โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Linear Structural Relationship Model Factors Influencing Organizational Health Of The Primary Educational Service Area Offices Under The Office Of Basic Education Comission

ฤตินันท์ บุญกอง[1],
สมคิด สร้อยน้ำ[2] และ นวัตกร หอมสิน[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
Ruetinan Boonkong[1],
Somkid Sroinam[2] and Nawattakorn Homsin[3]
Rajabhat UdonThani University
Corresponding Author, Email: rueti.b@gmail.com

****

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั่วประเทศ โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 800 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

* วันที่รับบทความ: 4 มกราคม 2562; วันแก้ไขบทความ 14 มีนาคม 2562; วันตอบรับบทความ: 31 มีนาคม 2562
Received: January 4, 2019; Revised: March 14, 2019; Accepted: March 31, 2019

มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.922 วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. โมเดลการวัดสุขภาพองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 119.15$, df = 103, p = 0.132, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 , RMSEA = 0.014, SRMR = 0.013 , CN = 950.57

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง มี 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การและสภาพแวดล้อมองค์การ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านสภาพแวดล้อมองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่าน บรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน บรรยากาศองค์การ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมองค์การ บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 88 ($R^2 = 0.88$)

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: to develop and validate consistency of linear structural relationship model factors influencing organizational health of the Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic Education Commission. The research sample selected by multi-stage random sampling which consisted of 8 0 0 director, assistant directors and group directors using multi –stage sampling by quota sampling and simple random sampling from 6 regions included 77 provinces in the Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic Education Commission. The data were collected using a 5-level rating scale

questionnaire on factors influencing organizational health of the Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic Education Commission; reliability at 0.922. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, structural equation model (SEM).

The research findings were as follows :

1. The model of factors influencing organization health of the Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic Education Commission was valid and consistent to the empirical data. The model indicated the Chi-square consistency χ^2 =119.15, df = 103, p = 0.132, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 , RMSEA = 0.014, SRMR = 0.013 , CN = 950.57

2. The factors influencing organizational health of the Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic EducationCommission consisted of 1) five factors of direct effect were transformational leadership, organizational culture, organizational climate, organization structure and organizational environment respectively. 2) four factors of indirect effect were transformational leadership, organizational environment, organizational culture, organizational climate and organizational structure respectively. and 3) five factors of total effect were transformational leadership, organizational environment, organizational climate, organizational structure and organizational culture respectively. The model accounted for 88 % of variance in organizational health of the Primary Educational Service Area Offices under the Office of Basic Educational Commission.

Keywords: Organizational Health; Primary Educational Service Area Offices

บทนำ

กระแสสังคมของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม ความเจริญรุ่งเรืองทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เข้าสู่ยุคที่เป็นโลกแห่งเศรษฐกิจ และสังคมฐานความรู้ ด้วยการขยายขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพการแข่งขันและผลผลิตที่มีคุณภาพ ปรับตัวเปลี่ยนโครงสร้าง เปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานตลอดจนทบทวนการกำหนดยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนสภาพองค์การเป็นองค์การที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารองค์การจึงต้องตระหนักว่าองค์การต้องเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ซับซ้อนแตกต่างไปจากเดิมองค์การจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการดำเนินงานและรูปแบบการบริหารจัดการ ซึ่งรูปแบบองค์การในอนาคตจะมีลักษณะแบนราบมีการทำงานเป็นทีมมีการเชื่อมโยงแบบเครือข่ายองค์การในอนาคตที่ให้ความหลากหลายกับการเรียนรู้การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับบุคลากรกำหนดเป้าหมายทิศทางภารกิจกลยุทธ์การพัฒนา

องค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (KitiwongSasuad, 2011 : 41-51) การที่องค์การจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นองค์การจะต้องทำให้ประสบความสำเร็จในความจำเป็นขั้นพื้นฐานและการอยู่รอดขององค์การ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุขภาพดีสมาชิกในองค์การก็จะมีความสุขส่งผลให้องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Miles, 1973 : 378, Owens, 1995 : 222, Hoy Tarter & Kottkamp, 1991 : 236) หากองค์การใดมีสุขภาพดีแล้วองค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย

(Miles, 1972 : 435) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) ก็คือ องค์การที่ไม่เพียงแต่จะดำรงกิจการอยู่ได้ในสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่ แต่เป็นองค์การที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาออกไปไม่หยุดยั้ง ซึ่งการที่องค์การมีสุขภาพสมบูรณ์ มีผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมรวมถึงสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสม รวมถึงความความขัดแย้งในองค์การได้รับการแก้ไข ประสบผลสำเร็จในระบบการเงิน ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ พึงพอใจในวัฒนธรรมองค์การ การปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม นำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง (Cooper & Cartwright, 1994 : 462)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการศึกษาพื้นฐาน (Basic Education) จากสภาพปัจจุบันท่ามกลางกระแสการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และผลพวงจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ (Government Gazette, 2017 : 14 - 22) ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคำสั่งที่ 19/2560 กำหนดให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังคน และภาระงานบางส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้ไปเป็นของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่ง

เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่อยู่ในสภาพปกติ จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ย่อมจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นองค์การหลักในการผลักดันให้นโยบายการศึกษาระดับพื้นฐานของประเทศที่จะส่งผลไปสู่โรงเรียน และคุณภาพครู ตลอดจนคุณภาพของนักเรียนในภาพรวม

จากปัญหาและแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษามิติจากการวัดสุขภาพองค์การโดยการสร้างสมการพยากรณ์ขึ้นเพื่อหาค่าพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกทั้งเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุง และพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นตลอดจนเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงข้อบกพร่องในการที่จะแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในการบริหารและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุ และตัวแปรผล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2560 จำนวน 183 เขตพื้นที่ใน 77 จังหวัดเป็นหน่วยวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2560 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยวิธีกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จาก 6 ภูมิภาค 77 จังหวัด ได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 80 เขตพื้นที่ จำนวน 800 คน

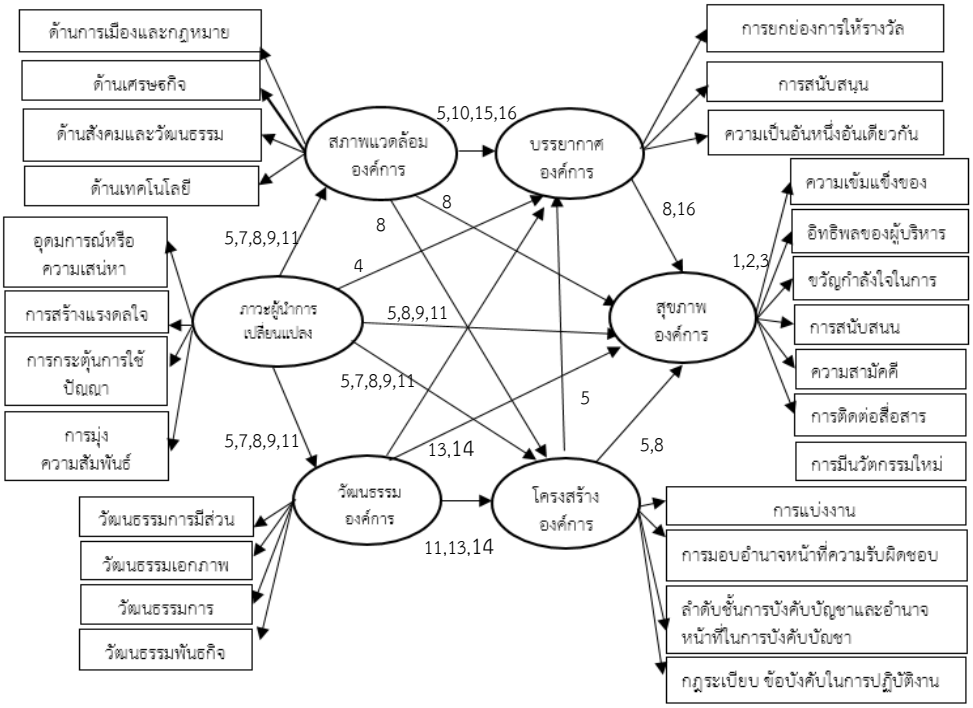
2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล ▭ แทน ตัวแปรสังเกตได้
◯ แทน ตัวแปรแฝง
→ แทน ความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุหรือผล

ตัวแปรที่ปลายลูกศรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง (สาเหตุ) ตัวแปรที่หัวลูกศร (ผล)

*หมายเหตุ 1 หมายถึง (Hoy and Feldman, 1987 : 32)

2 หมายถึง (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990 : 236)

3 หมายถึง (Owens, 1991 : 222)

4 หมายถึง (Pornnapa Luayklung, 2015 : 2159-2170)

5 หมายถึง (Anupon Sommeechai, 2011 : Abstrac)

6 หมายถึง (Sarannee U-senyang, 2017 : 26-43)

7 หมายถึง (Surin Chumkaew, 2016 : 162)

8 หมายถึง (Thatchai Chittranun, 2014 : 96-105)

9 หมายถึง (Pornnapa Luayklung, 2015 : 2159-2170)

10 หมายถึง (Luthans, 2002 : 115-122)

11 หมายถึง (Sarannee U-senyang, 2017 : 26-43)

12 หมายถึง (Pharkphoom Rukhamate, 2010 : 35-46)

13 หมายถึง (Kamolluck Thananunmethee, 2016 : 135-142)

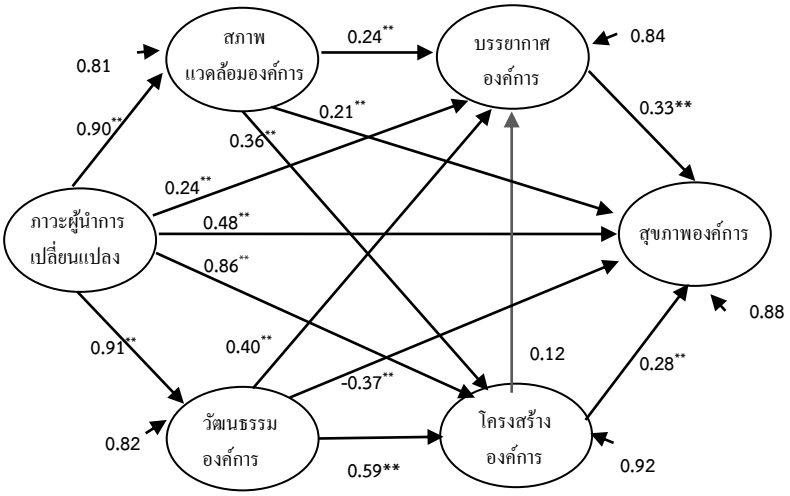
14 หมายถึง (Kotter and Heskett, 1992 : 3-6)

15 หมายถึง (Patcharawan Kitmee, 2006 : 117-131)

16 หมายถึง (Quinn and Rohrbaugh, 1983 : 363-377)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



χ^2 = 119.15, df = 103, p = 0.132, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 , RMSEA = 0.014, SRMR = 0.013, CN = 950.57

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการศึกษาระดับของสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับแรก ได้แก่ คือ อิทธิพลของผู้บริหาร รองลงมา คือ ความเข้มแข็งขององค์การ ตามลำดับ และตัวแปรลำดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนทรัพยากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานหลักทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะดำเนินการให้องค์การเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีศักยภาพ ได้รับความไว้วางใจจากสังคมทำให้เกิดการเชื่อถือสามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (Lyden &Klingele, 2000 : 3-6) เรื่ององค์การสุขภาพดีมีความคล้ายคลึงกับ National Quality Institute (NQI) ประเทศแคนาดา (2006) ซึ่งมองการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้เกิดสุขภาพดีนั้นต้องมองในภาพรวมโดยที่ NQI จะให้ความสำคัญกับผู้นำ (Leader) ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิผลในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จและมีสุขภาพองค์การที่ดี

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และค่าตัวแปรทุกตัวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ต้องเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการดำเนินงานและรูปแบบการบริหารจัดการมีการเชื่อมโยงแบบเครือข่าย

องค์การและให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีทักษะความรู้คุณธรรมจริยธรรมโดยการจัดการเชิงกลยุทธ์การพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kamalas Sornprasit, 2010 : 1) พบว่าปัจจัยต่าง ๆที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ หรือปัจจัยที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์การ มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leader) และ 2) ขนาดขององค์การ (Size of Organization) และผลงานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Jarin Surasereewong, 2015 : 2) พบว่าองค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ และ 4) สมรรถนะองค์การ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาทั้งอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.89 มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.48 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านสภาพแวดล้อมองค์การ วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.41 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสังคมเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงาน มีการเชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐกับภาคส่วนประชาชนและเอกชนตลอดจนการเกิดรูปแบบการบริหารใหม่ๆทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปฏิรูปการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sarannee U-senyang, 2017 : 26-43) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์การ เช่นเดียวกับ (Pornnapa Luayklung, 2015 : 2159-2170) ที่ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และผลการศึกษาของ (Surin Chumkaew, 2016 : 162) พบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.37 และมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.32 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kamolluck Thananunmethee, 2016 : 135-142) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ และสอดคล้องกับงานของ (Kotterand Heskett, 1992 : 3-6) ที่ค้นพบว่าวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัวองค์การมักจะคำนึงถึงสิ่งที่ตนเองคุ้นเคย และเพิกเฉยต่อการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่ปรับเปลี่ยนไปส่งผลให้ยึดติดกับยุทธศาสตร์ที่ล้าสมัยไม่ทันเหตุการณ์และมีแนวปฏิบัติที่ไม่ยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์การลักษณะเช่นนี้จะส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลองค์การ

จากผลการวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้นำคือผู้ที่จะกำหนดทิศทางในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ จำเป็นที่จะต้องตระหนักว่าองค์การจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน การมีส่วนร่วมของบุคลากร ความเป็นเอกภาพ และวัฒนธรรมพันธกิจ โดยองค์การที่ต้องการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงขององค์การ

2.3 สภาพแวดล้อมองค์การ (Organization Environment) มีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.40 มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.21 และมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.19 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Patcharawan Kitmee, 2006 : 117-131) พบว่า ปัจจัยสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การโดยสภาพแวดล้อมส่งพลอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การ ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์การมีอิทธิพลต่อกระบวนการและการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเกื้อหนุนจากบริบทนอกขอบเขตขององค์การเช่นเทคโนโลยีที่เกิด

ภายนอกองค์การทั้งในรูปแบบของวิธีการและวัสดุอุปกรณ์จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานการบริหารในองค์การการพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มีเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลถึงบรรยากาศ และการโครงสร้างองค์การ ที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมและสอดรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปของสภาพแวดล้อมองค์การ

2.4 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.33 สามารถอธิบายได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างยิ่ง มีอิทธิพลต่อการจูงใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) การยกย่องและการให้รางวัล 2) ความอบอุ่นและการสนับสนุน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกับ (Quinn and Rohrbaugh,1983 : 363-377) พบว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มผลิตภาพโดยการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.5 โครงสร้างองค์การ (Organization Constructure)มีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.32 มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.28 อิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04 สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างองค์การมีความสำคัญต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การจัดโครงสร้างองค์การเป็นกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องออกแบบโครงสร้างให้เหมาะสมมีความยืดหยุ่นสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่ไม่มีความแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anupon Sommeechai (2011 : 2) และ Thatchai Chittranun (2014 : 96-105) พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนมากที่สุด คือ ตัวแปรด้าน โครงสร้างองค์การ

รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหาร จึงควรสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างสุขภาพขององค์การให้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมพบว่า สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมองค์การ บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์การสุขภาพดี

2. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยทุกตัว มีอิทธิพลสูงสุดคือ มีอิทธิพลต่อ สภาพแวดล้อมองค์การวัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการแนวทางการปฏิบัติและกำหนดเป็นหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกระดับ พร้อมส่งเสริมตัวแปรอื่นควบคู่กันไปทุกตัวแปร

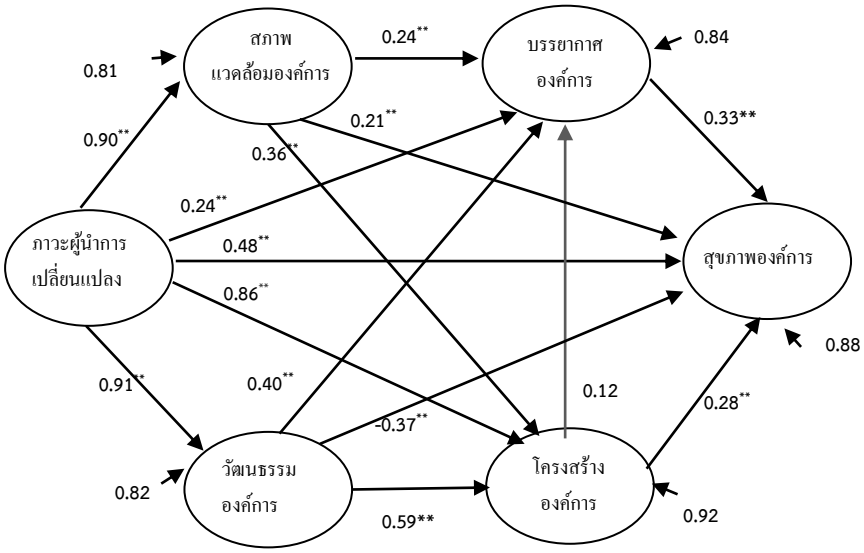
3. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อสุขภาพองค์การ และโดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การ และโครงสร้างองค์การ ชี้ให้เห็นว่าผู้นำคือผู้ที่จะกำหนดทิศทางในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การจำเป็นที่จะต้องตระหนักว่าองค์การจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน การมีส่วนร่วมของบุคลากร ความเป็นเอกภาพ และวัฒนธรรมพันธกิจโดยองค์การที่ต้องการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงขององค์การ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีแนวทางหรือนโยบายในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยอื่นทีมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความหลากหลาย

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ได้องค์ความรู้ใหม่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากข้อค้นพบจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยอื่นทุกตัว มีอิทธิพลสูงสุด คือ มีอิทธิพลต่อ สภาพแวดล้อมองค์การวัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การและโครงสร้างองค์การ ดังนั้น ในการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เป็นองค์การสุขภาพดี นั้น กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด เป็นผู้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารเป็นอันดับแรก และหาแนวทางหรือนโยบายในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พร้อมกับพัฒนาบรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ ตามลำดับ หากมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

References

Anupon Sommeechai. (2011). *The Causal Relationship Model of Factors Affecting School Quality in the Northeast Region*. Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration UdonThaniRajphat University.

Cooper, C. L. & Carteright, S. (1994). Healthy Mind : Healthy Organization-A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relation,* 47(2), 455-471.

Government Gazette. (2017) . *Driving Education Reform in the Ministry of Education in the Region,* 134 (Special Episodes), 14-22.

Hoy, Wayne K. Tarter and Kottkamp. (1991). *Open school healthy schools*. CA : SagePublication.

Jarin Surasereewong. (2015). *The Development of Linear Structural Relationship Model Of FzctorsInfluencling Effectiveness of the Primary Educational Service Area Offices Under the Office of Basic Eduacation.*Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration UdonThaniRajphat University**.**

Kamalas Sornprasit. (2010). *The Development of Organizational Health Inventory for the Elementary School***.** Doctor of Philosophy Department of Educational Administration. Graduate School. Silpakorn University.

Kamolluck Thananunmethee. (2016) . Influences of Good Governance and Organizational Culture on Organizational Effectiveness of the Subdistrict Administrative Organizations in the NorthernRegion of Thailand. *Journal of the Association of Researchers*. 21(1) , 135-142.

Kitiwong Sasuad. (2011). Development of Education Service Quality and The Effectiveness of Educational Management of Rajabhat Universities

in Central Geographical Region.*Journal of Business Administration Thammasat University*. 34(129), 41-51.

Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. NY. Guilford Press.

Kotter, J.P. & Heskett, J. L. (1992).Corporate culture and performance. NY: Free Press.

Lyden, J. A. ve W. E. Klingele. (2000).Supervisingorganizationalhealth. *Supervision.* 61(12), 3-6

Miles, Matthew B. (1973). *Planed chang and organization health figure and ground*. MA : Allyn and bacon.

Owens. R, G. (1995). *Organization behavior in education*. Englewood Cliffs NJ: Prentice – Hall.

Patcharawan Kitmee. (2006). Causal Relationship Model of Factors and Organizational Health of Northern Thai Private Vocationa Schools. *Joirnal of Education Administration Burapha University.* 1(1).

Pharkphoom Rukhamate. (2010) . High Performance Organization in the Public Sector: Structural Contingency Theory and Cultural Approach. *Journal of Management Sciences,* 27(1- 2), 33-46.

Pornnapa Luayklung. (2015). Transformational Leadership of Administrator Effecting Organizational Climateof Secondary Schools Chachoengsao Province Under Secondary Educational Service Area Office 6. *VeridianE-Journal, Slipakorn University,* 8(2), 2159-2170.

Sarannee U-senyang. (2017). Causal Factors Affecting Organizational Health of Local Administrative Organizations in the Southern Part of Thailand. *WMS Journal of Management Walailak University*. 6(1), 26-43.

Steers, R. M. (1997). *Organizational effectiveness: a behavioral view.* Santa Monica, CA: Good Year.

Surin Chumkaew. (2016). Organizational Culture, Transformational Leadership and Behavior in the Philosophy of Sufficiency Economy of Administrators in a Private Organization. *NIDA Development Journa,* 56(3), 162.

Thatchai Chittranun. (2014). The Factors Affecting Organizational Health of Educational Institutions in Northeastern Area**.** *Journal of the Humanities and Social Sciences Mahasarakrmuniversity,* 33(1) , 96-105.