

สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ORGANIZATIONAL HEALTH OF CHILD DEVELOPMENT CENTER
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN CHAE HOM, LAMPANG



NAIYANA SUNASEAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ของ นัยนา สุนะเสน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

- เรื่อง:** สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** นัยนา สุนะเสน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ
- คำสำคัญ:** สุขภาพองค์การ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 103 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปางใน 6 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1.1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 1.2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 1.3) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 1.4) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ 1.6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ
2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

Title: ORGANIZATIONAL HEALTH OF CHILD DEVELOPMENT CENTER
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN CHAE HOM, LAMPANG

Author: Naiyana Sunasean, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Santi Buranachart

Keywords: Organizational Health, Child Development Center

ABSTRACT

The purposes of this research is to study the organizational health of child development center of local administrative organizations in Chae Hom, Lampang. And to compare the organizational health according to the opinions of personnel in child development centers, classified by educational background and work experience. The simple group used in this research is personnel in child development centers. The samples wear 103 persons. Selected by Krejcie and Morgan's. The tool in this process was a five rating scale by Index of item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content of 0.60–1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of the questionnaire equals to 0.98. The statistical treatment were used Mean, Frequency, Standard Deviation and comparative analysis of One-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The organizational health of child development center of local administrative organizations in Chae Hom, Lampang. In 6 aspects were found that overall and each aspect were at a high level. With a descending average: 1.1) Management leadership 2) Executive Influence 1.3) Teacher Coexistence 1.4) Honor of Child Development Center 1.5) Resource Support and 1.6) Academic Focus
2. Compare the organizational health of child development center according to the opinions of personnel in child development centers. Which classified by educational background and work experience, were found that was no different.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต อาจารย์ผู้สอน ภาควิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายสมพล แปงชัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน นางสุภาพร ทองใบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยก้อด จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยสนับสนุน เป็นกำลังใจให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นัยนา สุณะเสน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและสุขภาพองค์กร	19
การจัดการศึกษาคุณนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 5 บทสรุป	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	79
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	80
ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย	86
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
ภาคผนวก จ รายนามสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	91
ประวัติผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	45
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมและรายด้าน	52
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแจ้ห่ม จังหวัด ลำปาง ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	53
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	54
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	55
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการอยู่ร่วมกันของครู.....	57
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	58

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....60

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน..... 61

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....63

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....64



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง	44
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัด สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นต้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การให้บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา มาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดมาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 18 กำหนดว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในสังกัดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 2-5 ปี ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด และสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถวายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

บทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือการให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ จึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไปตามระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน โดยมีการให้บริการต่าง ๆ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

ฮอย และซาโบ (Hoy and sabo, 1997, p.144 อ้างอิงใน นาถอนงค์ เตียเจริญ, 2559, หน้า 21) โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร นักเรียน ซึ่งมีพฤติกรรมปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อกัน อย่างสามัคคีกลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ บรรยากาศในการเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบ ให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างจริงจัง นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บริหารมีสุขภาพที่ดี มีความเป็นมิตรให้การสนับสนุนและเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดหาทรัพยากรทุก ๆ ด้าน ให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการ สร้างความสัมพันธ์ มีความเชื่อถือ

ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัด อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 6 ด้าน คือ เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน (Institutional Integrity) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Collegial Leadership) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)

ดังนั้น คำว่า “สุขภาพองค์การ” จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง มายส์ ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของ ความพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับ กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้นต้องเริ่มมาจากการศึกษา “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) เน้นเป้าหมายเบื้องต้น ทั้งนี้ มายส์ ได้ระบุถึง ความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์การ” ในระยะแรกเริ่มของการศึกษาค้นคว้าว่าเป็นการศึกษา องค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญ เร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในองค์การ และหาแนวทางปรับปรุง องค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน น่าศึกษา น่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ การศึกษาค้นคว้าดังกล่าว มายส์ ได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ (Health Organization) ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งโดยสรุป การศึกษาสุขภาพองค์การในทัศนะของ มายส์ เป็นการจัดชุดของระบบ เพื่อให้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะ เวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะเวลายาว อันสั้นได้ (Miles, 1973, pp. 435-437)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในความดูแลของงานการศึกษาของแต่ละท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นศูนย์เด็กเล็กขนาดเล็กซึ่งจำนวนนักเรียนจะสัมพันธ์กับงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนเพื่อการจัดการศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงาน การมีปัญหาระยะยาวเรื่องความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการขาดแคลนครู ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ประสบปัญหาสุขภาพองค์การในหลาย ๆ ด้าน สนับสนุนแนวคิดโครงการสร้างเสริมศักยภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสุขภาวะเด็กปฐมวัย (COACT) ที่จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบบก้าวกระโดดด้วย “5 ระบบหลัก” กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับการพัฒนาใน 5 ระบบ คือ 1) ระบบบริหารจัดการ 2) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม 3) ระบบการจัดหลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) ระบบการดูแลสุขภาพ และ 5) ระบบการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน จุดเริ่มต้นของการทำงานเกิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเล็งเห็นความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหาที่ไม่สามารถปล่อยผ่านไปได้ จึงเกิดการรวมพลังความร่วมมือของกระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดำเนินงานภายใต้ชื่อ COACT: Capacity Of A Community Treasures ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สสส. ได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สสส.ได้ร่วมกับโครงการสร้างเสริมศักยภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสุขภาวะเด็กปฐมวัย (COACT) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและได้ยกระดับเป็นศูนย์เรียนรู้ 23 แห่ง และมีเป้าหมายจะขยายเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนหลายหมื่นแห่ง ทั่วประเทศเข้าถึงการพัฒนาเชิงระบบอย่างมีคุณภาพ (จุฑามาศ โชติบาง, 2562)

ในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพนั้น ต้องเริ่มมาจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นสำคัญ จึงถือเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา เพื่อให้ทราบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาก่อกำเนิดขึ้นและเสนอให้ผู้มีอำนาจระดับสูงได้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ได้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์การให้นำอยู่นำทำงาน หรือให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การ อย่างเป็นระบบ ตามความหมายของสุขภาพองค์การที่ดีว่าเป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ได้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เพื่อที่จะนำไปเป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับใด
2. สุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ซึ่งเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และ 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 คน หัวหน้าส่วนราชการ 8 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 72 คน ครูผู้สอน 46 คน รวมทั้งสิ้น 134 คน

3. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยจำแนกได้ดังนี้

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) ปริญญาโท

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ

- 1) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์การทำงาน 5 -10 ปี
- 3) ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ใน 6 ด้านดังนี้

- 3.2.1 ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3.2.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 3.2.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร
- 3.2.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

3.2.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

3.2.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

4. ด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สุขภาพองค์การ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงให้ทราบถึงควมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเกี่ยวกับสุขภาพ องค์การ 6 ด้าน คือ

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน มีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีองค์กร ชมรม/สมาคมที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีโอกาสได้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบริหาร โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นช่วยให้ค้นหาคักยภาพของผู้เรียนและชุมชน ครู ได้รับความคุ้มครองจากอิทธิพลการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชนและผู้ปกครอง

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร ซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะพูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีการแสวงหาแนวทางการบริหาร และยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ปฏิบัติกับครูทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน มีศิลปะในการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งพฤติกรรมผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผู้นำแบบที่เน้นคนงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลักหรือมุ่งสัมพันธ์

1.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง อิทธิพลทางสังคม คือ ความพยายามของผู้บริหาร ที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จ

หรือไม่ก็ตาม เช่น ผู้บริหารได้รับการตอบสนองของความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานของ องค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการในการจัดหาทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน อาคารประกอบ มีจำนวนเพียงพอแก่ ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครูและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารการศึกษา ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำได้โดย การลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักใคร่ ประองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้น ในการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน มีความเต็มใจช่วยเหลือกัน ในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ครูมีความผูกพันกับนักเรียน เช่น ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักใคร่ประองดองกัน ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ในระดับสูงหรือขวัญในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีระเบียบแบบแผน เครื่องครัด มุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ มีการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบรรยากาศที่ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จัดกิจกรรม ประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ให้ความสำคัญกับพัฒนาการที่ดีของผู้เรียนผู้เรียนมีความมานะพยายามในกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ ครูมีความเชื่อว่า ผู้เรียนของตน มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

2. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

3. หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้อำนวยการสำนักกองการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

4. คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคคลที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งละ 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้แทนด้านการศึกษา ผู้แทนศาสนสถาน ผู้แทนจากสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนด้านสาธารณสุข ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ได้แก่ ข้าราชการครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก

6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 2-5 ปี ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

7. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย สำนักงานเทศบาลจำนวน 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 5 แห่ง ในเขตพื้นที่อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ได้แก่ เทศบาลตำบลแจ้ห่ม เทศบาลตำบลบ้านสา เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย องค์การบริหารส่วนตำบลวิเชตนคร องค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผลวิจัยสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบาย วิเคราะห์ และพัฒนาองค์การ หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2. ผลวิจัยสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง สามารถนำไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้ปรับปรุงพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมขององค์การ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาองค์การ
 - 1.2 กระบวนการพัฒนาองค์การ
 - 1.3 บทบาทของนักบริหารการพัฒนาที่มีต่อการพัฒนาองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและสุขภาพองค์กร
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ
 - 2.2 ลักษณะของสุขภาพองค์การ
 - 2.3 สุขภาพองค์การ 6 ด้าน ของฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo)
3. การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 3.2 การดำเนินงานและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

ความหมายของการพัฒนาองค์การ

ความหมายของการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การ หมายถึง การประยุกต์องค์ความรู้จากสาขาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่น ทางด้านจิตวิทยาสังคมวิทยา มนุษยวิทยา และสาขาอื่น ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Rothwell and Sullivan, 2005) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือใช้ตัวอักษรย่อว่า “OD” เป็นทั้งแนวคิดสาขาวิชา และวิชาชีพที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1940 และ 1950 แต่เริ่มแพร่หลายเมื่อทศวรรษ 1960 การพัฒนาองค์การยังคงเป็นสาขาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้หลายชุดซึ่งต้องสังเคราะห์หรือบูรณาการเข้าด้วยกัน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2557) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนา

องค์การว่าการพัฒนาองค์การเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อทัศนคติค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การเพื่อว่าองค์การจะสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีการตลาดและสิ่งท้าทายต่าง ๆ ตลอดจนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเอง อย่างไรก็ตามความหมายของการพัฒนาองค์การของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาองค์การคือการบูรณาการองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ในการบริหารจัดการองค์การและการดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การได้เช่นกัน (วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์, 2560)

สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์การ

ความท้าทายของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องเตรียมความพร้อมเชิงกลยุทธ์ในการรับสภาพกับภาวะการณ์ที่อาจจะกระทบต่อองค์การและทำให้เกิดความเสียหายได้ทุกขณะ ดังนั้นสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

1. ความต้องการปรับปรุงองค์การให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น (The Need for New Organizational Forms) หมายถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานขององค์การให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้สภาพแวดล้อมในลักษณะต่าง ๆ

2. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ (The Focus on Cultural Change) หมายถึงความเข้าใจความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยมความเชื่อของบุคคลในองค์การการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3. การให้สังคมได้มีส่วนร่วมรับรู้มากขึ้น (The Increase in Social Awareness) หมายถึงการให้บุคคลในองค์การทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม ร่วมรับรู้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการบริหารที่มิใช่เป็นการตัดสินใจฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่ฝ่ายเดียว

ดังนั้น จากปัจจัยดังกล่าวขององค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจัยสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้และหากสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงก็อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การ

ในการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้เช่นกัน (เนตร์พัฒน์ ณาษาวิรัช, 2556)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การมีวัตถุประสงค์ที่ให้ความสำคัญกับองค์การในการเปลี่ยนแปลง จะเน้นที่ความร่วมมือแรงร่วมใจกันมากกว่าการใช้อำนาจการควบคุมหรือการบังคับการพัฒนา องค์การมีเป้าหมายและคุณค่าที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับคน (Respect for People) ในการพัฒนาองค์การจะปฏิบัติ ต่อคนในองค์การด้วยความเคารพและเห็นความสำคัญของคนการพัฒนาองค์การเชื่อว่าทุกคน มีคุณค่ามีความสำคัญและจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนอย่างเคารพและให้เกียรติ

2. การไว้วางใจและการสนับสนุน (Trust and Support) องค์การที่พัฒนาและมี ประสิทธิภาพจะต้องมีบรรยากาศที่เปิดเผยสมาชิกในองค์การมีความไว้วางใจกันและมุ่ง สนับสนุนการทำงานของคนและกัน

3. ความเท่าเทียม (Power Equalization) องค์การที่ทำการพัฒนาองค์การจะกระจายอำนาจ และสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกองค์การจะไม่เห็นความสำคัญของเรื่องสายการ บังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และการควบคุมในองค์การ

4. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontation) การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่มีการพัฒนาจะเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหาไม่หลบหลีกปัญหาหรือประวิงเวลาในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การเน้นการมีส่วนร่วมของคน (Participation) การพัฒนาองค์การให้ความสำคัญ กับพนักงานในองค์การและเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับพนักงานการเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดการผูกพัน (Committed) ซึ่งจะส่งผลให้ การเปลี่ยนแปลง ประสบความสำเร็จ การพัฒนาองค์การจึงเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาองค์การจะผ่านการพัฒนาบุคคลเพื่อให้พนักงานในองค์การ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และสามารถใช้ความสามารถภายในตนเองมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสำเร็จตามที่หวัง

คุณค่าและเป้าหมายทั้ง 5 ประการนั้น เป็นสภาพเทคนิคการพัฒนาองค์การ พยายามที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่องค์การ และทำให้องค์การมีชีวิต ที่มีสุขภาพดีและมีความกระตือรือร้นและใหม่อยู่ตลอดเวลา (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2556)

ระดับการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นโดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรโดยสามารถจำแนกการพัฒนาองค์กรออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับบุคคล (Individual Level) การพัฒนาองค์กรในระดับบุคคลจะเป็นระดับย่อยที่สุดในการปฏิบัติซึ่งจะดำเนินการ โดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ เช่น การจูงใจการเรียนรู้ความพึงพอใจในงาน และการเสริมแรงโดยนำหลักมาประยุกต์ในกิจกรรมพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานทัศนคติที่ดี และความรู้สึกร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กรขึ้นในหมู่สมาชิก

2. ระดับกลุ่ม (Group Level) ปัจจุบันการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจมักจะมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต เนื่องจากการทำงานที่วิเศษความยากความซับซ้อน และต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญหลากหลายสาขามาร่วมมือกันเป็นทีมงาน (Team Work) โดยที่การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่มอาศัยหลักการพื้นฐานว่าการรวมกลุ่มก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคล และองค์กรเนื่องจากวิธีการพัฒนาองค์กรในระดับกลุ่มจะมุ่งพัฒนากลุ่มสมาชิกให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม การตัดสินใจการแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสาร และระดับความคิดการจัดการกับความขัดแย้ง และการประสานประโยชน์อย่างเหมาะสมตลอดจนให้ความสำคัญในวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างราบรื่น

3. ระดับองค์การ (Organizational Level) การพัฒนาองค์กรในระดับองค์การจะมีวัตถุประสงค์หลักที่จะมุ่งสร้างความเข้าใจแก่สมาชิกว่าองค์กรเป็นระบบที่เกิดจากการอยู่ร่วมกันการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของระบบย่อยโดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องกับส่วนอื่นภายในองค์การการพัฒนาองค์กรจึงต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และบรรยากาศในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคลกลุ่ม และองค์กรโดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ที่มีจะบูรณาการบุคคลให้เข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสม และต่างมีพัฒนาการในทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามระดับการพัฒนาองค์กร ยังมีความมุ่งเน้นการพัฒนาทั่วทั้งองค์การ เพราะจะทำให้ทรัพยากรองค์กรทุกระดับมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในสถานการณ์ของการแข่งขันทางธุรกิจในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ากลยุทธ์ทางการแข่งขัน

จะเป็นสิ่งที่ทำลายให้กับองค์การเพราะเป็นแผนในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ เพราะหากเมื่อใดที่องค์การมีกลยุทธ์การแข่งขันที่ไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้แล้วนั้น ก็อาจจะทำให้การบริหารงานขององค์การเกิดปัญหาอุปสรรคได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญในการพัฒนาองค์การทุกระดับ และสามารถสร้างกลยุทธ์ทางการแข่งขันให้กับองค์การเพื่อให้องค์การมีสมรรถนะทางการแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551)

กระบวนการการพัฒนาองค์การ

เมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในองค์การย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาองค์การจึงมีกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. ขั้นวินิจฉัยองค์การ (Diagnosis) การพัฒนาองค์การจะต้องไม่เกิดจากการกระทำที่ปราศจากแผนหรือโครงการที่เจตนาจะสร้างความแปลกใจให้กับพนักงานในขณะเดียวกันแผนการพัฒนาองค์การธุรกิจก็ไม่ควรจะเกิดความรู้สึกหรือเกิดจากการคาดเดา ดังนั้นก่อนจะทำการพัฒนาองค์การจึงควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็นตลอดจนหาข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีทั้งรายงานทางการเงิน รายงานทางการบริหาร การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

2. ขั้นการดำเนินการพัฒนา (Intervention) เมื่อขั้นตอนแรกผ่านไปก็จะทำให้ได้ข้อมูลและแผนการที่จะทำการพัฒนาองค์การซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรขององค์การเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองของความต้องการที่แท้จริงขององค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การการพัฒนาจากข้อมูลฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การการวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเป็นการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของวิธีการนี้ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบบทบาทของตนเองรวมทั้งความคิดเห็นของพนักงานจะไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ

3. ขั้นการประเมินและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการพัฒนา (Follow up) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังจากโปรแกรมการพัฒนาองค์การได้ผ่านไปแล้วในทางปฏิบัติแล้วเมื่อนำแผนการพัฒนาองค์การส่งมาสู่ทางปฏิบัติย่อมจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ไม่มากก็น้อยและประการสำคัญ ได้แก่ การดำเนินการพัฒนานั้นได้บรรลุตามแผนหรือไม่เพราะเหตุใดและจะพัฒนาแผน และวิธีการพัฒนาองค์การไปอย่างไร นอกจากนี้แล้วการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่จะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ขั้นตอนจะสนับสนุน

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและนำมาข้อมูลมาใช้สนับสนุนกิจกรรมทางการพัฒนาองค์การต่อไป

กระบวนการของการพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้น นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การและนักพัฒนาองค์การได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เกิดความเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ องค์การจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับกระบวนการพัฒนาองค์การให้เกิดความยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีผู้บริหารองค์การและนักพัฒนาองค์การจึงต้องมีทักษะและความรอบรู้ที่จะปรับและประยุกต์กระบวนการการพัฒนาองค์การให้มีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน

ถึงแม้ว่าทุก ๆ โครงการพัฒนาองค์การได้ถูกออกแบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่มีอยู่ในองค์การเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาองค์การโดยทั่ว ๆ ไป ขณะที่การปฏิบัติในขั้นตอนที่แตกต่างกัน ซึ่งบ่อยครั้งขั้นตอนจึงมีลักษณะบางอย่างที่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ดังนั้น กระบวนการของการพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การ และนักพัฒนาองค์การได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เกิดความเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ องค์การจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับกระบวนการพัฒนาองค์การให้เกิดความยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารองค์การ และนักพัฒนาองค์การจึงต้องมีทักษะและความรอบรู้ที่จะปรับ และประยุกต์กระบวนการการพัฒนาองค์การให้มีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน (ชนงกรณ์ กุณฺทลบุตร, 2556)

บทบาทของนักบริหารการพัฒนาที่มีต่อการพัฒนาองค์การ

การบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมของแผนงานต่าง ๆ ที่มีระบบและกลไกในการเตรียมความพร้อมต่อการปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การให้มีสมรรถนะ (Capabilities) หรือความสามารถที่จะรองรับนโยบายแผนงานโครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การบทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารองค์การในฐานะเป็นผู้ที่จูงใจพนักงานให้ปฏิบัติตามแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้แล้ว อีกมุมมองของนักบริหารที่มีลักษณะที่สำคัญที่สุด คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถในการให้ผลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิธีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอย่างไร

เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ มีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึง บทบาทของนักบริหารการพัฒนาประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ (Specialization Knowledge) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (Overall Societal Process of Development) ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และส่วนรวมทั้งหมดมีความคุ้นเคยและรู้ช่องทางที่จะนำมาประยุกต์ใช้โดยต้องมีความเข้าใจในสาขางานหรือกิจการเฉพาะที่ตนสนใจอย่างละเอียดลึกซึ้ง (Specialized Sectorial and Functional Interests) ต้องศึกษาระเบียบการวิเคราะห์ที่มีความแน่นอนสูงต้องทราบวิธีการวินิจฉัยสั่งการและการสร้างแผนงานขึ้นมาใช้ เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

2. บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมเป็นเหมือนผู้ให้อาหารหล่อเลี้ยงกระบวนการ เพื่อให้สังคมเคลื่อนไปอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยซึ่งลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ประกอบด้วย

- 2.1) ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาของระบบสังคมที่ตนต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง
- 2.2) ความสามารถประเมินสิ่งชักจูงใจและสมรรถภาพที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 2.3) ความสามารถประเมินสิ่งชักจูงใจและศักยภาพที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีอยู่
- 2.4) ความสามารถแนะให้สังคมเลือกเป้าหมายที่จะเปลี่ยนไปให้เป็นไปอย่างที่เหมาะสม
- 2.5) รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
- 2.6) ความสามารถในการสร้างและธำรงความร่วมมือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ
- 2.7) มีความเข้าใจและเป็นผู้นำในการปฏิบัติหรือการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 2.8) สามารถเลือกเทคนิคและแบบแผนความประพฤติที่เหมาะสมในกระบวนการแต่ละขั้นตอน และ
- 2.9) เป็นผู้ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและทฤษฎีในการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมล้อมต่าง ๆ

3. บทบาทการเป็นผู้นำความทันสมัย (Modernizing) ซึ่งเป็นผู้ปลูกฝังและยึดถือคตินิยม (Norm) ที่จะช่วยให้เกิดสภาวะทันสมัยขึ้นด้วยความเข้มแข็ง และความพร้อมที่จะสนับสนุน บทบาทของผู้นำความทันสมัยมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้ 1) จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดระบบทรัพยากร เพื่อใช้ตามเป้าหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ 2) จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมกลุ่มชนเก่าแก่ พวกกลางเก่ากลางใหม่และกลุ่มหัวสมัยใหม่อื่น ๆ ที่มีอยู่ในสังคมให้เข้ากันได้ และ 3) จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมกลไกการใช้อำนาจทั้งหลายในองค์การเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการบริหารกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แล้วนักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับบทบาทของนักบริหารการพัฒนา ได้ยังกล่าวว่ บทบาทของนักบริหารการพัฒนานั้น เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น และทุ่มเทความสามารถของตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มที่นอกจากนี้แล้วการเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง (กมล อุดุลพันธ์, 2560, สือออนไลน์)

อย่างไรก็ตามบทบาทของนักบริหารการพัฒนาที่มีต่อการพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการบริหาร และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย หนึ่งบทบาทของนักบริหารการพัฒนาองค์การดังกล่าว ผู้เรียบเรียงได้มีประเด็นที่จะทำให้ผู้บริหารองค์การสามารถพัฒนาองค์การได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารองค์การจะต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ รวมถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีทัศนคติ ความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การ และตัวของผู้บริหารองค์การเองพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน และประเด็นสำคัญอีกประการ ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการองค์การ มีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมวัฒนธรรมเทคโนโลยี และการสื่อสารทันสมัยมากยิ่งขึ้นองค์การจึงจะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555)

สรุป การพัฒนาองค์การ คือการใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การ ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความยากง่ายของการพัฒนาองค์การนั้น มีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก เพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้นักบริหารการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องมีทักษะในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งการใช้องค์ความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์ บุคลากรเข้าด้วยกัน โดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สถานการณ์เพื่อตกลักษณะของปัญหาและแนวทางการแก้ไขการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ สิ่งสำคัญของการพัฒนาองค์การที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น นักบริหารการพัฒนาองค์การ จะต้องมีบทบาทที่เป็นกระบวนการในการสร้างสมรรถนะอยู่ตลอดเวลา โดยบทบาทของนักการบริหารการพัฒนาองค์การจะต้องเป็นบุคคลที่มีองค์ความรู้ และมีความรอบรู้ เกี่ยวสถานการณ์ต่าง ๆ

เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมขององค์การ อีกทั้งต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะการบริหารขององค์การ ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ได้มีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรง ซึ่งอาจจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดอุปสรรคและปัญหาแม้กระทั่งเกิดความล้มเหลวในการดำเนินงาน ได้บทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้นักบริหารการพัฒนาองค์การต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วบทบาทของความทันสมัยของนักบริหารการพัฒนาองค์การ ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ได้วางไว้ (วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์, 2560)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและสุขภาพองค์กร

ความหมายและความสำคัญของสุขภาพองค์การ

สุขภาพ (Health) ตามความหมายในพจนานุกรม กล่าวว่า สุขภาพ คือ ความสุข ปราศจากโรค ความสบาย และคำจำกัดความในรัฐธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก ปี ค.ศ. 1984 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่แต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุกข์ทรมานเท่านั้น (พัฒน์ สุจำนงค์, 2522, หน้า 2)

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organization Health) เป็นการรวมคำสองคำระหว่าง “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organization) และตามความหมาย คำว่า “สุขภาพ” (Health) ตามคำจำกัดความในรัฐธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก ปี ค.ศ. 1948 (The World health organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่แต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุกข์ทรมานเท่านั้น (พัฒน์ สุจำนงค์, 2522, หน้า 2) แต่ถ้าตามความหมายในพจนานุกรม คำว่า “สุขภาพ” หมายถึง ความสุข ปราศจากโรค ความสบาย (ราชบัณฑิตยสภา, 2554, สืบออนไลน์) องค์การ (Organization) หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะองค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตหรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2533, หน้า 4-5)

เมื่อนำความหมายทั้ง 2 คำ มารวมกันเป็นคำใหม่ คือ คำว่า “สุขภาพองค์การ” จึงให้ความหมายว่า เป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมี การเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และตาย ในที่สุด

บาร์นาร์ด (Barnard, n.d. อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 3) ให้ความหมายของ องค์การว่า องค์การเป็นกระบวนการในการประสานงานและทำงานร่วมกันของคน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป

เอทซีโอนี (Etzioni, n.d. อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 3) นิยามองค์การ ว่าองค์การเป็นหน่วยทางสังคม (Social unit) ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการในเป้าหมายเฉพาะ บางประการ

ฮอลล์ (Hal, n.d. อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 3) นิยามองค์การว่า องค์การ เป็นความสัมพันธ์ และการประสานงานระหว่างสมาชิก องค์การจะมีอาณาเขตของตนเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ มีระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการ ดำเนินการ ที่ต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กิจกรรมที่องค์การดำเนินงานจะมีผลต่อ สมาชิกในองค์การ ตัวองค์การเองและสังคมจากลักษณะดังกล่าวข้างต้น องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของคน ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งลักษณะขององค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ องค์การจะต้องมีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป องค์การจึงมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม ที่บุคคลมารวมตัวกัน ในมิตินี้ องค์การเป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อดำเนินการในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง องค์การจะต้องมี เป้าหมายที่ต้องการกระทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป้าหมาย ดังกล่าวบุคคลคนเดียวไม่สามารถ ทำให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ในมิตินี้องค์การจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ของมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์สามารถ ก้าวข้ามข้อจำกัดของตนเองได้ กล่าวคือ องค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์ทำสิ่งที่คนๆ เดียว ทำไม่ได้ได้สำเร็จ เป้าหมายในการรวมกัน เป็นองค์การจะมีด้วยกันสองระดับ คือ เป้าหมายของ องค์การที่องค์การต้องการจะบรรลุ และเป้าหมายของบุคคลที่มารวมกันเป็นองค์การ องค์การ จะต้องมีกิจกรรมที่จะดำเนินการ ให้บรรลุผล การที่องค์การมีเป้าหมายเฉพาะทำให้องค์การต้องมี การจัดกิจกรรมที่ต้องกระทำ เพื่อให้บังเกิดผลตามที่ตั้งไว้ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องดำเนินการร่วมกันของสมาชิก สมาชิกในองค์การ

จึงมีการแบ่งงานกันทำ หรือร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ องค์การ จะมีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจไว้ ซึ่งจะระบุว่าในองค์การมี รูปแบบความสัมพันธ์ เชิงอำนาจอย่างไร องค์การจะมีการกำหนดอาณาเขตขององค์การซึ่งแบ่งแยกองค์การ ออกจากส่วนอื่น ๆ หรือแบ่งแยกระหว่างผู้ที่เป็นสมาชิกและผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกขององค์การออกจากกัน และองค์การจะต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน กิจกรรมขององค์การจะต้อง มีความต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการดำเนินการในลักษณะชั่วคราวหรือทำเป็นครั้ง ๆ ไป

สรุปได้ว่า องค์การจึงเป็นหน่วยทางสังคม (Social Unit) ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินกิจการ ต่าง ๆ ในสังคมนั้น ๆ กิจกรรมที่องค์การดำเนินการมักจะเป็นกิจกรรมที่บุคคลเพียงคนเดียว ไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากบุคคลมีข้อจำกัดนานาประการ องค์การจะช่วยลดข้อจำกัด เหล่านี้ลง องค์การจึงเป็นกลไกและเป็นเครื่องมือของสังคมที่มีการพึ่งพากัน และส่งผลกระทบต่อ ระหว่างกันทางสังคม สภาพแวดล้อม และองค์การ และเมื่อเรามองว่าองค์การเป็นสิ่งที่สังคม สร้างขึ้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การจึงเป็นภาวะปกติ นอกจากนี้ องค์การ ยังเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการสร้างและคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ในสังคม และเป็นเครื่องมือในการ ส่งผ่าน ความเจริญข้ามช่วงยุคของคน (Generation) หรือส่งต่ออารยธรรมระหว่างคนรุ่นหนึ่ง ไปยังคนรุ่นต่อ ๆ ไป หากขาดองค์การความเจริญรุ่งเรืองต่าง ๆ ของมนุษยชาติ จะมีอันที่จะสะดุด และไม่สามารถสร้างพัฒนาการขึ้นมาอย่างต่อเนื่องได้ องค์การจึงเป็นผลผลิตของสังคมมนุษย์ และมีวิถีขององค์การที่ส่งผลต่อชีวิตมนุษย์ด้วย (วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 2-5)

สุขภาพขององค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม และสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง (ชัชวาล ทัดดีวัช, 2552)

ดังนั้น คำว่า “สุขภาพขององค์การ” จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาขององค์การในลักษณะของ สิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง มายล์ (Miles, 1973) ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของ ความพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับ กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสมได้นั้นต้องเริ่มมาจากการศึกษา “สุขภาพ องค์การ” (Organizational Health) เน้นเป้าหมายเบื้องต้น ทั้งนี้ มายล์ (Miles, 1973, pp. 435-437) ได้ระบุถึงความหมายของคำว่า “สุขภาพขององค์การ” ในระยะแรกเริ่มของการศึกษาค้นคว้าว่า เป็นการศึกษาศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ ความสำคัญเร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกัน ในองค์การ และหาแนวทางปรับปรุงองค์การให้นำอยู่ นำทำงาน นำศึกษา นำเรียนรู้ หรือ

อย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ การศึกษาค้นคว้าดังกล่าว มายส์ ได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ (Health Organization) ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้ อย่างเหมาะสมและการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

ซึ่งโดยสรุป การศึกษาสุขภาพองค์การในทัศนะของมายส์ เป็นการจัดชุด (Set) ของระบบเพื่อให้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้ อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผล ขององค์การในระยะเวลายั่งยืนได้

ลักษณะของสุขภาพองค์การ

เบนนิส (Bennis, n.d. as cited in McFarland, 1979, p. 439) แสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และอาเกีริส ยืนยันว่า ในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตน เหนือเป้าหมายขององค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพไม่ดี (McFarland, 1979, p. 349) และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำ องค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับ สัมพันธภาพของสมาชิกในองค์การ และองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจ เจตคติ ความรู้สึก ความคิดของ ลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ (Weinshall and Yael, 1983, p. 301)

ฟอร์ดไคซ์ และวิล (Fordyce and weil, 1971, pp. 11-14 อ้างอิงใน ภรณี กิริติบุตร, 2559) ได้กล่าวถึง องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์และองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Healthy and Unhealthy Organization) ดังต่อไปนี้

องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และร่วมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา
3. ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งเน้นในการทำงานเป็นกลุ่ม
4. สมาชิกมีความผูกพันทางจิตใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน
5. สมาชิกทุกคนมีการวางแผนร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน

6. มีการยอมรับนับถือความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักใช้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงาน

7. สมาชิกในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

8. การบริหารงานยึดหลักความร่วมมือร่วมใจ

9. สมาชิกทุกคนจะผนึกกำลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

10. สามารถนำข้อขัดแย้งมาเป็นประโยชน์ในการบริหาร โดยยึดถือว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์การ

11. สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการใช้ข้อมูลข่าวสารสะท้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

12. สมาชิกร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์และตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

13. สมาชิกมีสัมพันธภาพต่อกันด้วยความซื่อสัตย์

14. สมาชิกมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมาย หรือเป็นหน้าที่โดยตรง

15. การแสดงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

16. สมาชิกมีความรู้สึกเป็นตัวเอง และมีระดับความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์การสูง สมาชิกยอมรับในการเสี่ยงโดยถือว่าเสี่ยงไขในการสร้างความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

17. มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต

18. รู้จักการแก้ปัญหการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

19. สมาชิกทุกคนพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบายที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

20. สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

21. องค์การมีความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาขององค์การ

ส่วนองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ มีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ โดยจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกขาดการอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ อาจมีบางกลุ่มเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่มีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้

2. สมาชิกขาดความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา แต่กลับเอามาวิพากษ์วิจารณ์กับผู้อื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกต่างคนต่างแก้ปัญหา ขาดการทำงานเป็นทีม
4. สมาชิกแตกแยกความสามัคคี ขาดการใช้ข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ
5. สมาชิกขาดความสนใจในการวางแผน ผู้บริหารเป็นผู้ผูกขาด จึงขาดความร่วมมือ
6. ผู้บริหาร ไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ หรือความคิดเห็นของสมาชิก
7. สมาชิกมีความคิดเห็นแตกแยกกัน ต่างคนต่างอยู่
8. สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารแข่งขันชิงดีชิงเด่น ทำให้ขาดความร่วมมือกันอย่างจริงจัง
9. สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเอาตัวรอดและถอนตัวจากการแก้ปัญหา
10. สมาชิกไม่ใช้ความขัดแย้งในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
11. สมาชิกขาดความร่วมมือและไม่นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงงาน
12. สมาชิกหลีกเลี่ยงการให้และรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์
13. สมาชิกขาดความอบอุ่น ไม่สนใจใยดีต่อกัน ขาดความซื่อสัตย์
14. ผู้บริหารใช้อำนาจจนทำให้สมาชิกขาดอิสระและเสรีภาพในการทำงาน
15. การปฏิบัติงานขาดความยืดหยุ่น ผู้นำเป็นผู้ใช้อำนาจและไม่สนใจการเปลี่ยนแปลง
16. สมาชิกขาดความไว้วางใจต่อกัน
17. สมาชิกไม่กล้าเสียงเกรงจะเกิดความผิดพลาด
18. ความผิดพลาดในการทำงาน หรือความผิดพลาดครั้งเดียว ถูกลงโทษให้ออกจากงาน
19. ปล່อยงานให้ผิดพลาดโดยไม่สนใจในการนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา
20. โครงสร้างระเบียบข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ความสนใจอยู่ในระดับน้อย
21. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
22. ขาดการปรับปรุงองค์การให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
23. สมาชิกเห็นว่าตนเองไม่มีส่วนที่จะต้องรับผิดชอบ

ไมล์ (Miles, 1973, p. 435) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) ก็คือ การที่องค์การที่ไม่เพียงแต่จะดำรงกิจการอยู่ได้ในสังคม สิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่ แต่เป็นองค์การที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนา และขยายกิจการ ออกไปไม่หยุดยั้ง ซึ่งการที่องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ และมีผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งองค์การจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมถึงสมาชิกในองค์การ มีความสุข มีความพึงพอใจ ในงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจ ที่เหมาะสม รวมถึงความขัดแย้งในองค์การได้รับการแก้ไข และคาฟท์ (Daft, 1986, p. 105) ประสพผลสำเร็จในระบบการเงิน ผู้ปฏิบัติงาน

มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์การ มีส่วนร่วมในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง (Cooper and Cartwright, 1994, p.462) นอกจากนี้ องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องเป็น องค์การที่สมาชิกมีการทำงานเป็นทีม รู้สึกจงรักภักดีและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลในที่สุด

สุขภาพองค์การ 6 ด้าน ของฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo)

ซาโบและคณะ (Sabo and Others, 1996 อ้างอิงใน ณ์จรรย์รียาร์ พลสุลจจริต, 2560, หน้า 84) ได้ร่วมกันทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การกับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครู ทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้น และเป็นผลให้องค์การมีสุขภาพดีขึ้น

ฮอยและฮานนัม (Hoy and Hannum, 1997 อ้างอิงใน ณ์จรรย์รียาร์ พลสุลจจริต, 2560, หน้า 84) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบรรยากาศ องค์การกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่ามิติด้านสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแม้ว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของโรงเรียนจะถูกควบคุมก็ตาม

ฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo, 1997, p.144 อ้างอิงใน นาถอนงค์ เตียเจริญ, 2559, หน้า 21) กล่าวถึง สุขภาพองค์การไว้ว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร ซึ่งมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อกัน อย่างสามัคคีกลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ บรรยากาศในการเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบ ให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างจริงจัง นักเรียนที่มีผลการเรียนดีได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บริหาร มีสุขภาพที่ดี มีความเป็นมิตรให้การสนับสนุน และเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดหาทรัพยากรทุก ๆ ด้าน ให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการ สร้างความสัมพันธ์ มีความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสุขภาพองค์การ เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 6 ด้าน คือ โดยแต่ละมิติสุขภาพองค์การ มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน (Institutional Integrity)

เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของโรงเรียน ในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอนการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ ได้รับความคุ้มครองจากอิทธิพลการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, p. 398) อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยงและความพยายามสร้างเกราะกำบัง ผลกระทบจากภายนอกที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งเหล่านี้ แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987, p. 32) ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์กร ไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ในการเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ จากที่เสนอมานี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าความเข้มแข็ง ขององค์กรเป็นมิติหนึ่งที่จะวัดถึงสุขภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน คือการที่โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมี ศักดิ์ศรี โรงเรียนควรดำเนินการดังต่อไปนี้ โรงเรียนต้องสามารถดำเนินการได้ภายใต้อิทธิพลต่าง ๆ ของชุมชน โรงเรียนต้องสามารถจัดแผนงานและโครงการ ตลอดจนกระบวนการการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน โรงเรียนต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบ การดำเนินงานของโรงเรียน ครู ได้รับการปกป้องจากผู้ปกครองและชุมชนที่ไม่มีเหตุผล โรงเรียน ไม่อ่อนไหวต่อแรงกดดันจากภายนอก และความเข้มแข็งของคณะกรรมการ โรงเรียน

2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial leadership) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์กรซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่งเปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ ผู้บริหารโรงเรียน สวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และพฤติกรรมผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผู้นำแบบที่เน้นคนงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลักหรือมุ่งสัมพันธ์ จะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีความมั่นคงในการเป็นผู้นำและเห็นคุณค่าของคนงานเสมอ จะสนใจในความสำเร็จและทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชา ได้มีอิสระเต็มที่ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 จะไม่ทำตนเป็นผู้คอยขัดขวางหรือรบกวนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตรงกันข้าม กลับจะเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือเจือจุนและสนับสนุน

2.3 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และยินดีเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีอิสระเต็มที่ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4 พยายามเสริมสร้างให้คนงานมีความจงรักภักดีด้วยการใช้วิธีให้คนงานมีส่วนร่วม ในการให้ข้อคิดต่าง ๆ และให้ร่วมการตัดสินใจปัญหาที่มีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ในส่วนของเขา

พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานจะเน้นความสามารถของงานมากกว่าผู้ร่วมงาน ซึ่งย่อมทำให้มีการควบคุมงานมาก และผู้ร่วมงานมีอิสระเสรีน้อย ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้านมุ่งสัมพันธ์จะเห็นความสำคัญที่ตัวผู้ร่วมงานมากกว่างานที่ทำ ผู้นำหรือผู้บริหารชนิดนี้ จะเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานและจะพยายามจัดกลุ่มของผู้ร่วมงานให้เหมาะสมที่สุด อย่างไรก็ตามถึงแม้ความเป็นผู้นำทั้ง 2 แบบ จะเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้าม และเป็นพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งสองแบบ แต่เป็นส่วนผสมที่ปริมาณแตกต่างกันออกไป ทำให้บางคนมีแนวโน้มว่าจะจะเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน คนมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ภาพ เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจ การดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์กร การควบคุม บังคับบัญชาเป็นไปอย่างใกล้ชิด ไม่คำนึงถึงความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เน้นให้งานบรรลุตามเป้าหมาย หรือให้ความสำคัญต่องาน เป็นหลัก สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรม ความเป็นผู้นำซึ่งให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก หรือมุ่งงานจะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความสนใจหรือให้ความสำคัญต่องานที่ทำ
2. ถือว่าคนงานเป็นสื่อหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้
3. เพื่อให้สำเร็จผลในงานที่ทำ เขาจึงต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มิให้งานที่ทำนั้น ต้องเสียหาย
4. ไม่พยายามมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน และถือว่าอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นสิทธิ์ขาดของเขาแต่ผู้เดียว

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาวะหน้าที่ อันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารจะช่วยชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำเป็นอย่างดี ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาวิจัยแบบของผู้นำอยู่พอสมควร

แต่ในการศึกษาคั้งนี้จะแบ่งแบบผู้นำของผู้บริหารออกเป็น 2 แบบ (Halpin and Hemphil, 1969 อ้างอิงใน สุเมธ เดียววิศเรศ, 2527, หน้า 62)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงเกลี้ยกล่อมให้ปฏิบัติตามตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือและแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาส ให้ผู้ตามซักถามปัญหาอย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงาน โดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ตามทุกครั้งทำงานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูล หรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ให้ทำต่อไป

3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence)

อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง อิทธิพลทางสังคม คือความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับ ผลการกระทำตามปรารถนา ไม่ว่าจะความพยายามนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม อิทธิพลเป็นสิ่งที่ใช้กัน อยู่ทั่วไปในสังคมจนถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา โดยเฉพาะการใช้อิทธิพลในองค์การต่าง ๆ อิทธิพลมีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรรู้จัก ใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่าง ที่ผู้บริหารต้องการ มีผู้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่าบุคคลต่าง ๆ ใช้กลยุทธ์ชนิดใดบ้าง ในการทำให้ตนเองมีอิทธิพล ต่อผู้อื่นในองค์การ และได้พบว่ามี 9 ประการ คือ

- 3.1 การชักชวนอย่างมีเหตุผล (Rationale Persuasion)
- 3.2 การทำให้ถูกใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Appeal)
- 3.3 การให้เข้าร่วมปรึกษาหารือ (Consultation)
- 3.4 การทำให้ชอบหรือการประจบเอาใจ (Ingratiation)
- 3.5 การแลกเปลี่ยน (Exchange)
- 3.6 การทำให้ต้องตาต้องใจเป็นส่วนตัว (Personal Appeal)
- 3.7 การใช้อำนาจทางกฎหมาย (Legitimizing)
- 3.8 การสร้างกลุ่มสนับสนุนตนเอง (Coalition)
- 3.9 การกดดันหรือขู่ขวัญ (Pressure)

อำนาจและอิทธิพลมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ถ้าบุคคลมีศักยภาพต่ำ ในการใช้อิทธิพลต่อวิธีการที่จะทำให้เขารู้สึกเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างก็ตาม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535, หน้า 125) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมบางอย่างของคนอื่นได้ ดังนั้น อำนาจจึงมักจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับความเป็นผู้นำหรือตำแหน่ง

อำนาจและอิทธิพลมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ถ้าบุคคลมีศักยภาพในการใช้อิทธิพลต่อวิธีการที่จะทำให้เขารู้สึกเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างก็ตาม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535, หน้า 125) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมบางอย่างของคนอื่นได้ ดังนั้น อำนาจจึงมักจะมีสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับความเป็นผู้นำหรือตำแหน่ง

อำนาจและอิทธิพลมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ถ้าบุคคลมีศักยภาพต่ำในการใช้อิทธิพลทางสังคมกับผู้อื่นเพื่อให้คนเหล่านั้นทำตาม ก็หมายความว่าบุคคลดังกล่าวไม่ค่อยมีอำนาจเท่าใดนัก แต่ถ้าเขามีศักยภาพสูงพอที่จะทำให้ผู้อื่นทำตามก็ แสดงว่าเขามีอำนาจมาก แหล่งที่มาของอำนาจมีหลายแห่ง อาทิ ความสามารถในการให้รางวัลหรือลงโทษ ความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่เป็นทางการ และเสน่ห์ส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมการกระทำของตน โดยอาศัยอิทธิพลทางการเงินหรือตำแหน่งที่จะสามารถตัดสินใจให้รางวัลแก่บุคคลากร การให้รางวัลอาจไม่ใช่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเงินเสมอไป รางวัลอาจเป็นโอกาส การลาพักผ่อน

2. อำนาจในการบังคับ (Coercive Power) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีศักยภาพในการควบคุมด้วยกำลังหรือโดยการลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามที่ต้องการ เช่น การควบคุมการกระทำของคนในองค์กร อาทิ การตัดเงินเดือน การให้หยุดงาน การมอบหมายงานที่ปฏิบัติไม่ชอบให้เขาทำ

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับจากตำแหน่ง ที่เป็นทางการของเขา จะมีการกำหนดไว้แล้วว่าเขามีอำนาจในเรื่องใด ระดับใด เช่น อาจารย์ประจำ วิชา มีอำนาจในการตัดสินใจผลการเรียนรายวิชานั้น ไม่ใช่อาจารย์คนอื่น ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอำนาจในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ อธิบดีกรมวิชาการมีอำนาจบริหารงานวิชาการในกระทรวง เป็นต้น

4. อำนาจในการเป็นที่อ้างอิงหรือชื่นชอบของผู้อื่น (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับเพราะเป็นที่อ้างอิงหรือชื่นชอบของผู้อื่น เช่น ผู้บริหารระดับอาวุโสที่มีคุณภาพ และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่าเก่งและยุติธรรม อาจได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้บริหารรุ่นหลัง

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) หมายถึงอำนาจที่บุคคลได้รับจากการที่เขามีศักยภาพด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งที่ผู้อื่นอาจจะทำไม่ได้

สรุปได้ว่า อิทธิพลของผู้บริหาร เกิดจากรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งแต่ละบุคคลมักจะไม่ใช่เพียงชนิดเดียว แต่จะมีเพียงบางสถานการณ์ที่ใช้เพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง นอกจากนี้ อำนาจบางอย่างก็มีความสัมพันธ์กับอำนาจอื่น ๆ เช่น ถ้าใช้ ฐานพลังอำนาจบังคับมาก ๆ จะทำให้คนอื่นไม่ชอบมากกว่าเดิม ดังนั้น การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนผู้นำที่มีอำนาจอิทธิพล ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม

4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support)

ทรัพยากรเป็นปัจจัยการบริหารองค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วย การจัดการ บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ทำได้ โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม ในเวลาอันรวดเร็ว คือ

4.1 การลดทรัพยากรบุคคลเงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

4.2 มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพหรือผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์การให้มากขึ้น กล่าวคือ การลงทุนเท่าเดิมแต่ได้ผลดีขึ้น

4.3 การเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานสูงสุด

การสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และผู้บริหารต้องให้ความรู้ในการใช้บำรุงรักษาทรัพยากรที่มีให้ใช้ประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า กระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2536, หน้า 16-21) มีหลักการหรือกระบวนการในการบริหารกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่เราต้องการทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องกระทำหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้วจะต้องพิจารณาว่าในการดำเนินกิจกรรมนั้นจะต้องทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์กี่วิเคราะห์ออกมาว่า จะต้องใช้คนเท่าใดต่อวันหรือต่อเดือน แล้วแต่ลักษณะของงาน และยังต้องการวัสดุอุปกรณ์ อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรออกมาเป็นหมวดหมู่ และกำหนดว่าจะใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อใด เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การจัดตั้งงบประมาณ ขอจากทางราชการ การขอความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือระดมจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้วผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น จัดสรรตามความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

5. ควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับจัดสรรจะนำไปใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องควบคุม เพื่อให้การใช้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่ และมีปัญหาประการใด เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้นหรือปรับปรุงต่อไป

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะดำเนินการในการจัดหา ทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนที่ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน อาคารประกอบ มีจำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครูและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ที่จะดำเนินการให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้ง ไว้ ทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว

5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation)

การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การแสดงออกของครู อาจารย์ในโรงเรียน มีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน ส่งผลเกิดกับนักเรียน มีส่วนช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน สอดคล้องกับ ฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo, 1997, p. 144) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดความมั่นคงในงานที่มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่นและรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ครูในโรงเรียน มีความรักใคร่ปรองดองกัน ครูมีความกระตือรือร้นในการ

ทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูง หรือขวัญในการปฏิบัติงาน คำนิยามของคำว่า “ขวัญ” (Morale) มีอยู่หลายแง่มุมหรือมีการให้ ความหมายแตกต่างกันไป เช่น บางหน่วยงาน ถือว่า คือหัวใจที่ผูกพันกับหมู่คณะ ความกระตือรือร้น หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แต่บางแห่งใช้ในแง่ของความหมายที่ว่า ขวัญ คือ ทศนคติของ เจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก็คือ เจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็ถือว่า กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่มีมาก แต่ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคับข้องใจในการทำงาน ก็แสดงว่ามีกำลังขวัญต่ำ และยังมีส่วนให้ความหมาย ของขวัญไว้ อีกหลายท่าน ดังนี้คือ

ลีลา สินานุเคราะห์ (2530, หน้า 129) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก เจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคล เพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่ ปฏิบัติอยู่

กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ ทศนคติ หรือความรู้สึก ของครู เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง สภาพแวดล้อมทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากรายได้ จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติ เป็นต้น

ดังนั้น ขวัญมีความสำคัญมากสำหรับองค์กรที่ยังต้องใช้มนุษย์เป็นทรัพยากรในการดำเนินงาน ดังที่ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 218) บันทึกไว้ว่า ขวัญของคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับผลผลิต เมื่อกำลังใจของคนสูง ผลผลิตก็สูงด้วย และเมื่อขวัญของคนงานต่ำผลผลิตก็จะต่ำตาม เมื่อคนงานมีขวัญกำลังใจดีเขาจะทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ขององค์กรเป็นสำคัญ และนึกถึงวัตถุประสงค์ของตนเอง และในทางตรงกันข้าม เมื่อขวัญของคนงานตก เขาจะทำงานโดยคำนึงถึงตัวเองก่อน แล้วจึงคิดถึงงานทีหลัง ขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสียของทั้งองค์กร และส่วนตัว ถ้าคนงานเห็นว่าตนเองได้รับความยุติธรรมทางด้านค่าจ้างหรือเงินตอบแทน ที่ได้รับจากองค์กรเขาจะมีทำที่ในทางที่ดีต่อองค์กร

การสร้างขวัญให้กับครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจ ของครูแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในหน่วยงานอื่น กล่าวคือ บทบาทหน้าที่ของครู มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยตรง เพราะครูเป็นผู้ต้องติดต่อใกล้ชิดกับนักเรียนตลอดเวลา ในขณะที่อยู่ในสถานศึกษาการก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวผู้เรียน เป็นงานที่มี

ความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง ครูต้องคิดหา วิธีการต่าง ๆ มาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ภารกิจของโรงเรียนยังเกี่ยวข้องกับงาน การอบรมนักเรียน งานปกครองชั้น งานแนะแนว งานธุรการ งานจัดกิจกรรมพิเศษของนักเรียน และชุมชน งานติดต่อกับผู้ปกครอง ชุมชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา ดังนั้น ครูจึง เป็นพลังอันสำคัญในการ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียนการเสริมสร้างขวัญของครูให้มีสภาพที่ดีอยู่ จึงเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทุกฝ่ายพึงกระทำและให้ความสนใจ เพราะเป็นวิธีจะทำให้ครู ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความพอใจและตั้งใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2527), สุมเมธ เดียววิศเรศ (2527) ได้ชี้ให้เห็นว่า หากขวัญกำลังใจโรงเรียนอยู่ในระดับสูงย่อมแสดงว่าคณะครูร่วมมือ ร่วมใจทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนและ ผู้บริหาร รวมทั้งเพื่อนครูด้วย มีแรงจูงใจในอันที่จะคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ทำให้เกิด สามัคคีธรรมในหมู่คณะ เพื่อช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกันของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในโรงเรียน มีความรัก โกรธาปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความ กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน มีความเต็มใจช่วยเหลือกันในยาม ที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในโรงเรียนได้รับความสำเร็จ ในการทำงาน ครูมีความผูกพันกับนักเรียน เช่น ครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ปรองดองกัน ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูง หรือขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)

การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการ เรียนรู้ มีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียน เรียนหนัก มีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านวิชาการของเพื่อน เช่น สถานศึกษา ตั้งมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน นักเรียนยอมรับผู้ที่เรียนดีและได้คะแนนดี ครู นักเรียน มีความพยายามอย่างมากเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานหลัก ของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของ การศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงาน ที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ซึ่ง สมบัติ พันธุ์คง (2520, หน้า 28-29) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ

ในฐานะเป็นผู้นำครู ในด้านวิชาการ เพราะหน้าที่ของสถานศึกษา คือการให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักเรียน ในด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวางที่มีองค์ประกอบคือ หลักสูตร การสอน การจัดอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู นอกจากนี้ สุธีระ ทานตวนิช (2521, หน้า 153) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็น งานหลักของโรงเรียน เพราะวัตถุประสงค์ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งขึ้นมา เพื่อเป็นแหล่งให้ความรู้แก่นักเรียน และเสนอแนะขอความช่วยเหลือของการบริหารงานวิชาการไว้คือ หลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การนิเทศการสอน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษาและเป็นเครื่องมือที่ความสำคัญและความสามารถของผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 16) ดังนั้น หัวใจหลักของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่ง สุมิตร คุณากร (2518, หน้า 43) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่าการมุ่งเน้นวิชาการเป็นแหล่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการส่งเสริมกิจการอื่น ๆ ทั้งหมด ให้แก่นักเรียนและครูภายในขอบเขตความรับผิดชอบ ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด มุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน นักเรียนมีความมานะพยายามในกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีความเชื่อว่านักเรียนของตน มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และ 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายและความสำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ความหมายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแล และให้การศึกษา เด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (เด็ก 3-5 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ ในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัยขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญ และกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลหรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสมซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป สำหรับมาตรฐานดังกล่าวได้รวบรวมและจัดทำขึ้น จำแนกออกเป็น มาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยเป็นการกำหนดมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก

4. ด้านการมีส่วนร่วมการสนับสนุนจากชุมชน เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคม ในท้องถิ่น (กรมการปกครอง, 2544)

การดำเนินงานและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงสถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดกรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจเพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เล็งเห็น ความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป สำหรับมาตรฐานดังกล่าวได้รวบรวมและจัดทำขึ้นจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการเป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัตินี้ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

2. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตั้งจำนวนชั้นของอาคารทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อมเป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร รื้อสภาพแวดล้อม และมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัยเป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรเป็นการกำหนดมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์

จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

4. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนเป็นการกำหนดมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงานการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชนหรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

บทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คือ การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสม ตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษา และพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ตามระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน โดยมีการให้บริการต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัยและหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

2. การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

4. กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

5. ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

การกำหนดอัตราบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน (ครู:นักเรียน) 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐธินัน โปธิ์พวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จำนวน 242 คนได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสองมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 22 ถึง 72 มีค่าความเชื่อมั่น 92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe') สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือการอยู่ร่วมกันของครู และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนเปิดดำเนินการบนพื้นฐานความแน่นอนของชุมชนและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานและผลสัมฤทธิ์ของงานและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือครูได้รับอุปกรณ์และสื่อประเภทต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้รับการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครูโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรักและศรัทธาต่ออาชีพ/การปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผลและประเมินผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนองต่อการเรียนการสอนที่ดี และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนให้ความสำคัญต่อการทำการบ้าน

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานของข้าราชการครูและขนาดโรงเรียนพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การไม่แตกต่างกันและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล และ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามทฤษฎีของฮอย, ทาเทอร์และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter and Kottkamp) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ค่าร้อยละค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล มีดังนี้ โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการของสถานศึกษาผู้บริหาร มีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค มีความเป็นกัลยาณมิตรรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาคให้บุคลากร ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ควรรณรงค์ให้นักเรียนและบุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักองค์การ และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัด เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับชั้นและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยาจำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ขนาดของผลกระทบ (Effect Size) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อิทธิพลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การอยู่ร่วมกันของครู การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ เกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ผลการเปรียบเทียบ สุขภาพองค์การ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับชั้นที่ทำการสอน พบว่า ชั้นอนุบาลกับชั้นประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกันน้อย และเมื่อเปรียบเทียบระดับชั้นอนุบาลกับชั้นมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียนแตกต่างกันน้อย ส่วนระดับชั้นประถมศึกษากับชั้นมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสนับสนุนทรัพยากร แตกต่างกันน้อย

3. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน แตกต่างกันน้อย

อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 234 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .31-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน และการอยู่ร่วมกันของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

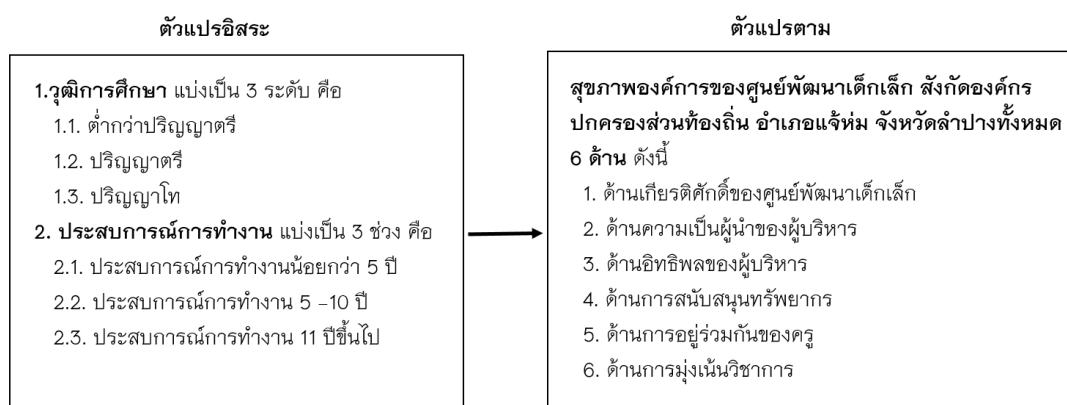
สายใจ ศรีนวลนัต (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และ 3) สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประชากรที่ใช้ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 340 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดชั้นภูมิเป็นขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ค่า Tolerance ค่า VIF และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา ด้านความเข้มแข็ง และด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการวิจัย และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และ 3) สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (X_6) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (X_2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_4) ด้านความเข้มแข็ง (X_1) และด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (X_3) โดยตัวแบบสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้วยคะแนนดิบ

$\hat{y} = 0.528 + 0.321 X_6 + 0.107 X_2 + 0.162 X_4 + 0.174 X_1 + 0.099 X_3$ คะแนนมาตรฐาน
 $Z\hat{y} = 0.373ZX_6 + 0.138ZX_2 + 0.192ZX_4 + 0.173ZX_1 + 0.114ZX_3$ และสามารถพยากรณ์
 การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนร้อยละ 66.9 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ
 0.821 การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมปัจจัย
 การมุ่งเน้นวิชาการมาใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ส่งเสริมให้
 ข้าราชการครูมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนา
 คุณภาพผู้เรียนและองค์การให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปางโดย มีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 คน หัวหน้าส่วนราชการ 8 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 72 คน ครูผู้สอน 46 คน รวมทั้งสิ้น 134 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 คน หัวหน้าส่วนราชการ 6 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 56 คน ครูผู้สอน 35 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างแบบง่าย ใช้วิธีการจับสลากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง สรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8	6
หัวหน้าส่วนราชการ	8	6
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	72	56
ครูผู้สอน	46	35
รวม	136	103

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีประเด็นคำถาม 47 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ ลิกเคิร์ต (Likert's scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มากำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป และสรุปเป็นแนวคิดกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดเนื้อหาคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. เมื่อได้ตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว นำส่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ส่วนภาษาที่ใช้เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องชัดเจน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence) หรือค่า IOC ผู้เชี่ยวชาญมีรายนาม ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นายสมพล แสงชัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน

5.3 นางสุภาพร ทองใบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยก้อด จังหวัดลำปาง โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- | | | |
|----|--------------------|---|
| -1 | คำถามนั้นใช้ไม่ได้ | คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| 0 | คำถามไม่แน่ใจว่า | คำถามนั้นไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| +1 | คำถามใช้ได้ | คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

ผลการตรวจสอบความความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ปรับปรุงฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 103 ฉบับ ให้แก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง โดยนัดหมายเวลาในการขอรับคืนและรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมแบบสอบถามจากประชากร ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่รับคืน นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้การหาค่าร้อยละ ได้แก่วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. ตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการหาระดับสุขภาพองค์การ และทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของเบส และคานัน (Best and Kahn, 1993, pp. 179-187) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ One-way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 63)
 - 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104–106)
 - 2.1 ความถี่ (Frequency)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 115–119)

ใช้ One-way ANOVA เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาดูสุขภาพขององค์กร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ปรากฏผลวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ และอักษรย่อเพื่อความสะดวก และความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	df ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ความถี่ (Frequency)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพขององค์กรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้การหาร้อยละ (Percentage) ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	24.27
1.2 ปริญญาตรี	62	60.19
1.3 ปริญญาโท	16	15.53
รวม	103	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	24	23.30
2.2 5-10 ปี	36	34.95
2.3 11 ปี ขึ้นไป	43	41.75
รวม	103	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 103 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 ระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 60.19 ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 36 คน

คิดเป็นร้อยละ 34.95 ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ผลการวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3-ตาราง 9

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพองค์การ	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.20	0.57	มาก	4
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	4.26	0.59	มาก	1
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.23	0.58	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.17	0.56	มาก	5
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.22	0.62	มาก	3
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.16	0.57	มาก	6
รวม	4.20	0.50	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50) จากการพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.57)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การ
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแจ้ห่ม จังหวัด
ลำปาง ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สุขภาพองค์การ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถในการ ดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน	4.32	0.64	มาก	1
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีองค์กร ชมรม/สมาคมที่ให้ การสนับสนุนการจัดการศึกษา	4.18	0.74	มาก	4
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีโอกาสได้บริการชุมชน ในด้านต่าง ๆ ตาม โอกาสที่เหมาะสม	4.20	0.73	มาก	3
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.25	0.75	มาก	2
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหาร โดยใช้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐานในการพัฒนา ท้องถิ่นช่วยให้ค้นหาคักยภาพของผู้เรียน และชุมชน	4.17	0.72	มาก	5
6. ครูได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้อง อันไร้เหตุผลของชุมชนและผู้ปกครอง	4.08	0.76	มาก	6
รวม	4.20	0.57	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) จากการพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีโอกาสได้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ ตาม โอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีองค์กร ชมรม/สมาคมที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหาร โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นช่วยให้ค้นหาคักยภาพของผู้เรียนและชุมชน

($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) และครูได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผลของชุมชน และผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

สุขภาพองค์การ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย	4.33	0.78	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.73	มาก	3
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ	4.33	0.69	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวทางการบริหาร	4.19	0.74	มาก	8
5. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น	4.24	0.73	มาก	6
6. ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.26	0.73	มาก	4
7. ผู้บริหารมีศิลปะในการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา	4.25	0.71	มาก	5
8. ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	4.18	0.71	มาก	9
9. ผู้บริหารมีการชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู	4.31	0.70	มาก	2
10. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.23	0.66	มาก	7
รวม	4.26	0.59	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) จากการพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีลำดับสูงสุดเท่ากัน จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.78) และ ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) ลำดับรองลงมา คือ ผู้บริหาร

มีการชี้แจงให้คณะกรรมการถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารมีศิลปะในการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวทางการบริหาร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร

สุขภาพองค์การ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา	4.24	0.62	มาก	2
2. ผู้บริหารปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา	4.22	0.70	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร	4.28	0.66	มาก	1
4. ผู้บริหารสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป	4.24	0.69	มาก	2
5. ผู้บริหารรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่ผู้บริหารต้องการ	4.16	0.68	มาก	4
รวม	4.23	0.58	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จำนวน 2 ข้อ

คือ ผู้บริหารสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.68)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการสนับสนุนทรัพยากร

สุขภาพองค์การ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการบุคลากรได้เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการในฝ่ายต่าง ๆ	4.04	0.73	มาก	7
2. ครูมีวัสดุและอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมได้เสมอเมื่อครูต้องการ	4.13	0.72	มาก	6
3. ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ	4.19	0.67	มาก	3
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อเสริมเพียงพอแก่การใช้ในห้องเรียน	4.13	0.71	มาก	6
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียน อาคารประกอบเพียงพอแก่ผู้เรียน	4.18	0.72	มาก	4
6. ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน	4.23	0.66	มาก	2
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนโยบายใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.27	0.69	มาก	1
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการทรัพยากรโดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว	4.17	0.71	มาก	5
รวม	4.17	0.56	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการสนับสนุนทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารเรียนอาคารประกอบเพียงพอแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดการทรัพยากรโดย การลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71) มีลำดับ 6 จำนวน 2 ข้อ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุและอุปกรณ์พิเศษ มีเพิ่มเติมได้เสมอเมื่อครูต้องการ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสื่อเสริมเพียงพอแก่การใช้ในห้องเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.71) ลำดับสุดท้าย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการบุคลากรได้เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการในฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการอยู่ร่วมกันของครู

สุขภาพองค์การ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรักใคร่ปรองดองกัน	4.20	0.66	มาก	5
2. ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกัน	4.21	0.72	มาก	4
3. ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น	4.21	0.74	มาก	4
4. ครูมีการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน	4.29	0.71	มาก	1
5. ครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.17	0.77	มาก	7
6. ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.25	0.71	มาก	3
7. ครูมีความเอื้อเฟื้อและเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	4.21	0.72	มาก	4
8. ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.27	0.70	มาก	2
9. ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.19	0.77	มาก	6
รวม	4.22	0.62	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการอยู่ร่วมกันของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62) จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีการทำงานอย่าง มีความสุขและรักการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยรวม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71) มีลำดับ 4 จำนวน 3 ข้อ คือ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) และครูมีความเอื้อเฟื้อและเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักใคร่ปรองดองกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66) ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.77) และครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

สุขภาพองค์การ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบแบบแผน เคร่งครัด	4.06	0.85	มาก	7
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นความสำคัญ ทางวิชาการ	4.06	0.76	มาก	7
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการนิเทศ ภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.16	0.79	มาก	2
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดศูนย์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	3.94	0.85	มาก	8
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบรรยากาศที่ส่งเสริม ประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	4.09	0.78	มาก	6

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพองค์การ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	N = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	4.17	0.77	มาก	1
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญกับพัฒนาการที่ดีของผู้เรียน	4.11	0.86	มาก	5
8. ผู้เรียนมีความมานะพยายามในกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้	4.13	0.80	มาก	4
9. ครูมีความเชื่อว่าผู้เรียนของตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้	4.14	0.82	มาก	3
รวม	4.16	0.57	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.57) จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.79) ครูมีความเชื่อว่าผู้เรียนของตน มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.82) ผู้เรียนมีความมานะพยายามในกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญกับพัฒนาการที่ดีของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.86) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) มีลำดับ 7 จำนวน 2 ข้อ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76)

ลำดับสุดท้าย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดศูนย์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 10-11

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพองค์การ	วุฒิการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.28	0.61	4.29	0.64	4.35	0.49
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	4.36	0.76	4.26	0.70	4.47	0.51
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.20	0.58	4.21	0.68	4.29	0.47
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.16	0.80	4.16	0.66	4.41	0.51
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.32	0.69	4.23	0.71	4.24	0.66
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.12	0.60	4.16	0.68	4.24	0.56
รวม	4.20	0.58	4.21	0.58	4.29	0.47

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.61) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.80) และด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.60)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68) และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.66) และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปริญญาโท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.56)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

สุขภาพองค์การ	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig.	
1. ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.01	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	37.25	100.00	0.37		
	รวม	37.26	102.00			
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2.00	0.24	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	47.57	100.00	0.48		
	รวม	48.06	102.00			

ตาราง 11 (ต่อ)

สุขภาพองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2.00	0.08	0.19	0.83
	ภายในกลุ่ม	39.71	100.00	0.40		
	รวม	39.86	102.00			
4. ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2.00	0.52	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	45.68	100.00	0.46		
	รวม	46.72	102.00			
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2.00	0.11	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	48.72	100.00	0.49		
	รวม	48.93	102.00			
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2.00	0.02	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	41.46	100.00	0.41		
	รวม	41.51	102.00			
	รวม	31.30	102.00			

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11 ปีขึ้นไป ปรากฏผล ดังแสดงในตาราง 12-13

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สัภาพงค์การ	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.13	0.68	4.25	0.55	4.42	0.59
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	4.29	0.69	4.25	0.69	4.37	0.69
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.13	0.61	4.17	0.61	4.33	0.64
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.13	0.74	4.17	0.65	4.28	0.67
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	4.25	0.68	4.31	0.71	4.19	0.70
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.08	0.65	4.08	0.60	4.26	0.66
รวม	4.17	0.48	4.14	0.54	4.30	0.60

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสัภาพงค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.64) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) และด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70)

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพองค์การ	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม		1.42	2.00	0.71	1.98	0.14
	ภายในกลุ่ม		35.84	100.00	0.36		
	รวม		37.26	102.00			
2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม		0.30	2.00	0.15	0.32	0.73
	ภายในกลุ่ม		47.75	100.00	0.48		
	รวม		48.06	102.00			
3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม		0.80	2.00	0.40	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม		39.07	100.00	0.39		
	รวม		39.86	102.00			
4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม		0.44	2.00	0.22	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม		46.28	100.00	0.46		
	รวม		46.72	102.00			
5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู	ระหว่างกลุ่ม		0.28	2.00	0.14	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม		48.65	100.00	0.49		
	รวม		48.93	102.00			
6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม		0.75	2.00	0.37	0.91	0.40
	ภายในกลุ่ม		40.77	100.00	0.41		
	รวม		41.51	102.00			

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็น
ของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบ สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 103 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ One-way ANOVA ผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง พบว่า

สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครู ได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผล ของชุมชน และผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณา รายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีค่าเฉลี่ย สูงสุดเท่ากัน ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย และ ผู้บริหารให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้คณะครูทราบถึง ความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู และผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไปยินดียอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป และผู้บริหาร ได้รับการตอบสนองของความต้องการจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร รู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถจัดการบุคลากรได้เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการในฝ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีการทำงาน อย่างมีความสุขและรักการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานโดยรวม และครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดศูนย์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

2.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปริญญาโท โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

2.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู เกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการอยู่ร่วมกัน

ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการอยู่ร่วมกันของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง พบว่า

สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง อยู่ภายใต้การบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีการแสวงหาแนวทางการบริหาร และยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีศิลปะในการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ซึ่งช่วยให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผู้นำแบบที่เน้นคนงาน หรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก หรือมุ่งสัมพันธ์ และอีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่า ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักใคร่ ประองคองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงาน

ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้น ในการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน มีความเต็มใจช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังที่ ฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo, 1997, p. 144 อ้างอิงใน นาถอนงค์ เตียเจริญ, 2559, หน้า 21) กล่าวถึง สุขภาพองค์การไว้ว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร นักเรียน ซึ่งมีพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อกัน อย่างสามัคคีกลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ บรรยากาศ ในการเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบ ให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างจริงจัง นักเรียนที่มี ผลการเรียนรู้ดี ได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บริหารมีสุขภาพที่ดี มีความเป็นมิตร ให้การสนับสนุน และเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดหาทรัพยากรทุก ๆ ด้าน ให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการ สร้างความสัมพันธ์ มีความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัด อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า สุขภาพองค์การ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน การอยู่ร่วมกันของครู การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินการได้ ภายใต้อิทธิพลต่าง ๆ ของชุมชน สามารถจัดแผนงานและโครงการ ตลอดจนจนกระบวนการการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม ความต้องการของชุมชนให้ตัวแทนประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปแบบ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบ สอดคล้องกับ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอ เมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี

1.2 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ ช่วยเหลือ และแนะนำ สามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงาน โดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจทุกครั้งทำงานสำเร็จ สอดคล้องกับ ฌ็องส์ธอนิน โพรซีฟวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับดี

1.3 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้อำนาจในการทำงาน ให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอำนาจอิทธิพลในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม สอดคล้องกับ สายใจ ศรีนวดนัต (2562) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

1.4 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปางด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถที่จะดำเนินการในการจัดหา ทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารที่ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน อาคารประกอบ มีจำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครู และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรัก ใฝ่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุข และรักการทำงาน ส่งผลเกิดกับผู้เรียน มีส่วนช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ มีการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ศรีนวนนิต (2562) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งผู้บริหารจัดให้มีการดำเนินงาน รับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างทางวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พงษ์เทพ โรจน์วิรัตน์ (2559) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธำตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามคุณลักษณะ ด้านระดับการศึกษาสุขภาพองค์การของบุคลากรในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใช้การบริหารงานแบบผสมผสานทั้งด้านปฏิบัติงาน และมุ่งสัมพันธ์ มีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย ให้คำแนะนำ และร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ให้ทุกคนปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา จันทร์หอม (2559) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ครูผู้สอนควรมีความสามารถในการจัดแผนงานและโครงการ ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน
2. ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารควรเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากร ให้เพียงพอเหมาะสมต่องานต่าง ๆ
5. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น
6. ผู้บริหารและครูผู้สอนควรจัดศูนย์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

บรรณานุกรม

- กมล อุดมพันธ์. (2560). **หลักการบริหารการพัฒนาและนักบริหารการพัฒนา**. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2563, จาก <http://e-book.ram.edu/e-book/p/PS328/ps328-6.pdf>.
- กรมการปกครอง. (2544). **แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารการศึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- จุฑามาศ ไชติบาง. (2562). **ศูนย์สนับสนุนวิชาการด้านเด็กปฐมวัย**. ม.ป.ท.: สำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). **หลักการจัดการ: องค์การและการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล ทัดศิริวัช. (2552). **สุขภาพองค์การ: เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 4, 78-93.**
- ณัฏฐริยากร พลสุลจริต. (2560). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฏฐ์ธินิน โพธิ์พวง. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฏฐ์พันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: วี พรีนซ์ (1991).
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). **สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- เนตร์พัฒน์ ฌายาวิราช. (2556). **การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2535). **สร้างคน สร้างผลงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เต๋า (2000).
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2536). **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 10-12**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- พงษ์เทพ โรจน์วิรัตน์. (2559). **สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม**. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(62), 51-58.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2535). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พัฒน์ สุจำนงค์. (2522). **กฎหมายควบคุมอาหารและมาตรฐานอาหาร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2559). **การประเมินเรื่องประสิทธิผลองค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัตติยา จันทร์หอม. (2559). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2), 269-278.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2554). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2563, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลีลา สีนานูเคราะห์. (2530). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู.
- วันชัย มีชาติ. (2550). **การบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์. (2560). **การพัฒนาองค์การ: แนวคิดกระบวนการและบทบาทของ นักบริหารการพัฒนาองค์การ**. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 6(2), 20.
- สมบัติ พันธุ์คง. (2520). **บทบาทด้านวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา พยาบาลใน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2527). **100 ปีการประถมศึกษา เพื่อทวยราษฎร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สายใจ ศรีนวดนัต. (2562). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า**, 6, 49–77.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สุธีระ ทานตวณิช. (2521). **การบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุมิตร คุณากร. (2518). **หลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯการพิมพ์.
- สุเมธ เดียวจิตเรศ. (2527). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). **สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). **พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ**. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์ (1991).
- อานนท์ ต่อมกะโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Best, J. and Kahn, J. V. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cooper, C. L. and Cartwright, S. (1994). Stress management interventions in the workplace: Stress counselling and stress audits. **British Journal of Guidance and Counselling**, 22(1), 65–73.
- Daft, R. L. (1986). **Organization Theory and Design** (2nd ed.). New York: West Publishing.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. and Feldman, J. (1987). **Effective supervision: Theory into practice**. New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research, and practice** (4th ed.). New York: McGraw–Hill.

- Hoy, W. K. and Sabo, D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. California: Corwin Press.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- McFarland, D. E. (1979). **Management: Foundations and Practices** (5th ed.). New York: Macmillan.
- Miles, M. B. (1973). **Planned change and organizational health: Figure and ground**. Boston: Allyn and Bacon.
- Rothwell, W. J. and Sullivan, R. (2005). **Organization Development**. California: John Wiley and Sons.
- Weinshall, T. D. and Yaell, A. R. (1983). **Managing growing organizations: A new approach**. New York: John Wiley and Sons.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา Doctor of Philosophy (Industrial Education and Organizational Behaviour)
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต
เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษา
2. นายสมพล แสงชัย
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารจัดการการศึกษา
3. นางสุภาพร ทองใบ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านห้วยก้อด
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยก้อด
เชี่ยวชาญ ด้านบริหารสถานศึกษา

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

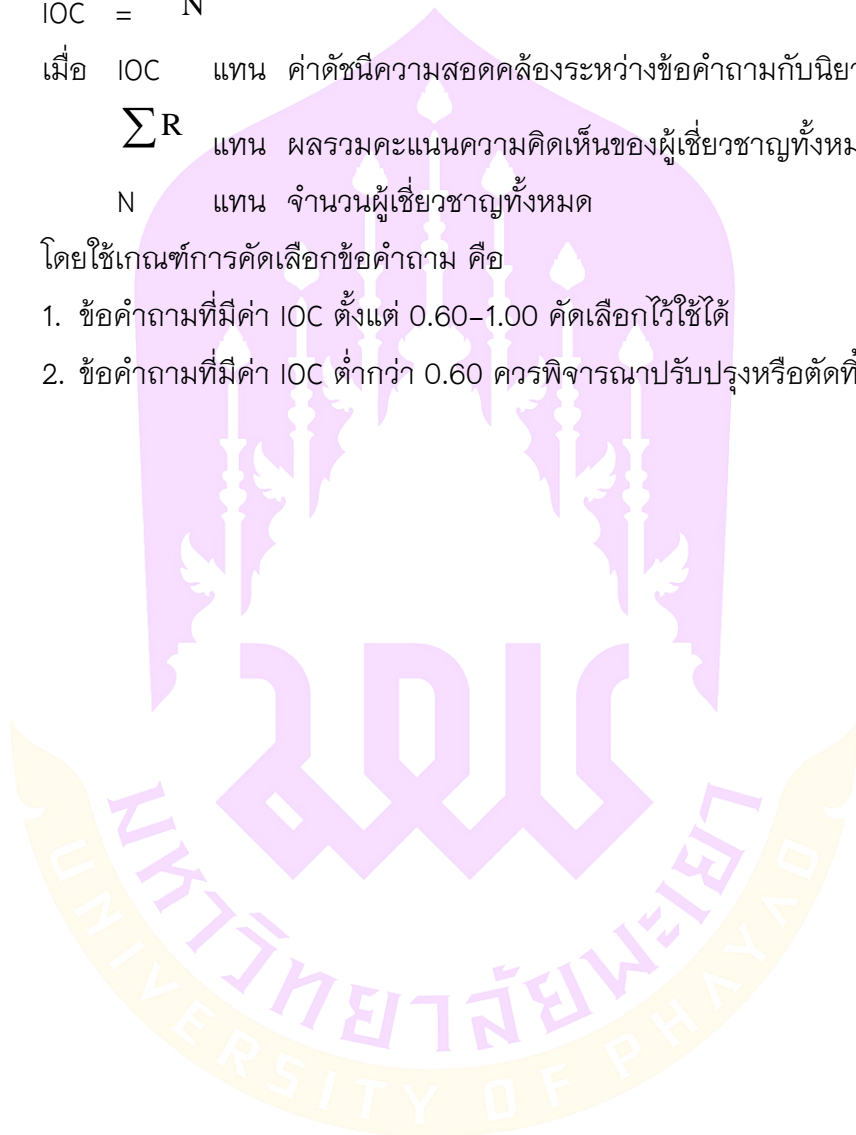
เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน

ข้อ ที่	สภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
เกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถ ในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนรู้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคณะกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ให้การสนับสนุน การจัดการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีโอกาสได้บริการ ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามโอกาส ที่เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหาร โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐาน ช่วยให้ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ครูได้รับความคุ้มครองจากอิทธิพล การวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชน และผู้ปกครอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร						
7	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	คุณภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)						
8	ผู้บริหารมีการสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือ ปฏิบัติด้วยความจริงใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวทาง การบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น จากบุคคลอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารศูปฏิบัติกับครูทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหาร มีศิลปะในการตักเตือน ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้คณะครู ทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กต้องการได้รับจากครู	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	สอดคล้อง
อิทธิพลของผู้บริหาร						
17	ผู้บริหารได้รับการตอบสนอง ความต้องการจากผู้บังคับบัญชา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ ที่	คุณภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
อิทธิพลของผู้บริหาร						
18	ผู้บริหารปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับ นโยบายของผู้บังคับบัญชา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
19	ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟัง ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
20	ผู้สามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหาร รู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม เพื่อผลักดัน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน อย่างที่คุณบริหารต้องการ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
การสนับสนุนทรัพยากร						
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการบุคลากร ได้เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ ในฝ่ายต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ครูมีวัสดุและอุปกรณ์การสอนเพิ่มเติม ได้เสมอเมื่อต้องการ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
24	ครูได้รับการบริการวัสดุอุปกรณ์การสอน อย่างเพียงพอกับความต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อเสริมเพียงพอ แก่การใช้ในห้องเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียน อาคารประกอบ เพียงพอแก่ผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบ การสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	สุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
การสนับสนุนทรัพยากร (ต่อ)						
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนโยบาย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการ ทรัพยากรโดย การลด การเพิ่ม หรือ การทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรัก ใคร่ปรองดองกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
32	ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความ กระตือรือร้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
33	ครูมีการทำงานอย่างมีความสุข และรักการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
34	ครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	ครูมีความเอื้อเฟื้อและเผื่อแผ่ซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
37	ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยรวม	1	1	1	1	สอดคล้อง
38	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวก	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	สุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
การมุ่งเน้นวิชาการ						
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบ แบบแผนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้น ความสำคัญทางวิชาการ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
การมุ่งเน้นวิชาการ						
41	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการ นิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
42	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดศูนย์ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
44	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ มีพัฒนาการ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	1	1	1	1	สอดคล้อง
45	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญ กับพัฒนาการที่ดีของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
46	ผู้เรียนมีความมานะพยายาม ในกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
47	ครูมีความเชื่อว่าผู้เรียนของตน มีความสามารถที่จะประสบ ความสำเร็จในการเรียนรู้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

1. เทศบาลตำบลลำปางหลวง อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
2. เทศบาลตำบลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
3. เทศบาลตำบลท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาคำถามแล้วตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

2. ประสบการณ์ในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็น

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
เกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนรู้					
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา					
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีโอกาสได้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม					
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารโดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐานช่วยให้ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน					
6	ครูได้รับความคุ้มครองจากจากอิทธิพลการวิพากษ์วิจารณ์ของชุมชนและผู้ปกครอง					
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร						
7	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย					
8	ผู้บริหารมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ					
10	ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวทางการบริหาร					
11	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น					
12	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
13	ผู้บริหาร มีศิลปะในการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา					
14	ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
15	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู					
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

ข้อ	สุภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
อิทธิพลของผู้บริหาร						
17	ผู้บริหารได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารปรับสภาพการบริหารสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา					
19	ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
20	ผู้บริหารสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป					
21	ผู้บริหาร รู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการ					
การสนับสนุนทรัพยากร						
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการบุคลากรได้เพียงพอเหมาะสม ต่อความต้องการในฝ่ายต่าง ๆ					
23	ครูมีวัสดุและอุปกรณ์การสอนเพิ่มเติมได้เสมอเมื่อต้องการ					
24	ครูได้รับการบริการวัสดุ อุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอกับความต้องการ					
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อเสริมเพียงพอแก่การใช้ในห้องเรียน					
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารเรียน อาคารประกอบเพียงพอแก่ผู้เรียน					
27	ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน					
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนโยบายใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการทรัพยากรโดย การลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิมในเวลาอันรวดเร็ว					

ข้อ	สุภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การอยู่ร่วมกันของครู						
30	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรักใคร่ปรองดองกัน					
31	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกัน					
32	ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น					
33	ครูมีการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน					
34	ครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
35	ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
36	ครูมีความเอื้อเฟื้อและเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
37	ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยรวม					
38	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
การมุ่งเน้นวิชาการ						
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ					
41	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
42	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ					
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบรรยากาศที่ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน					
44	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน					
45	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญกับพัฒนาการที่ดีของผู้เรียน					
46	ผู้เรียนมีความมานะพยายามในกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้					
47	ครูมีความเชื่อว่าผู้เรียนของตน มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้					

ภาคผนวก จ รายนามสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. เทศบาลตำบลแจ้ห่ม
2. เทศบาลตำบลบ้านสา
3. เทศบาลตำบลทุ่งผิ่่ง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก
6. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย
7. องค์การบริหารส่วนตำบลวิเชตนคร
8. องค์การบริหารส่วนตำบลปงดอน



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นัยนา สุนะเสน
วัน เดือน ปี เกิด	3 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 บธ.บ.(การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	93 หมู่ 9 ตำบลวังซ้าย อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง 52140
ผลงานตีพิมพ์	นัยนา สุนะเสน (ผู้บรรยาย). (24 เมษายน 2564). สุขภาพองค์การของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 287-299). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

