^{-1} \Sigma]^2 =$$

3. วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood, ML) มีฟังก์ชันการประมาณค่า คือ

$$ML = \log |\Sigma(\cdot)| + tr(s \Sigma^{-1}(\cdot)) - \log |S| - (p + q)$$

เมื่อ tr คือ ผลรวมของสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์ (Sum of the diagonal element)

$\Sigma(\cdot)$ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากการระบุโมเดล (Covariance matrix implied by the model)

S คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Actual-covariance matrix)

$| |$ คือ ดีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์

Log คือ ค่าลอการิทึมฐาน 10

การประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด จะใช้ได้ในกรณีที่ตัวแปรหลาย ๆ ตัว มีการแจกแจงปกติ (Multivariate Normal Distribution) และมีกลุ่มตัวอย่างที่มากพอ หากข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงนี้ ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จะมีความลำเอียง และค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ที่ใช้ทดสอบความสอดคล้อง/ กลมกลืนของโมเดลก็จะมีค่าเพิ่มขึ้น

1. PULS

$$F = \frac{1}{2} \text{tr}[S - \Sigma]^2$$

2. PWLS

$$F = (s - Q)' W^{-1} (s - Q)$$

3. DWLS

$$F(n) = \sum_{g=1}^k \sum_{g=1}^k (1/Wgh)(Sgh - Qgh)^2$$

สรุปแล้ววิธีการประมาณค่าที่นิยมกันมากที่สุดในโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การประมาณค่าแบบความเป็นไปได้สูงสุด (ML) เพราะว่าการประมาณค่าแบบ ML จะให้ค่าพารามิเตอร์ที่คงที่ แต่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ แต่หากพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่แต่ตัวแปรแจกแจงไม่เป็นปกติก็ต้องใช้การประมาณค่าแบบ GLS

ความแกร่งของการประมาณค่าของโมเดลสมการโครงสร้าง

ความแกร่ง (Robustness) ของการประมาณค่าในโปรแกรมสมการโครงสร้าง หมายถึง การที่ผลการวิเคราะห์ยังมีความถูกต้อง ขณะที่มีการฝ่าฝืน (Violate) ข้อตกลง ของการประมาณค่า ดังนั้นการประมาณค่าแบบใดก็ตามที่ยังมีความถูกต้อง เมื่อมีการฝ่าฝืนข้อตกลง จึงเป็นการประมาณค่าที่มีประสิทธิภาพ โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยทั่วไป คือ

1. ตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรประกอบด้วยการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดี่ยว (Univariate normal distribution) และการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution)

โมเดลสมการโครงสร้างจะให้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องเมื่อตัวแปรมีการแจกแจงปกติ แต่หากตัวแปรฝ่าฝืนข้อตกลงนี้จะทำให้ความคลาดเคลื่อนของโมเดลมีค่าต่ำกว่าปกติ (Underestimate) ส่งผลให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบไม่ถูกต้อง

การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดี่ยว (Univariate normal distribution) นิยมตรวจสอบโดยพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าความเบ้ (Skewness) แฮร์ (Hair, 1998) เสนอให้แปลงค่าความโด่งและค่าความเบ้ให้อยู่ในรูปของค่าความโด่งมาตรฐาน ($Z_{kurtosis}$) และค่าความเบ้มาตรฐาน ($Z_{skewness}$) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$Z_{skewness} = \frac{kurtosis}{\sqrt{6/n}} \quad \text{หรือ} \quad Z_{skewness} = \frac{skewness}{\sqrt{24/n}}$$

เมื่อค่าความโด่งมาตรฐาน คือ ค่าความเบ้มาตรฐานมีค่าเกินกว่า 2.58 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีการแจกแจงที่เบี่ยงเบนจากโค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ หรือถ้ามีค่าเกินกว่า 1.96 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีการแจกแจงที่เบี่ยงเบนจากโค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ แต่ค่าคะแนนมาตรฐานของความเบ้และความโด่งมีจุดอ่อนในการใช้เมื่อ n มีค่ามาก เพราะจะทำให้ค่ามาตรฐานมีค่าสูงทำให้เพิ่มโอกาสในการสรุปว่า ตัวแปรมีการแจกแจงไม่เป็นปกติ ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรอาจแจกแจงเป็นแบบปกติแล้ว ดังนั้นเมื่อ n มีจำนวนมาก จึงควรพิจารณาการแจกแจงของตัวแปรโดยการดูรูปการแจกแจงมากกว่าการใช้สูตร

สำหรับการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution) ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีวิธีการตรวจสอบ แต่โปรแกรมลิสเรลตั้งแต่เวอร์ชัน 8.30 ขึ้นไป และโปรแกรม EQS จะมีวิธีการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปรได้ ทำให้ตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรได้สะดวกมากขึ้น

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ต้องกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เพราะหากใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จะมีโอกาสที่ตัวแปรจะมีการแจกแจงแบบปกติมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยกว่า โดยปกติในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรมีข้อเสนอว่าควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5 เท่าของตัวแปรในโมเดล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคกลาง จำนวน 403 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคกลาง จำนวน 304 คน ในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
ในเขตภาคกลาง

ประเภท	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ครูอัตราจ้าง		เจ้าหน้าที่	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี	18	14	1	1	34	26	38	27
โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี	47	38	2	2	36	27	48	35
โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง	17	14	5	5	30	23	38	27
โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์	18	14	1	1	33	24	37	26
รวม	100	80	9	9	133	100	161	115

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง
2. เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากสุ่มหารายชื่อบุคลากรในแต่ละโรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตามสัดส่วน
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนการวิจัย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย
ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบจำลองสมมติฐานโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

จากกรอบความคิดในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำแบบจำลองสมมติฐานโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลางที่ส่งผลทางตรงไปยังสุขภาพองค์กร จนกระทั่งได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลางออกมา

4. สร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ออกแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคกลาง จำนวน 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์กรหรือทิพผลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากรขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน และนำไปทดสอบกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ทำให้ได้เครื่องมือที่มีความสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำเครื่องมือวิจัยที่สมบูรณ์ไปสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 4 โรงเรียน จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ส่วนการตรวจสอบหาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ใช้โปรแกรม Lisrel 8.72 ซึ่งได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

7. สรุปและนำเสนอ

ผู้วิจัยสรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง และจัดทำเป็นรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามบุคลากร จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของบุคลากร
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์และรวบรวมทำเป็นนิยามศัพท์ และสร้างแบบสอบถาม โดยแยกเป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง และแบบสอบถามสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย จำนวน 58 ข้อ ประกอบด้วย
 - ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ
 - ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำนวน 24 ข้อ
 - ปัจจัยบรรยากาศองค์กร จำนวน 22 ข้อ
2. สุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ใช้แบบสอบถามต้นฉบับการวัดสุขภาพของฮอย และฟอร์ซีส (Hoy & Forsyth, 1986, p. 158) จำนวน 7 มิติ จำนวน 34 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหา

2.1.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน
พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

2.1.2.1 ดร.ประพนธ์ หลีสิน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช
ลาดกระบัง

2.1.2.2 ดร.ปัญญา ศิริโชติ รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มนโยบาย
และแผน โรงเรียนบ้านบางกะปิ

2.1.2.3 ดร.ปลิวช รุจิรกาล รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง

2.1.2.4 ดร.สถิตย์ ประสิทธิ์ภรณ์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2.1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น จากนั้นนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้
เก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) แจกจำนวน
30 ฉบับ กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าจำแนกรายข้อ
(Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนน
รวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง
.33-.85

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อตั้งแต่ .33 ขึ้นไป มาหาค่า
ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 และจำแนกค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามได้ ดังนี้

ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89

ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยของหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน ได้ข้อมูลกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรม Lisrel 8.72 ดังนี้

1. แบบสอบถามสถานภาพของบุคลากรวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ และร้อยละ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา และสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 100-103)

4.51-5.00 มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 มีความเหมาะสมมาก

2.51-3.50 มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51-2.50 มีความเหมาะสมน้อย

1.00-1.50 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.72 ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum likelihood = ML) ค่าสถิติสำคัญในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปรับโมเดล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

X1	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
X2	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
X3	หมายถึง	ด้านสังคม
X4	หมายถึง	ด้านการศึกษา
X5	หมายถึง	ด้านเทคโนโลยี
X6	หมายถึง	ด้านเศรษฐกิจ
X7	หมายถึง	นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
X8	หมายถึง	ปรัชญาการจัดการ
X9	หมายถึง	โครงสร้างขององค์กร
X10	หมายถึง	นโยบายเกี่ยวกับการเงิน
X11	หมายถึง	ระบบการให้รางวัลตอบแทน
Y1	หมายถึง	ความเข้มแข็งขององค์กร
Y2	หมายถึง	อิทธิพลของผู้บริหาร
Y3	หมายถึง	ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
Y4	หมายถึง	ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
Y5	หมายถึง	การสนับสนุนทรัพยากร
Y6	หมายถึง	ขวัญในการปฏิบัติงาน
Y7	หมายถึง	การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
Dedication	หมายถึง	ความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร
Environment	หมายถึง	ปัจจัยสภาพแวดล้อม
Climate	หมายถึง	ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร
Health	หมายถึง	สุขภาพโรงเรียนกีฬา
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$Chi-Square$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
$AGFI$	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีค่ากำลังสองเฉลี่ยของเศษ
$RMSEA$	หมายถึง	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะต่าง ๆ

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ($n = 304$)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	149	49.01
หญิง	155	50.99
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	141	46.38
31-40 ปี	111	36.51
41-50 ปี	38	12.50
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	14	4.61

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 304)	ร้อยละ
สถานภาพ		
ข้าราชการ	80	26.32
พนักงานราชการ	9	2.96
ครูอัตราจ้าง	100	32.89
เจ้าหน้าที่	115	37.83
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	202	66.45
10-20 ปี	77	25.33
21-30 ปี	20	6.58
มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	5	1.64

ตารางที่ 2 การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.99 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.01 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.51 ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.83 รองลงมา เป็นครูอัตราจ้าง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.89 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร

ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร	\bar{X}	SD	Sk	Ku
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				
1. ท่านมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนของท่าน	4.07	0.92	-0.83	0.23
2. ท่านรู้สึกพอใจกับรายได้ และผลตอบแทนที่ได้รับ	3.97	0.93	-0.73	0.11
3. ท่านได้รับความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.89	0.91	-0.55	-0.08
4. ท่านมีความภูมิใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ	3.93	0.94	-1.11	1.44
5. ท่านมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการทำงานของท่าน	4.00	0.85	-0.54	-0.20
6. ท่านได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา	4.07	0.74	-0.56	0.54
รวม	3.99	0.71	-0.82	0.36
ความผูกพันต่อองค์กร				
1. ท่านรู้สึกรัก และศรัทธาในโรงเรียนของท่าน	4.00	0.92	-0.99	1.16
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.01	0.87	-0.72	0.39
3. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.90	-0.54	-0.33
4. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่น ว่าท่าน ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	4.07	0.86	-0.53	-0.42
5. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง	4.17	0.78	-0.86	0.88
6. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อท่านได้ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนนี้	4.10	0.86	-0.70	-0.19
รวม	4.05	0.69	-0.85	0.40

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโค้งของตัวแปรในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝง สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรได้ของปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อไปนี้ คือ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.71$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.92$) รองลงมา คือ ท่านได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.74$) และท่านมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.69$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.86$) และท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	\bar{X}	SD	Sk	Ku
ด้านสังคม				
1. โรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนหรือวัดอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.92	-0.79	0.39
2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ	4.09	0.88	-0.98	1.02
3. แบบแผนของโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชนและสังคม	3.99	0.85	-0.79	0.91
4. คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองของนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.06	0.83	-0.73	0.80

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	\bar{X}	SD	Sk	Ku
5. โรงเรียนมีการจัดการความรู้ เสริมสร้างความคิด และทักษะทางวิชาการร่วมกับประชาชนในชุมชน	4.02	0.82	-0.32	-0.80
6. โรงเรียนส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกับทางโรงเรียน	4.05	0.85	-0.86	1.02
7. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมยกย่องผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับทางโรงเรียน	4.08	0.80	-0.45	-0.31
รวม	4.03	0.66	-0.77	0.36
ด้านการศึกษา				
1. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการเรียนที่ชัดเจน	3.75	1.09	0.14	0.31
2. โรงเรียนมีนโยบายด้านการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.81	1.08	0.14	-0.03
3. โรงเรียนมีการบูรณาการความคิดและพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งความรู้	3.85	1.10	0.14	0.14
4. โรงเรียนมีการนำระบบเชื่อมโยงเครือข่ายการศึกษากับหนทางงานที่เกี่ยวข้อง	4.16	0.78	0.14	-0.27
5. โรงเรียนมีการมอบทุนสนับสนุนให้กับผู้เรียนดี/ กีฬาเด่น	4.12	0.77	0.14	-0.14
6. โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา การมีงานทำของผู้เรียน	4.04	0.80	0.14	-0.21
รวม	3.95	0.75	0.14	-0.02
ด้านเทคโนโลยี				
1. โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร เชื่อมโยงกันได้อย่างสะดวก ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.00	0.86	-0.39	-0.74
2. โรงเรียนมีการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน	4.01	1.00	-1.05	0.87
3. โรงเรียนมีการนำระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียงมาบริการให้กับบุคลากร และผู้เรียน	4.16	0.76	-0.64	0.06

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	\bar{X}	SD	Sk	Ku
4. โรงเรียนมีการนำระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน เพื่อสืบค้นข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว	4.11	0.82	-0.94	1.47
5. โรงเรียนมีการจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยมาช่วยในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	4.19	0.79	-0.63	-0.35
6. โรงเรียนมีการนำความรู้ ความก้าวหน้าด้านนวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มาใช้เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อโรงเรียน	4.19	0.82	-1.19	2.25
รวม	4.11	0.61	-0.93	1.21
ด้านเศรษฐกิจ				
1. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ และการแนะแนวการศึกษา เกี่ยวกับรายจ่ายในการเรียน และรายได้หลังจบการศึกษา	4.20	0.90	-1.48	2.85
2. ท่านคิดว่านักเรียนตัดสินใจเข้ามาเรียนในโรงเรียนกีฬา เพราะคิดว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด	4.13	0.83	-0.69	-0.14
3. ท่านคิดว่านักเรียนตัดสินใจเข้ามาเรียน เนื่องจากได้รับข้อมูลที่ ดีในการให้บริการด้านการศึกษา	4.16	0.84	-1.02	1.57
4. ท่านคิดว่าผู้ปกครองของนักเรียน มีความพึงพอใจกับ ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่โรงเรียนกำหนด	4.25	0.73	-0.62	-0.17
5. ท่านคิดว่าจำนวนโรงเรียนที่เปิดเพิ่มขึ้นมีผลกระทบต่อจำนวน การเข้าศึกษาต่อของนักเรียน	4.14	0.88	-1.19	2.04
รวม	4.18	0.68	-1.19	2.06

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝง สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรได้ของปัจจัย สภาพแวดล้อมต่อไปนี้เป็น

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.66$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.88$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมยกย่องผู้ที่ทำ คุณประโยชน์ให้กับทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.80$) และคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองของนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.83$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัย ด้านการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.75$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่า มากที่สุด คือ โรงเรียนมีการนำระบบเชื่อมโยงเครือข่ายการศึกษา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.78$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการมอบทุนสนับสนุนให้กับผู้เรียนดี/ กีฬาเด่น ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.77$) และโรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา การมีงานทำ ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านเทคโนโลยี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัย ด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.61$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่า มากที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.79$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการนำความรู้ ความก้าวหน้าด้านนวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.82$) และโรงเรียนมีการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย มาใช้กับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.68$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่า มากที่สุด คือ ท่านคิดว่าผู้ปกครองของนักเรียน มีความพึงพอใจกับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่โรงเรียนกำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.73$) รองลงมา คือ โรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ และการแนะแนวการศึกษาเกี่ยวกับรายจ่ายในการเรียน และรายได้หลังจบ การศึกษา ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.90$) และท่านคิดว่านักเรียนตัดสินใจเข้ามาเรียน เนื่องจากได้รับ ข้อมูลที่ดีในการให้บริการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	SD	Sk	Ku
นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร				
1. โรงเรียนของท่านมีแผนการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน อย่างชัดเจน	4.02	0.95	-0.80	0.19
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ครู อาจารย์ ได้ศึกษาต่อทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการ	3.91	0.92	-0.78	0.38
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเปลี่ยนสายงาน	3.80	0.92	-0.54	-0.02
4. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.83	0.99	-0.96	0.88
5. โรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรในโรงเรียน อย่างเต็มที่ตามความสามารถของบุคลากร	3.95	0.85	-0.51	-0.18
รวม	3.90	0.76	-0.88	0.29
ปรัชญาการจัดการ				
1. โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.06	0.75	-0.56	0.41
2. โรงเรียนมีระบบในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร ที่ชัดเจน	3.93	0.90	-1.00	1.46
3. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน เป็นระบบเหมาะสมและยุติธรรม	3.88	0.84	-0.59	0.46
4. โรงเรียนมีระบบการให้รางวัลกับบุคลากรในโรงเรียนที่ประกอบ คุณงามความดี	3.92	0.90	-0.50	-0.39
รวม	3.95	0.66	-0.86	0.83
โครงสร้างขององค์กร				
1. โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างองค์กรที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.07	0.84	-0.54	-0.31
2. บุคลากรทุกคนรับรู้โครงสร้างองค์กรของโรงเรียน	4.11	0.75	-0.78	0.98

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	SD	Sk	Ku
3. บุคลากรมีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.97	0.79	-0.60	0.18
4. บุคลากรในแต่ละฝ่ายมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน	3.94	0.94	-0.77	0.37
5. บุคลากรมีการนำเสนองานตามขั้นตอนและตามสายงานการบังคับบัญชา	3.95	0.87	-0.98	1.33
รวม	4.01	0.68	-0.93	0.65
นโยบายเกี่ยวกับการเงิน				
1. โรงเรียนมีแผนจัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจน	4.03	0.89	-0.73	0.40
2. โรงเรียนมีการใช้งบประมาณตามแผน	4.01	0.87	-0.71	0.63
3. โรงเรียนมีงบประมาณใช้ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ	3.99	0.80	-0.33	-0.57
4. ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และคุณค่า ในการจัดสรรงบประมาณ	4.01	0.88	-0.89	1.03
รวม	4.01	0.70	-0.71	0.26
ระบบการให้รางวัลตอบแทน				
1. โรงเรียนมีการกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.77	-0.40	-0.14
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.61	1.11	-0.63	-0.14
3. ท่านพอใจกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทนในแต่ละครั้ง	3.70	1.09	-0.62	-0.06
4. ท่านพอใจในหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงสวัสดิการของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว	3.68	1.08	-0.71	0.04
รวม	3.76	0.86	-0.66	-0.15

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปรในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝง สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรได้ของปัจจัยบรรยากาศองค์กรไปนี้ คือ

ตัวแปรในกลุ่ม ตัวแปรแฝงด้านนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.76$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุดคือ โรงเรียนของท่านมีแผนการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.95$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่ตามความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.85$) และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ครู อาจารย์ ได้ศึกษาต่อทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงปรัชญาการจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยปรัชญาการจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.66$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุดคือ โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.75$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีระบบในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.90$) และโรงเรียนมีระบบการให้รางวัลกับบุคลากรในโรงเรียนที่ประกอบคุณงามความดี ($\bar{X} = 3.92, SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรโครงสร้างขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยโครงสร้างขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.68$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุดคือ บุคลากรทุกคนรับรู้โครงสร้างองค์กรของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.75$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างองค์กรที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.84$) และบุคลากรมีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรนโยบายเกี่ยวกับการเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยนโยบายเกี่ยวกับการเงิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.70$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุดคือ โรงเรียนมีแผนจัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.89$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการใช้งบประมาณตามแผน ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.87$) และผู้บริหารเห็นความสำคัญ และคุณค่าในการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.88$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรระบบการให้รางวัลตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการให้รางวัลตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.86$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.77$) รองลงมา คือ ท่านพอใจกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทนในแต่ละครั้ง ($\bar{X} = 3.70, SD = 1.09$) และท่านพอใจในหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงสวัสดิการของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.68, SD = 1.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา

ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา	\bar{X}	SD	Sk	Ku
มิติความเข้มแข็งขององค์กร				
1. โรงเรียนของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนได้	4.11	0.74	-0.43	-0.34
2. โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหากับชุมชน และสังคมได้	4.09	0.75	-0.47	-0.15
3. โรงเรียนของท่านเปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นจากชุมชน และสังคมภายนอกโรงเรียน	4.07	0.80	-0.47	-0.45
4. ท่านเห็นว่าข้อเรียกร้องของชุมชนเป็นที่ยอมรับ แม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียนของท่าน	3.92	0.80	-0.32	-0.43
5. ท่านเห็นว่าประชาชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน	3.83	1.03	-0.80	0.29
รวม	4.00	0.63	-0.46	-0.12
มิติอิทธิพลของผู้บริหาร				
1. ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน	4.17	0.77	-0.60	-0.16
2. ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.05	0.85	-0.93	1.33

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา	\bar{X}	SD	Sk	Ku
3. ผู้บริหารมีการทบทวนสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว เมื่อมีข้อขัดแย้ง	4.19	0.80	-0.68	-0.25
4. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	4.09	0.83	-1.12	2.29
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ เพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.12	0.90	-1.34	2.60
6. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.10	0.84	-0.73	0.02
7. ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหามาจากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน	4.12	0.86	-1.08	1.77
รวม	4.12	0.66	-1.38	3.23
มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	4.20	0.75	-.58	-.23
1. ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร และสามารถเข้าพบได้ง่าย				
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	4.15	0.91	-1.27	1.29
3. ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียน	3.99	0.93	-.97	.89
4. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของบุคลากรมาพิจารณาในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	4.07	0.85	-.80	.54
5. ผู้บริหารเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานเมื่อมีความจำเป็น	4.19	0.89	-1.35	1.46
รวม	4.12	0.71	-1.23	1.01
มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์				
1. ผู้บริหารแสดงเจตคติของตนเองให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ อย่างชัดเจน	4.14	0.82	-1.02	1.44
2. ผู้บริหารกำหนดให้มีแผน และตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.09	0.77	-0.82	1.21
3. ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความคาดหวังของตนเอง อย่างชัดเจน	4.33	0.70	-1.08	1.32

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา	\bar{X}	SD	Sk	Ku
4. ผู้บริหารเชิญชวนบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียน	4.30	0.72	-1.16	1.62
5. ผู้บริหารกำหนดรายละเอียด และยึดถือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	4.25	0.74	-1.02	1.86
รวม	4.22	0.53	-1.15	1.60
มิติการสนับสนุนทรัพยากร				
1. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการ ของบุคลากร และนักเรียน	3.89	0.94	-0.84	0.90
2. ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ และอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอ เมื่อบุคลากรต้องการใช้	3.89	1.01	-1.09	1.18
3. บุคลากรได้รับบริการวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอกับ ความต้องการ	3.87	1.03	-0.94	0.62
รวม	3.88	0.88	-1.29	1.81
มิติขวัญในการปฏิบัติงาน				
1. บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.07	0.83	-0.52	-0.11
2. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง	3.90	0.88	-0.47	-0.08
3. บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.98	0.88	-0.57	-0.11
4. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง	4.00	0.82	-0.89	1.20
5. ท่านมักได้รับการชมเชยเมื่อท่านประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	4.03	0.88	-0.58	-0.02
รวม	4.00	0.68	-0.90	1.28
มิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ				
1. การจัดการเรียนการสอนมีความเป็นระบบระเบียบ	3.93	0.93	-0.75	0.15
2. โรงเรียนกำหนดมาตรฐานของผลงานการปฏิบัติงานด้านกีฬา และวิชาการ ในระดับสูง	4.06	0.80	-0.74	0.74

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา	\bar{X}	SD	Sk	Ku
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.12	0.73	-0.70	1.19
4. ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน	4.12	0.79	-0.82	0.95
รวม	4.06	0.69	-0.94	1.76

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปรในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝง สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรได้ ของปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬาต่อไปนี้ คือ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านมิติความเข้มแข็งขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านมิติความเข้มแข็งขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.63$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ มีโรงเรียนของท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาที่ชุมชนและสังคมได้ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.75$) และโรงเรียนของท่านเปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นจากชุมชนและสังคมภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านมิติอิทธิพลของผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านมิติอิทธิพลของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.66$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการทบทวนสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วเมื่อมีข้อขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.77$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ เพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและผู้บริหารชี้แจงนโยบายแนวทางปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหามาจากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.90$) และ $\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านมิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านมิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$,

$SD = 0.71$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร และสามารถเข้าพบได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานเมื่อมีความจำเป็น ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.86$) และผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.91$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงมิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการปัจจัยมิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.53$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความคาดหวังของตนเองอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.70$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเชิญชวนบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.72$) และผู้บริหารกำหนดรายละเอียด และยึดถือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.74$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรมิติการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการปัจจัยมิติการสนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.88$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.94$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ และอุปกรณ์พิเศษให้เพิ่มเติมให้เสมอเมื่อบุคลากรต้องการใช้ ($\bar{X} = 3.89, SD = 1.01$) และบุคลากรได้รับบริการวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.87, SD = 1.03$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรมิติขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการปัจจัยมิติขวัญในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.68$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.83$) รองลงมา คือ ท่านมักได้รับการชมเชย เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.88$) และบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.82$) ตามลำดับ

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรมิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการปัจจัยมิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.69$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.73$) รองลงมา คือ ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.79$) และโรงเรียนกำหนดมาตรฐานของผลงานการปฏิบัติงานด้านกีฬาและวิชาการ ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.80$) ตามลำดับ

สำหรับการแจกแจงของตัวแปร เมื่อพิจารณาจากความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าการแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ 0 และเมื่อพิจารณาจากค่าความโด่งของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งใกล้เคียงกับโค้งปกติ แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ในโมเดลสมการโครงสร้างได้

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
X1	1.00																	
X2	.803**	1.00																
X3	.739**	.809**	1.00															
X4	.821**	.764**	.731**	1.00														
X5	.744**	.770**	.775**	.737**	1.00													
X6	.601**	.614**	.717**	.531**	.776**	1.00												
X7	.814**	.631**	.576**	.667**	.621**	.497**	1.00											
X8	.709**	.731**	.595**	.625**	.570**	.409**	.777**	1.00										
X9	.632**	.758**	.760**	.593**	.628**	.564**	.704**	.734**	1.00									
X10	.545**	.593**	.769**	.519**	.582**	.573**	.620**	.633**	.745**	1.00								
X11	.663**	.603**	.586**	.750**	.578**	.409**	.776**	.732**	.691**	.621**	1.00							
Y1	.675**	.559**	.526**	.723**	.606**	.374**	.743**	.697**	.604**	.540**	.742**	1.00						
Y2	.495**	.493**	.606**	.430**	.699**	.773**	.615**	.516**	.665**	.699**	.535**	.482**	1.00					
Y3	.521**	.488**	.538**	.466**	.609**	.697**	.627**	.510**	.643**	.591**	.565**	.500**	.800**	1.00				
Y4	.384**	.413**	.417**	.292**	.501**	.512**	.419**	.361**	.463**	.417**	.305**	.386**	.546**	.593**	1.00			
Y5	.577**	.529**	.640**	.487**	.592**	.626**	.670**	.580**	.656**	.673**	.601**	.492**	.703**	.655**	.502**	1.00		
Y6	.549**	.484**	.449**	.468**	.424**	.346**	.626**	.559**	.499**	.484**	.530**	.533**	.417**	.439**	.508**	.565**	1.00	
Y7	.545**	.493**	.558**	.445**	.533**	.497**	.613**	.554**	.566**	.601**	.489**	.501**	.582**	.535**	.571**	.681**	.714**	1.00

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยสภาพแวดล้อม อยู่ในช่วง 0.60 ถึง 0.82

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศองค์กร อยู่ในช่วง 0.54 ถึง 0.81

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา อยู่ในช่วง 0.38 ถึง 0.67

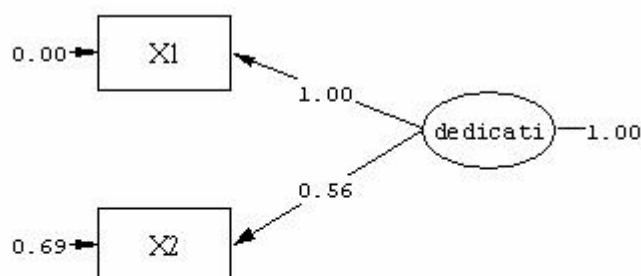
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศองค์กรอยู่ในช่วง 0.41 ถึง 0.78 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา อยู่ในช่วง 0.29 ถึง 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา อยู่ในช่วง 0.31 ถึง 0.74

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยความทุ่มเท
ในการทำงานต่อองค์กรปัจจัยสภาพแวดล้อมปัจจัยบรรยากาศองค์กร
และปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา แสดงในตารางที่ 8-11

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงาน
ต่อองค์กร

องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ต่อองค์กร	สัญลักษณ์	สปรส องค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	X1	1.00	-	-	1.00
2. ความผูกพันต่อองค์กร	X2	0.56	0.04	11.77	0.31

$X^2 = 0.00$ $df = 0$ $p = 1.00000$ $RMSEA = 0.000$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 8 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร

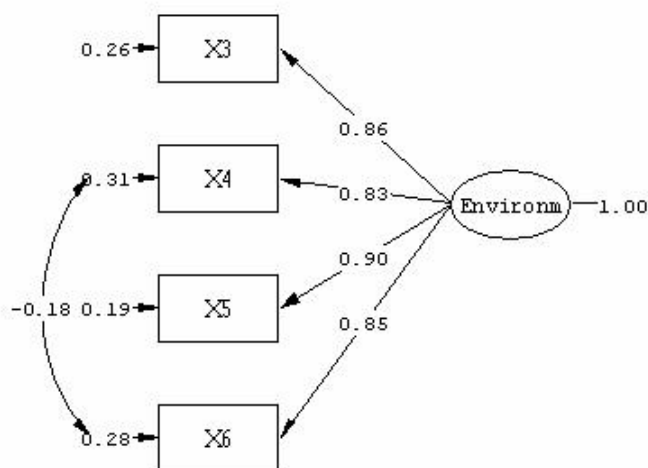
จากตารางที่ 8 และภาพที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัย
ด้านความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00; $p = 1.00000$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 และดัชนี

วัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.56 ถึง 1.00

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	สัญลักษณ์	สปส องค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. ด้านสังคม	X3	0.86	0.03	18.53	0.74
2. ด้านการศึกษา	X4	0.83	0.04	17.14	0.69
3. ด้านเทคโนโลยี	X5	0.90	0.03	19.88	0.81
4. ด้านเศรษฐกิจ	X6	0.85	0.03	17.79	0.72

$\chi^2 = 1.92$ $df = 1$ $p = 0.16581$ $RMSEA = 0.055$



Chi-Square=1.92, df=1, P-value=0.16581, RMSEA=0.055

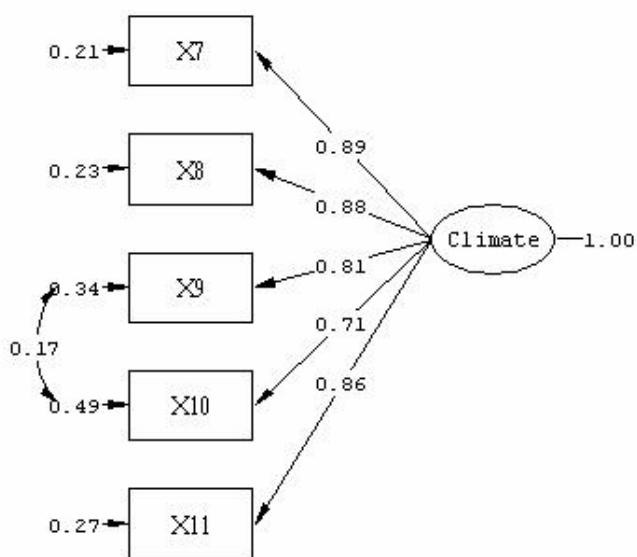
ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

จากตารางที่ 9 และภาพที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.92; $p = .16581$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ 0.055 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ทั้ง 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.83 ถึง 0.90

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยบรรยากาศองค์กร	สัญลักษณ์	สปส องค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	X7	0.89	0.035	19.34	0.79
2. ปรัชญาการจัดการ	X8	0.88	0.031	18.86	0.77
3. โครงสร้างขององค์กร	X9	0.81	0.033	16.77	0.66
4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน	X10	0.71	0.036	13.90	0.51
5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน	X11	0.86	0.041	13.90	0.73

$\chi^2 = 6.73$ $df = 4$ $p = 0.15095$ $RMSEA = 0.047$



Chi-Square=6.73, df=4, P-value=0.15095, RMSEA=0.047

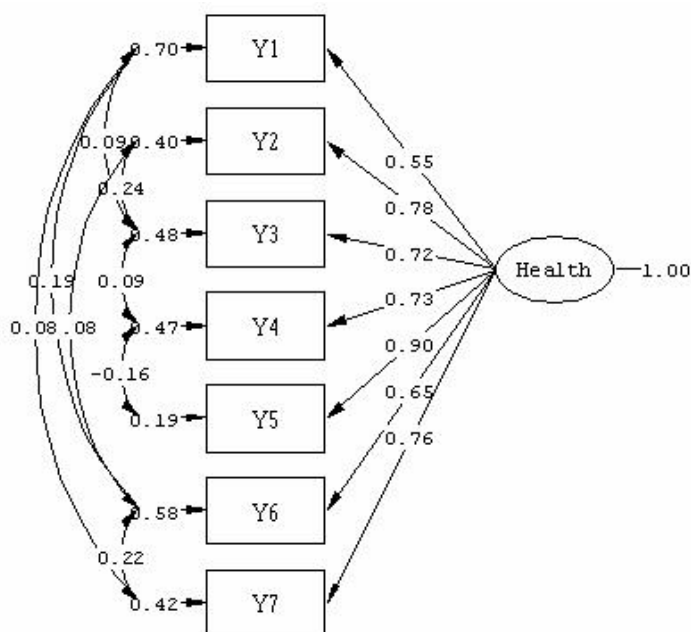
ภาพที่ 10 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์กร

จากตารางที่ 10 และภาพที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 6.73; $p = 0.15095$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเบี่ยงเทียบ (*CFI*) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.71 ถึง 0.89

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา

องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา	สัญลักษณ์	สปส องค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. ความเข้มแข็งขององค์กร	Y1	0.55	0.035	9.95	0.30
2. อิทธิพลของผู้บริหาร	Y2	0.78	0.033	15.36	0.60
3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	Y3	0.72	0.037	13.69	0.52
4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	Y4	0.73	0.029	13.27	0.53
5. การสนับสนุนทรัพยากร	Y5	0.90	0.043	18.38	0.81
6. ขวัญในการปฏิบัติงาน	Y6	0.65	0.037	11.98	0.42
7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ	Y7	0.76	0.035	14.99	0.58

$\chi^2 = 8.19$ $df = 6$ $p = 0.22435$ $RMSEA = 0.035$



Chi-Square=8.19, df=6, P-value=0.22435, RMSEA=0.035

ภาพที่ 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา

จากตารางที่ 11 และภาพที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสุขภาพโรงเรียนกีฬา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 8.19; $p = .22435$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านสุขภาพโรงเรียนกีฬา ทั้ง 7 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.55 ถึง 0.90

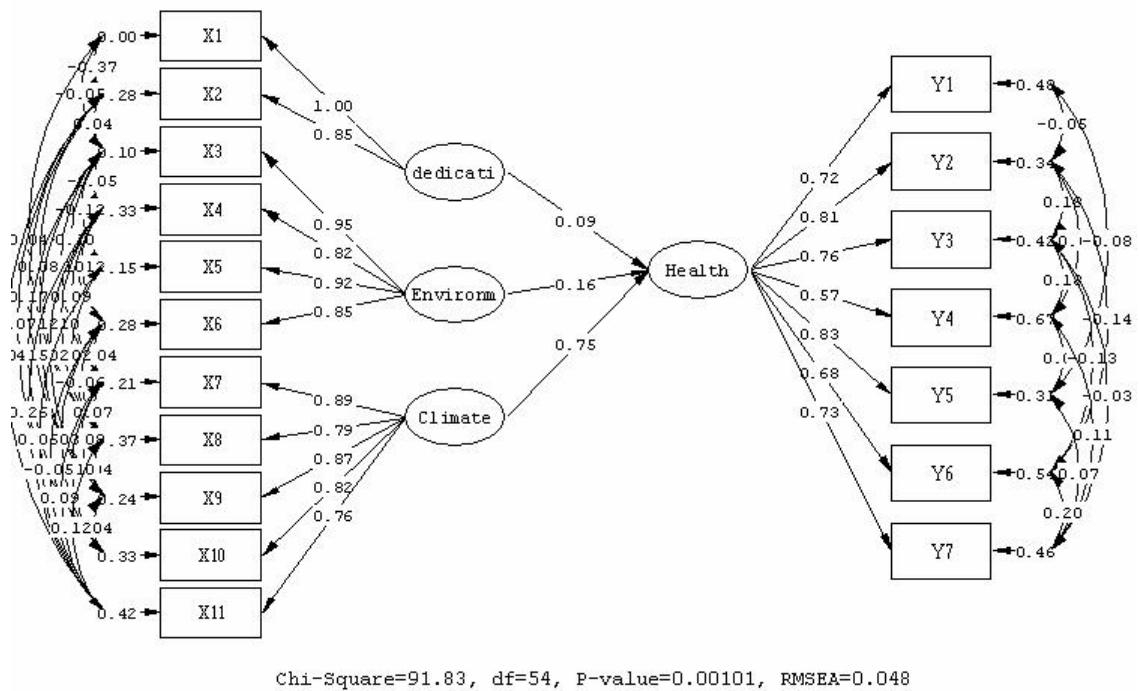
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา

ตัวแปร สาเหตุ	Dedication			Environment			Climate		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
Health	0.09*	-	0.09*	0.09*	-	0.09*	0.75*	-	0.75*
* $p < .05$									
ตัวแปรสังเกตได้	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
ความเที่ยง	1.00	0.72	0.90	0.67	0.85	0.72	0.79	0.63	0.76
ตัวแปรสังเกตได้	X10	X11	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
ความเที่ยง	0.67	0.58	0.52	0.66	0.58	0.33	0.69	0.46	0.54

$Chi-square = 91.83$; $p-value = 0.00101$; $df = 54$; $\chi^2/df = 1.700$; $CFI = 1.000$; $RMSEA = 0.048$
 $R-SAUARE$ ของสุขภาพโรงเรียนกีฬา เท่ากับ 0.88

* $p < .05$

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง



ภาพที่ 12 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา โมเดลประหยัด พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 91.83 ค่า p -value เท่ากับ 0.0010 ที่องศาอิสระเท่ากับ 54 ค่า $\chi^2 / df = 1.700$ ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า $RMSEA$ เท่ากับ 0.048 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ตัวแปรตาม คือ สุขภาพโรงเรียนกีฬา มีค่าเท่ากับ 0.88 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลางได้ ร้อยละ 88

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงสุขภาพโรงเรียนกีฬา พบว่า ตัวแปรแฝงสุขภาพโรงเรียนกีฬา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยความทุ่มเทในการทำงาน ต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.09 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงสุขภาพโรงเรียนกีฬา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.16 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝงสุขภาพโรงเรียนกีฬา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.75 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการต่อไปนี้

$$\widehat{\text{Health}} = 0.09 * (\text{Dedication}) + 0.16 * (\text{Environment}) + 0.75 * (\text{Climate}), \text{Error variance} = 0.12, R^2 = 0.88$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 304 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำนวน 24 ข้อ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร จำนวน 22 ข้อ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์กร อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านจิตสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ จำนวน 34 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 92 ข้อ นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 4 ท่าน หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปทดลองกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แจกจำนวน 30 ฉบับ กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .33-.85 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .98 จำแนกตามค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถาม ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และ 4) ปัจจัยสุขภาพโรงเรียนกีฬามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.72

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. สุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า สุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากระียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มิติอิทธิพลของผู้บริหาร มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ มิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ มิติความเข้มแข็งขององค์กร มิติขวัญในการปฏิบัติงานและมิติการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ โดยผู้วิจัยขอเสนอ 3 ลำดับแรกในแต่ละมิติ ดังนี้

1.1 มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ คือ 1) ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความคาดหวังของตนเองอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารเชิญชวนบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน และ 3) ผู้บริหารกำหนดรายละเอียด และยึดถือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.2 มิติอิทธิพลของผู้บริหาร คือ 1) ผู้บริหารมีการทบทวนสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วเมื่อมีข้อขัดแย้ง 2) ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ เพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน

1.3 มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ คือ 1) ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร และสามารถเข้าพบได้ง่าย 2) ผู้บริหารเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานเมื่อมีความจำเป็น และ 3) ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

1.4 มิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ คือ 1) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน และ 3) โรงเรียนกำหนดมาตรฐานของผลงานการปฏิบัติงานด้านกีฬาและวิชาการในระดับสูง

1.5 มิติขวัญในการปฏิบัติงาน คือ 1) บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ท่านมักได้รับการชมเชยเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 3) บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง

1.6 มิติความเข้มแข็งขององค์กร คือ 1) โรงเรียนของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนได้ 2) โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหากับชุมชนและสังคมได้ และ 3) โรงเรียนของท่านเปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นจากชุมชนและสังคมภายนอกโรงเรียน

1.7 มิติการสนับสนุนทรัพยากร คือ 1) ผู้บริหารจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และนักเรียน 2) ผู้บริหารจัดการวัสดุ และอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอเมื่อบุคลากรต้องการใช้ และ 3) บุคลากรได้รับบริการวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .75 รองลงมา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .16 และปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .09 ตามลำดับ

3. ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 91.83 ค่า *p-value* เท่ากับ 0.0010 ที่องศาอิสระเท่ากับ 54 ค่า $\chi^2/df = 1.700$ ค่า *CFI* เท่ากับ 1.00 ค่า *RMSEA* เท่ากับ 0.048 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตาม (R^2) คือ สุขภาพโรงเรียนกีฬา มีค่าเท่ากับ .88 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 88

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า สุขภาพโรงเรียนกีฬาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนกีฬามีความเข้มแข็งขององค์กรที่ดี ผู้บริหารมีอิทธิต่อการดำเนินงาน มีภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ มีการสนับสนุนด้านทรัพยากรโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นด้านวิชาการที่ดี (Hoy & Forsyth, 1986, p. 158) จึงทำให้สุขภาพโรงเรียนกีฬาตามทัศนะของบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุฒิ บุรีสา (2553, หน้า 113-134) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษายโสธร พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีความเข้มแข็งขององค์กรที่ดี ผู้บริหาร

มีอิทธิพลต่อการทำงาน มีการสนับสนุนทรัพยากรโรงเรียนผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีการนำนวัตกรรมขึ้นมาใหม่ จึงทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของรัชชัชย จิตรนันท์ (2557, หน้า 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มิติด้านความสามัคคี มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มิติด้านการติดต่อสื่อสาร มิติด้านความเข้มแข็งขององค์การ มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มิติด้านการมีนวัตกรรมใหม่ และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความทุ่มเทในการทำงานยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ถ้าบุคลากรภายในโรงเรียนมีความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กรมากเท่าไรก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีสุขภาพองค์การสูงขึ้นไปด้วย เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีสุขภาพองค์การที่สูงตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 234-238) ซึ่งพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน จะต้องปลอดแรงกดดันจากสังคม ชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นในงานและมุ่งความสัมพันธ์ที่เชื่อต่อการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้นำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด ครูมีความผูกพันกับการจัดการเรียนการสอน มีมาตรฐานการเรียนการสอนสูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ ครูมีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ เปรมโยธิน (2543) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1 สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิเยอร์ ประเสริฐสังข์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภายใต้ภาวะความขาดแคลนครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีนัยสำคัญและอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยของสุรางค์ ลิ้มเจริญ (2558) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 2.01 และงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.2 สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยี

และด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา หากโรงเรียนกีฬามีสภาพแวดล้อมที่ดีแล้วสุขภาพโรงเรียนกีฬาก็จะดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ บุรีสา (2553, หน้า 133-134) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมร้อยละ 57.40 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.145 + 0.197_{(x1)} + 0.195_{(x4)} + 0.128_{(x3)} + 0.100_{(x5)} + 0.097_{(x2)} \text{ และเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน}$$

$$Zy = 0.280_{(x1)} + 0.245_{(x4)} + 0.207_{(x3)} + 0.161_{(x5)} + 0.127_{(x2)} \text{ จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์การ}$$

สภาพแวดล้อมองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และเมื่อประกอบกันแล้วจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย จินตรนนท์ (2557, หน้า 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ดีที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจ

มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.320, 0.228, 0.184, 0.090 และ 0.042 ตามลำดับ

2.3 บรรยายภาคองค์ประกอบด้วย นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร ปรัชญาการจัดการ โครงสร้างองค์กร นโยบายเกี่ยวกับการเงิน และระบบการให้รางวัล ตอบแทน ปัจจัยบรรยายภาคองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน การพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัย บรรยายภาคองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา หากโรงเรียนกีฬามีบรรยายภาค องค์การที่ดีแล้วสุขภาพโรงเรียนกีฬาก็จะดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของไมล์ (Miles, 1973, pp. 435-441) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า องค์การที่ดีนั้นควรจะเริ่มจากการศึกษาสุขภาพองค์การ เป็นอันดับแรก โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันของบุคคลในองค์การ และปรับปรุงองค์การให้มีสภาพและบรรยากาศในการทำงานที่ดี นั่นคือ องค์การจะเป็นสถานที่ ที่น่าอยู่ น่าทำงาน และน่าเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) พบว่า บรรยายภาคขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์การ และตัวแปรพฤติกรรมการบริหารสามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี อนันต์นาวิ (2545) พบว่า บรรยายภาคขององค์การส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การ และยังเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพขององค์การได้ ส่วนงานวิจัยของ วรธนา ประทุมโทน (2545) พบว่า บรรยายภาคขององค์การและสุขภาพขององค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกมีค่าของความสัมพันธ์เท่ากับ .83 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรวิวรรณ กิจมี (2549, หน้า 143-144) ได้ศึกษาแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพขององค์การ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัย ประสิทธิภาพขององค์การ ปัจจัยบรรยายภาคขององค์การ ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพขององค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การและปัจจัยบรรยายภาคขององค์การ ส่งผล ทางตรงต่อสุขภาพขององค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิภาพขององค์การและไม่ส่งผลทางอ้อม ต่อสุขภาพขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สุขภาพโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีความสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม มีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีม รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกีฬา ส่งเสริมความรักในองค์กร อันจะเกิดผลดีต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬาต่อไป

2. ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬามากที่สุด คือ ตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งเสริมแนวคิดความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพขององค์กรให้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในด้านการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง แบบจำลองที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปพัฒนาแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรเพิ่มเติม ได้แก่ ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนกีฬา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษา
ในสถานศึกษา*. ม.ป.ท.
- กรีซ สืบสนธิ. (2537). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวิณ อ่ำไพพงษ์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพัน
ในอาชีพความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภา ประชุม. (2553). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง
จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญานุช ลักษณะวิจารณ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์กร*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2546). *หลักการจัดการ: แนวคิดสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภาส สุวรรณโชติ. (2544). *ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืม
เพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี*.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงภัทร สุณีมิตร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์คุุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ธรรมากร (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธัชชัย จิตรนันท์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในเขตจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ม.ป.ท.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานของบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญไชย หอยบางไทร. (2544). ศึกษาการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประทีน หงษ์แก้ว. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ
ของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโครงการหน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรณี สุวัตถ์. (2537). การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรีวรรณ กิจมี. (2549). แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน
อาชีวเอกชน ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2545). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี* ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มณเฑียร ประเสริฐสังข์. (2553). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภายใต้ภาวะความขาดแคลนครูของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสารนเรศวรพะเยา*, 3(1), 37-47.
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปับณรชต์.
- รุ่งโรจน์ เสถียรปรีชา. (2547). *ปัจจัยจำแนกการตัดสินใจศึกษาต่ออาชีวศึกษาของนักเรียนในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรณภา ประทุมโทน. (2545). *บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรวิ์ กริธาสันต์. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วันชัย ดอนเมือง. (2551). *การศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศรีธนา ภริยะภากุล. (2546). *ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิมย์, ชวลิต ประภวานนท์, ลัทธிகาล ศรีวะระมย์ และจิระศักดิ์ จิยะจันทร์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บ้านเสรีรัตน์.

- ศุภลักษณ์ เปรมโยธิน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สฎายุ ธีระวนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงเทียนการพิมพ์.
- สรารุณี ปุริสา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาโยธธ. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 2(1), 51-63.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แนวทางการพัฒนานโยบายการเรียนรู้ของระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เพื่อการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สุพิศ ประสบศิลป์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศของสถาบันการศึกษาพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สุรางค์ ลิ้มเจริญ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 69-78.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพระหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิต.
- อรสา โพธิ์ฤกษ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. ปริญญาบัณฑิตธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Allen, N. J. (2003). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Military Psychology, 15*, 237-253.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research, 26*, 49-61.
- Bechger, T. M. (2000). *An introduction to structural equation modeling, Family Science Review*.
- Blau, P., & Scott, W. R. (1962). *Formal organization: A comparative approach*. Sanfrancisco: Chandler.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 358-368
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Chou, C. P., & Bentler, P. M. (1995). *Estimates and tests in structural equation modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cooper, A. M. (1985). *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, R. C. (1951). *Fundamentals to top management*. New York: Harper & Row.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. n.p.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). *Organizational commitment: The Utility of an Integrative Definition, 79*, 370-380.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New York: Prentice-Hall.

- Hoy, W. K., & Feldman, J. (1987). Organizational health. The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: theory into practice*. New York: Randow House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration* (3rd ed.). New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Sabo, D. J. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. California: Corwin Press.
- Hoy, W. K., tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/ Health schools*. London: sage Publication.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993). *LISREL8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lindeman, R. H., Merenda, P. F., Gold, R. Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Scott, Foresman, Glenview, IL.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harrard University Press.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Miles, M. B. (1973). *Planned change and organizational health: Figure and ground in educational administration the behavioral science: A system perspective*. Boston: Allynand bacon.
- Muchinsky, P. M. (1996). *Psychology applied to work: An introduction and organization psychology*. California: Books/ Cole.
- Norris, C. J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective school*. Boston: Allyn & Bacon.

- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior, a management challenge*. USA: The Dryden Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Robbin, S. P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (6th ed.). New jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome organization commitment. *Administrative Science Quaterly*.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stine, D. E. (1999). *The opening of a new high school: The emergence of a culture*. Retrieved from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did>
- Watts, L. K. (1997). *The relationships of school health and teacher commitment to student achievement in selected West Virginia elementary schools*. Retrieved from [http://www.proquest .umi.com/pqdweb?did](http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did)
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies*. Thousand Oaks, CA: Saga.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน
การพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ครูอัตราจ้าง
4) เจ้าหน้าที่

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร ปัจจัย
สภาพแวดล้อม ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยสุขภาพองค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและเสนอผลงานวิจัย
โดยภาพรวมจึงขอความกรุณาจากท่านตอบข้อคำถามทุกตอนและทุกข้อ เพื่อให้การวิจัยดำเนินการ
ไปได้ด้วยความสมบูรณ์และถูกต้อง คำตอบของท่านมีความสำคัญและจะเป็นประโยชน์ต่อ
การพัฒนาองค์กรต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

นายอภิรัฐ งามมีฤทธิ์

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่
4. ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี
21-30 ปี มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน
การพลศึกษา ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร					
1. ความพึงพอใจในการทำงาน					
1.1 ท่านมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนของท่าน					
1.2 ท่านรู้สึกพอใจกับรายได้ และผลตอบแทนที่ได้รับ					
1.3 ท่านได้รับความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1.4 ท่านมีความภูมิใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ					
1.5 ท่านมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานของท่าน					
1.6 ท่านได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา					
2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ท่านรู้สึกรัก และศรัทธาในโรงเรียนของท่าน					
2.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
2.3 ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง					
2.6 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้					
ปัจจัยสภาพแวดล้อม					
1. ด้านสังคม					
1.1 โรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน หรือวัด อย่างสม่ำเสมอ					
1.2 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ					
1.3 แบบแผนของโรงเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน และสังคม					
1.4 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองของนักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
1.5 โรงเรียนมีการจัดการความรู้ เสริมสร้างความคิด และทักษะทางวิชาการร่วมกับประชาชนในชุมชน					
1.6 โรงเรียนส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกับทางโรงเรียน					
1.7 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมยกย่องผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับทางโรงเรียน					
2. ด้านการศึกษา					
2.1 โรงเรียนมีการกำหนดแผนการเรียนที่ชัดเจน					
2.2 โรงเรียนมีนโยบายด้านการปรับปรุงวิธีการเรียน การสอน อย่างสม่ำเสมอ					
2.3 โรงเรียนมีการบูรณาการความคิด และพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งความรู้					
2.4 โรงเรียนมีการนำระบบเชื่อมโยงเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
2.5 โรงเรียนมีการมอบทุนสนับสนุนให้กับผู้เรียนดี/กีฬาเด่น					
2.6 โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา การมีงานทำของผู้เรียน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านเทคโนโลยี					
3.1 โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร เชื่อมโยงกันได้อย่างสะดวก ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
3.2 โรงเรียนมีการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน					
3.3 โรงเรียนมีการนำระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียง มาบริการให้กับบุคลากร และผู้เรียน					
3.4 โรงเรียนมีการนำระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน เพื่อสืบค้นข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว					
3.5 โรงเรียนมีการจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3.6 โรงเรียนมีการนำความรู้ ความก้าวหน้าด้านนวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อโรงเรียน					
4. ด้านเศรษฐกิจ					
4.1 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ และการแนะแนวการศึกษา เกี่ยวกับรายจ่ายในการเรียน และรายได้หลังจบการศึกษา					
4.2 ท่านคิดว่านักเรียนตัดสินใจเข้ามาเรียนในโรงเรียนกีฬา เพราะคิดว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด					
4.3 ท่านคิดว่านักเรียนตัดสินใจเข้ามาเรียน เนื่องจากได้รับข้อมูลที่ดี ในการให้บริการด้านการศึกษา					
4.4 ท่านคิดว่าผู้ปกครองของนักเรียน มีความพึงพอใจกับ ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่โรงเรียนกำหนด					
4.5 ท่านคิดว่าจำนวนโรงเรียนที่เปิดเพิ่มขึ้นมีผลกระทบต่อจำนวน การเข้าศึกษาต่อของนักเรียน					
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ					
1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร					
1.1 โรงเรียนของท่านมีแผนการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน อย่างชัดเจน					
1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ครู อาจารย์ ได้ศึกษาต่อทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3 ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเปลี่ยนสายงาน					
1.4 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
1.5 โรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่ ตามความสามารถของบุคลากร					
2. ปรัชญาการจัดการ					
2.1 โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2.2 โรงเรียนมีระบบในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่ชัดเจน					
2.3 ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เหมาะสมและยุติธรรม					
2.4 โรงเรียนมีระบบการให้รางวัลกับบุคลากรในโรงเรียนที่ประกอบคุณงามความดี					
3. โครงสร้างขององค์กร					
3.1 โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างองค์กรที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม					
3.2 บุคลากรทุกคนรับรู้โครงสร้างองค์กรของโรงเรียน					
3.3 บุคลากรมีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน					
3.4 บุคลากรในแต่ละฝ่ายมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน					
3.5 บุคลากรมีการนำเสนองานตามขั้นตอนและตามสายงานการบังคับบัญชา					
4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน					
4.1 โรงเรียนมีแผนจัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจน					
4.2 โรงเรียนมีการใช้งบประมาณตามแผน					
4.3 โรงเรียนมีงบประมาณ ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ					
4.4 ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และคุณค่า ในการจัดสรรงบประมาณ					
5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน					
5.1 โรงเรียนมีการกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม					
5.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3 ท่านพอใจกับการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทนในแต่ละครั้ง					
5.4 ท่านพอใจในหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว					
ปัจจัยสุขภาพองค์กร					
1. ความเข้มแข็งขององค์กร					
1.1 โรงเรียนของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนได้					
1.2 โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญปัญหาที่ชุมชน และสังคมได้					
1.3 โรงเรียนของท่านเปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นจากชุมชน และสังคมภายนอกโรงเรียน					
1.4 ท่านเห็นว่าข้อเรียกร้องของชุมชนเป็นที่ยอมรับ แม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียนของท่าน					
1.5 ท่านเห็นว่าประชาชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน					
2. อิทธิพลของผู้อำนวยการ					
2.1 ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน					
2.2 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ ในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
2.3 ผู้บริหารมีการทบทวนสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว เมื่อมีข้อขัดแย้ง					
2.4 ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้					
2.5 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ เพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.6 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.7 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์					
3.1 ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร และสามารถเข้าพบได้ง่าย					
3.2 ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และยุติธรรม					
3.3 ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียน					
3.4 ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของบุคลากรมาพิจารณาในการปฏิบัติงาน					
3.5 ผู้บริหารเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานเมื่อมีความจำเป็นอย่างมีเหตุผล					
4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์					
4.1 ผู้บริหารแสดงเจตคติของตนเองให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ อย่างชัดเจน					
4.2 ผู้บริหารกำหนดให้มีแผน และตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4.3 ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรได้ทราบถึงความคาดหวังของตนเองอย่างชัดเจน					
4.4 ผู้บริหารเชิญชวนบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
4.5 ผู้บริหารกำหนดรายละเอียด และยึดถือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
5. การสนับสนุนทรัพยากร					
5.1 ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และนักเรียน					
5.2 ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ และอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอเมื่อบุคลากรต้องการใช้					
5.3 บุคลากรได้รับบริการวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ					
6. ขวัญในการปฏิบัติงาน					
6.1 บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
6.2 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง					
6.3 บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
6.4 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง					
6.5 ท่านมักได้รับการชมเชย เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ					
7.1 โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนมีความเป็นระบบระเบียบ					
7.2 โรงเรียนกำหนดมาตรฐานของผลงานการปฏิบัติงานด้านกีฬาและวิชาการ ในระดับสูง					
7.3 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
7.4 ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน					

----- ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ -----

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 913

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำาโครงการวิทยานิพนธ์และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอภิรัฐ งามมีฤทธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.วร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัด.....

ด้วย นายอภิรัฐ งามมีฤทธิ์ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขต ภาคกลาง โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน

ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการขออนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้หนังสือได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-3810-2222 ต่อ 2006 โทรสาร 0-3839-1043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 1656

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัด.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอภิรัฐ งามมีฤทธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพโรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคกลาง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811