โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

Structural Equation Modeling of Organizational Health in the Marine Fisheries Management Section under the Fisheries Management Bureau

กรรณิการ์ สุวรรณยุหะ

Kannika Suwanyuha

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

ผู้เขียน นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

……..

(ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง)

คณะกรรมการสอบ

……..ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พสุ สัตถาภรณ์)

…….....กรรมการ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)

…….....กรรมการ

(ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง)

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

……

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่าผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเองและได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....
(ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....
(นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....
(นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ)
นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง
ผู้เขียน นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยทำการศึกษากับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 330 คน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร จากการวัดค่าตัวแปรสังเกตได้ 22 ตัวแปร อันประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงตัวแปรแฝงภายใน 1) สุขภาพองค์การ 2) บรรยากาศองค์การ และ 3) คุณลักษณะงาน

ผลการวิจัย พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df = 1.60, CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .04 และRMSEA = .04 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .72, .69 และ .37 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .35 และ .15 ตามลำดับ ทั้งนี้มีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .87, .72 และ .69 ตามลำดับ ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 ส่วนอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .10 ทั้งนี้อิทธิพลรวมต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 และ .10 ตามลำดับ ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21 ส่วนอิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21 ทั้งนี้สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .86, .67 และ .54 ตามลำดับ

Thesis Tile Structural Equation Modeling of Organizational Health in the Marine Fisheries Management Section under the Fisheries Management Bureau

Author Miss Kannika Suwanyuha

Major Public Administration

Academic Year 2014

ABSTRACT

The purpose of this study was to development structural equation modeling of organizational health in the marine fisheries management section under the fisheries management bureau. The study was conducted with personnels 330 subjects was used in the confirmatory factor analysis. Four latent variables of were measured from 22 observed variables. The exogenous latent variables 1) Transformational Leadership. The endogenous latent variables 1) Organizational Health 2) Organizational Climate and 3) Job Characteristics.

The results found that the hypothetical a causal model was consistent with empirical data. Its χ^2/df = 1.60, CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .04 and RMSEA = .04. The transformational leadership variables that direct effect to organizational health job characteristics and organizational climate, their standardized path coefficient were .72, .69 and .37 respectively. Indirect effect to organizational climate and organizational health, their standardized path coefficient were .35 and .15 respectively. Total effect to organizational health organizational climate and job characteristics, their standardized path coefficient were .87, .72 and .69 respectively. The job characteristics variables that indirect effect to organizational climate, their standardized path coefficient were .50. Indirect effect to organizational climate, their standardized path coefficient were .10. Total effect to organizational climate and job characteristics, their standardized path coefficient were .50 and .10 respectively. The organizational climatevariables that direct effect to organizational health, their standardized path coefficient were .21. Total effect to organizational health, their standardized path coefficient were .21. The organizational health organizational climate and job characteristicswere explain the variance of organizational health variables were .86, .67 and .54 respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยการศึกษาวิจัยประสบความสำเร็จด้วยการแนะนำพร้อมคำปรึกษาจากอาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงการประสานงานกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นอย่างดีจาก นายแสน ศรีงาม ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการด้านการประมง หน่วยงานกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาจารย์และบุคลากรประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ รวมถึงอาจารย์และบุคลากรประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ ในการแนะนำพร้อมคำปรึกษาการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ธรรมสัจการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษตรชัย และหีม ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ พสุ สัตถาภรณ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์ กรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง กรรมการสอบ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายสิทธิชัย สุวรรณยุหะ บิดาที่รัก นางโสภา สุวรรณยุหะ มารดาที่รัก บุคคลผู้ปฏิบัติงานศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล เพื่อนและรุ่นพี่นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ รวมถึงเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ ในการแนะนำพร้อมคำปรึกษาการวิจัย

กรรณิการ์ สุวรรณยุหะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (5)

ABSTRACT (6)

กิตติกรรมประกาศ (7)

สารบัญ (8)

รายการตาราง (10)

รายการภาพ (11)

บทที่

1 บทนำ 1

1) ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา 1

2) วัตถุประสงค์ 6

3) สมมติฐาน 6

4) ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย 7

5) ขอบเขตของการวิจัย 7

6) นิยามศัพท์เฉพาะ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14

1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ 14

2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 23

3) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 37

4) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน 58

5) กรอบแนวคิดการวิจัย 67

3 วิธีดำเนินการวิจัย 69

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 69

2) แบบแผนการวิจัย 71

3) เครื่องมือในการวิจัย 71

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 77

5) การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติ 79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิจัย **82**

1) สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล 82

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร 85

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 88

4) ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดล 90

5) ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ 94

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ **103**

1) สรุปผลการวิจัย 103

2) อภิปรายผลการวิจัย 104

3) ข้อเสนอแนะการวิจัย 110

บรรณานุกรม **112**

ภาคผนวก **132**

ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์ 133

ข. รายนามผู้เชี่ยวชาญ 140

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 145

ง. คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม 156

จ. บทความเผยแพร่ในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับชาติ (Proceeding) 165

ฉ. บทความเผยแพร่ในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ (Proceeding) 174

ประวัติผู้เขียน **183**

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งองค์การ	70
2	สถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	81
3	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	85
4	ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้	86
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	89
6	ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลการวัดตัวแปรสังเกตได้	90
7	ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลการวัดตัวแปรแฝง	91
8	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนตามเกณฑ์	95
9	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนตามเกณฑ์	98
10	คะแนนมาตรฐานอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) รวมถึงอิทธิพลรวม (TE) ระหว่างตัวแปรตัวแปรเหตุกับตัวแปรผล	101

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 รูปแบบที่ใช้ศึกษาตัวแปรและความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การ 15
2 กรอบแนวคิดการวิจัย 68
3 ค่าสถิติวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝง 92
4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐาน 96
5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามการปรับ 101

บทที่ 1
บทนำ

1) ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สุขภาพองค์การตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจสังคมไร้พรมแดนเป็นปรากฏการณ์ท้าทายต่อองค์การภาคราชการ องค์การภาคเอกชน รวมถึงองค์การภาครัฐวิสาหกิจในแง่การปรับตัวรองรับสภาพเงื่อนไขเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์การให้สามารถเติบโตดำรงอยู่เท่าทันผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพ รวมถึงความมีประสิทธิผลในการปรับตัว (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์รวมถึงการคาดการณ์อนาคตอันเป็นการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพปัจจุบันสู่สภาพอนาคตของผู้นำต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพในการปรับตัวอันเป็นผลจากสุขภาพองค์การ สอดคล้องกับ Miles (1973) ศึกษาองค์การอันเป็นผลให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนสมบรูณ์ยิ่งขึ้น การศึกษานั้นให้ความสำคัญของการพิจารณาขอบเขตกิจกรรมในองค์การด้วยการหาแนวทางปรับปรุงให้น่าอยู่ น่าทำงาน น่าเรียนรู้ หรือการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นผลนำไปสู่องค์การให้สามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดิม องค์การสามารถเผชิญต่อปัญหาอย่างเหมาะสม องค์การสามารถพัฒนาขยายกิจการ Parsons, (1953 อ้างถึงใน สุกล จิตรเที่ยง, 2542) อธิบายถึงองค์การตามทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) องค์การมีประสิทธิผลโดยการรักษาสภาพองค์การคงอยู่เจริญก้าวหน้าด้วยความสามารถของการแก้ปัญหาพื้นฐานระบบสังคมในการปรับตัว ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการรวมถึงความสามารถในการรักษาระเบียบแบบแผน Hoy และForsyth (1986) อธิบายองค์ประกอบสุขภาพองค์การ อันประกอบด้วย ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยผู้นำปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถเผชิญปัญหาของสังคม อิทธิพลของผู้อำนวยการ (Principal Influence) การโน้มน้าวบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอพิจารณาหรือการยอมรับความคิดเห็นของผู้นำ โดยผู้นำมีอิสระจากอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงรู้จักใช้กลวิธีที่มีความเหมาะสมในการประสานงาน ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) การรับฟังเคารพความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ความไว้วางใจซึ่งกันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) พฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการ

ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) การกระตุ้นในกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) ความพยายามของทางองค์การที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยการกำหนดเป้าหมายให้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมถึงการจัดสภาพการทำงานที่ดีอย่างเป็นระบบ

การบริหารองค์การที่มีสภาพแวดล้อมผันผวนเปลี่ยนแปลงเร็วที่ขาดสมดุลเกี่ยวกับทรัพยากรจึงต้องระบบหรือระเบียบวิธีการบริหาร โดยการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการบริหารองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เต็มไปด้วยความหลากหลาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Plunkett และAttner (1994), Hoy และMiskel (1978), Helliriege และSlocum (1974) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะขององค์การที่สืบทอดต่อกันมาอันมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยเป็นการรับรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมไปถึงปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ Litwin และStringer (1968) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์การ อันประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ (Organizational Structure) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ยังรวมหมายถึงความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) การรับรู้ถึงความสำคัญในการให้รางวัลหรือการลงโทษบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความขัดแย้ง (Conflict) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย (Performance Standard and Expectation) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความเสี่ยงภัย (Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความท้าทายของงานในองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับสุขภาพองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาล 761 คน ขวัญกำลังใจมีผลต่อสุขภาพองค์การ Bourland (1988) และ กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548) พบว่าอิทธิพลของสุขภาพองค์การมีส่วนสนับสนุนทำให้องค์การมีประสิทธิผลเป็นผลจากสุขภาพองค์การ การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสามารถควบคุมโครงสร้างองค์การนั้นต้องรู้จักการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความเข้าใจด้านความต้องการทางสังคมทั้งสามารถตอบสนองความพอใจในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม ซึ่งการสามารถก้าวเข้าไปอยู่ในศูนย์กลางของกิจกรรมทางสังคมของ

บุคคลผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกำกับชักนำพฤติกรรมนอกหน้าที่งานให้สามารถเสริมต่อโครงสร้างขององค์การ รวมถึงการเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน, 2548)

ดังจะเห็นได้ว่าความสำเร็จทางการบริหารเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การ โดยอำนาจอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุง และการสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์การที่มีประสิทธิภาพเป็นผลเกิดจากการบริหารที่ดีของผู้นำ พัชรี คงสมัย (2541) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความสามารถดึงความคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาให้กระทำเกินขีดความคาดหวัง สร้างความผูกพันเชื่อมั่นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ธีรวัฒน์ สมภมิตร (2538), จรัส โพธิศิริ (2529) และ ประชุม รอดประเสริฐ (2526) ประสิทธิผลในผลงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การดำเนินกิจกรรมอื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2525) ทั้งนี้แล้วความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการบำรุงขวัญบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การความสามารถในการให้กำลังใจกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การความสามารถในการแสดงออกของผู้นำ หรือการกระทำของผู้นำอันเป็นการชักจูงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน Bass (1985) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) อันประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือผู้นำบารมี (Charisma Leadership) ลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษเป็นผลทำให้ผู้ตามกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือสร้างการยอมรับนับถือด้วยความเชื่อมั่นไว้วางใจในตัวผู้นำอันเป็นผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตื่นตัวหรือมีการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักปัญหาถึงวิธีการแก้ไขปัญหาการกระตุ้นปัญญานั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ความเข้าใจเป็นผลในการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงลักษณะธรรมชาติปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีแก้ปัญหา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) แนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วยการคำนึงถึงความต่างของแต่ละบุคคลในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) โดยเป็นการใช้คำพูดเพื่อให้กำลังใจหรือเร้าอารมณ์บุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นทุ่มเทพยายาม และคิดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับ วรรณี หิรัญญากร (2546) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ พบว่า

ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ และยังมีผลต่อสุขภาพองค์การ ชัยชาญ ชัยหาร (2533) พบว่าโดยการบริหารงานโครงสร้างภายในองค์การนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีผลต่อสุขภาพองค์การทั้งลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือ รวมถึงทัศนคติความสามารถของผู้นำเป็นคุณสมบัติของการเป็นที่ยอมรับ ประสิทธิภาพของผู้นำจึงเปรียบเสมือนแรงช่วยให้การสั่งการมีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดให้เกิดความเข้าใจจากผู้นำสู่บุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาจะขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ โดยการชี้แจงแผนงานนโยบายให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การฝึกอบรมพัฒนา การตั้งคำถามเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

อีกทั้งกระบวนการจัดระเบียบหน้าที่งานเป็นกระบวนการทำความเข้าใจการปฏิบัติการที่สามารถเชื่อมโยงทั้งฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายสนับสนุนการตัดสินใจทางการบริหารที่ชัดเจนของผู้นำเป็นเครื่องมือหนทางที่ทำให้งานวางแผนสำเร็จ การแสดงให้เห็นถึงกระแสการไหลของงาน รวมถึงการช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงขอบเขตของงานที่เป็นกรอบเชื่อมโยงความพยายามจากขั้นตอนการวางแผนไปสู่ความสำเร็จอันเป็นการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์การสอดคล้องกับ เพชรินทร์ มุทธากาญจน์ (2543) คุณลักษณะงานของแต่ละตัวบุคคลภายในองค์การมีผลกระทบต่อการขาดงานและความพอใจในงาน โดยงานที่มีความท้าทายและมีความสลับซับซ้อนประกอบด้วย ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความชำนาญ และความต้องการสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก โดยเป็นลักษณะที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อแนวโน้มการมาทำงานของตัวบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของงานอันประกอบด้วย การแสดงให้เห็นว่าตัวบุคคลมีการตอบสนองแตกต่างกันในลักษณะของงานที่แตกต่างกัน การกำหนดคุณลักษณะงานที่สำคัญเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ Hackman และOldham (1976) อธิบายถึงงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน อันประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะของงาน (Skill Variety) ทักษะความรู้ ทักษะความชำนาญ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานหลายด้านประกอบกัน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) สามารถปฏิบัติงานกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการขั้นตอนสุดท้ายนำไปสู่ผลลัพธ์ของงาน ความสำคัญของงาน (Task Significance) ผลของงานมีความสำคัญอันมีผลกระทบต่อองค์การ ความมีอิสระของงาน (Autonomy) การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีอิสระขอบเขตการกำหนดรูปแบบการทำงาน ขอบเขตการกำหนดวิธีการในการทำงาน ขอบเขตการกำหนดระดับการปลอดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน ขอบเขตการกำหนดโอกาสการตัดสินใจในงาน ขอบเขตการกำหนด

มาตรฐานในงานขอบเขตการทดลองสิ่งใหม่ และผลป้อนกลับของงาน (Feedback From Job Itself) การปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทราบถึงประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับ Carper, 1996 (อ้างถึงใน จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ, 2547) ศึกษาความอิสระในงานพบว่าความอิสระที่ได้ควบคุมดูแลงานของตนเองและประสิทธิภาพในตนเองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันส่วน Beitman, 1983 (อ้างถึงใน พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2551) พบว่าสาเหตุความเครียดในอาชีพนักจิตวิทยาการรับรู้คุณลักษณะงานว่าต้องทำงานในรูปแบบเดียวกันทุกวันมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ความรับผิดชอบรู้ถึงอำนาจหน้าที่เอื้ออำนวยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการประสานทั้งด้านคน ด้านสิ่งของ รวมถึงทรัพยากรอื่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนกลายเป็นความรู้สึกร่วม ซึ่งจะส่งผลให้ความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความสัมพันธ์ต่อกัน (กิตติ บุญนาค, 2545)

องค์การถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยมีเศรษฐกิจอยู่บนรากฐานของเกษตรกรรม การพัฒนาประเทศจากส่วนประกอบสำคัญของรายได้ประชาชาติเป็นผลเกิดจากผลผลิตทางเกษตรกรรม การประมง ปศุสัตว์ รวมถึงการป่าไม้ การประมงจึงมีบทบาทสำคัญทั้งในเชิงธุรกิจ เชิงอุตสาหกรรมของประเทศ โดยการประกอบการส่งเสริมการบริโภคภายในประเทศรวมถึงการส่งสินค้าออกขยายตัวอย่างรวดเร็ว อันเป็นแหล่งที่มาของรายได้ การจ้างแรงงาน และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นมากมาย ซึ่งผลจากการพัฒนาขยายตัวขาดสมดุลอย่างรวดเร็ว แนวโน้มให้เกิดวิกฤตความเสื่อมโทรมของทรัพยากรมีผลให้เกิดปัญหาการประมงพาณิชย์ การประมงพื้นบ้านรวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นของประเทศ ทั้งนี้การบริหารจัดการด้วยองค์การที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำแผนงานวางมาตรการเป็นระบบตามหลักวิชาการอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ประสิทธิภาพขององค์การจึงมีความสำคัญ ส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง องค์การภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการประมง การบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมคงความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนรวมถึงการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีการประมง การสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพอันเป็นการส่งเสริมการเกษตรด้วยการผลิตมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน การพัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจรากหญ้าอันประกอบด้วย การตรวจสอบติดตามควบคุมการผลิตให้ถูกสุขลักษณะการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรประมงให้มีความอุดมสมบูรณ์ รวมถึงมีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน การควบคุมกำกับดูแลการประมงภายในเขตรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการประมง การส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรประมง การถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง รวมถึงการให้บริการทางด้านวิชาการ สอดคล้องกับ กองพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง, (2556) พันธกิจขององค์การในการส่งเสริมพัฒนาให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในภารกิจที่

รับผิดชอบ รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กร

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาองค์การให้สามารถเติบโตดำรงอยู่เท่าทันการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ รวมถึงยุทธศาสตร์ขององค์การผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพในการปรับตัวอันเป็นผลจากสุขภาพองค์การ ทั้งนี้พบการศึกษาสาเหตุสุขภาพองค์การส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหลักด้วยโมเดลการศึกษาแบบอิทธิพลทางตรง โดยบางครั้งไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ในความเป็นจริงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัย เรื่องโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลสังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy และForsyth (1986) มาเป็นกรอบแนวทางการศึกษาวิจัย เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมยอมรับในวงกว้าง ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนสุขภาพองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย

2) วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

3) สมมติฐาน

การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลสังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง และรวมถึงได้ทราบทิศทางของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นข้อมูลในเชิงรูปธรรมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์การอันนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดดังกล่าวในบริบทขององค์การ

2. ผลการวิจัยยังเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาบุคคลผู้ปฏิบัติงานองค์การต่อไป

5) ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากร

บุคคลผู้ปฏิบัติงานของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ประชากรของการวิจัยจำนวน 399 คน

2. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Hoy และForsyth (1986) เป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ (Hoy และKottkamp, 1991 และ Miles (1973))

3. ด้านตัวแปร

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อันประกอบด้วย ตัวแปรสุขภาพองค์การผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Hoy และForsyth (1986) 7 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการเน้นวิชาการ ถัดไปตัวแปรบรรยากาศองค์การศึกษาตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างภายในองค์การ ด้านความอบอุ่นการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและ

ความคาดหมาย และด้านการรับรู้เสี่ยงภัย ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศึกษาตามแนวคิดของ Bass (1985) 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ตัวแปรคุณลักษณะงานศึกษาตามแนวคิดของ Hackman และOldham (1980) 5 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะด้านความสำคัญในงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลย้อนกลับจากงาน

4. ด้านพื้นที่

ผู้วิจัยศึกษาบุคคลผู้ปฏิบัติงานของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง 6 จังหวัด อันประกอบด้วย 1) ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยตอนใน จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง3) ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร 4) ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่ 5) ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา และ 6) ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล จังหวัดปัตตานี

5. ด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2557 ถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558

6) นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคคลผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

2. ส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง หมายถึง ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยตอนใน จังหวัดสมุทรปราการ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา และศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล จังหวัดปัตตานี

3. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้ทางตรงแต่สามารถวัดได้ในทางอ้อม อันประกอบด้วย สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะงาน

4. ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ชุดของตัวแปรที่ใช้ในการนิยามตัวแปรแฝง

5. ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในโมเดล อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในโมเดล อันประกอบด้วย สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน

7. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบด้วยความสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม โดยสุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบร่วมกันในองค์การอย่างมีระเบียบแบบแผนสมบูรณ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ พันธกิจขององค์การ และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสุขภาพองค์การเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถการบริหารงานถึงประสิทธิผลขององค์การ 7 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความเข้มแข็งขององค์การ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ

7.1 ความเข้มแข็งขององค์การ หมายถึง ความเข้มแข็งขององค์การ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยผู้นำปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสามารถเผชิญปัญหาความยุ่งยากของสังคมได้

7.2 อิทธิพลของผู้อำนวยการ หมายถึง อิทธิพลของผู้อำนวยการ ความสามารถของผู้นำในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอพิจารณาหรือการยอมรับความคิดเห็นของผู้นำบริหาร โดยผู้นำมีอิสระจากอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีเหมาะสมในการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน รวมถึงการมอบหมายงานเป็นผลให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่ผู้นำต้องการ

7.3 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง การเป็นที่พึ่ง ความเปิดเผย การสนับสนุน การแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่บุคคล การรับฟังเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ความไว้วางใจซึ่งกันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7.4 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงาน โดยการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติ ทัศนะคติคาดหวังอย่างชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมมาตรฐานการทำงาน รวมถึงระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำสำคัญต่อการจัดการพัฒนาองค์การอันเป็นให้มีการปฏิบัติขององค์การบรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าองค์การใดผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด

7.5 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การสนับสนุนทรัพยากร ความสามารถของผู้นำในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล

7.6 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจมานะบากบั่น ซึ่งเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ขวัญที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ขวัญจึงเป็นสิ่งที่ไหวตัวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ

7.7 การมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึง การมุ่งเน้นด้านวิชาการ ความพยายามของทางองค์การที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมถึงการจัดสภาพการทำงานที่ดีอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด

8. บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์การ ซึ่งองค์การแต่ละประเภทจะมีบรรยากาศองค์การที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานผลปฏิบัติงานและความคาดหมาย และการรับรู้ความเสี่ยงภัย

8.1 โครงสร้างภายในองค์การ หมายถึง โครงสร้างองค์การ โดยโครงสร้างองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การอันประกอบด้วย ข้อบังคับกฎระเบียบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การบริหารงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การควบคุมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

8.2 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความอบอุ่นเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดีอันประกอบด้วย บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความเป็นมิตรของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และกลุ่มสังคมแบบไม่เป็นทางการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การสนับสนุนเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานอันประกอบด้วย การได้รับการช่วยเหลือของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และการสนับสนุนซึ่งกันทั้งจากผู้นำและผู้ร่วมงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

8.3 การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การให้รางวัลและการลงโทษ โดยการให้รางวัลและการลงโทษเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญในการให้รางวัลหรือการลงโทษอันประกอบด้วย ความรู้สึกในการได้รับรางวัลของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานดี และความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

8.4 ความขัดแย้ง หมายถึง ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาอันประกอบด้วย ความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

8.5 มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย หมายถึง มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย โดยมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และความคาดหวังต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ดีมีคุณภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

8.6 การรับรู้ความเสี่ยงภัย หมายถึง การรับรู้ความเสี่ยงภัย โดยความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความท้าทายของงานในองค์การอันประกอบด้วย ความเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และการตัดสินใจหาแนวทางปลอดภัยของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยความสามารถดึงความคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาให้กระทำเกินขีดความคาดหวัง สร้างความผูกพันเชื่อมั่นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือผู้นำบารมี การสร้างแรงจูงใจการกระตุ้นปัญญาการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

9.1 การสร้างบารมีหรือผู้นำบารมี หมายถึง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษเป็นผลทำให้ผู้ตามกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือสร้างการยอมรับนับถือด้วยความเชื่อมั่นไว้วางใจในตัวผู้นำอันเป็นผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ

9.2 การกระตุ้นปัญญา หมายถึง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นปัญญาว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตื่นตัวหรือมีการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักปัญหาถึงวิธีการแก้ไขปัญหาการกระตุ้นปัญญานั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ความเข้าใจเป็นผลในการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงลักษณะธรรมชาติปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีแก้ปัญหา

9.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงหาแนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วยการคำนึงถึงความต่างของแต่ละบุคคลในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา

9.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำใช้คำพูดการกระทำให้กำลังใจหรือเร้าอารมณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกระตือรือร้นทุ่มเทพยายามคิดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

10. คุณลักษณะงาน หมายถึง คุณสมบัติในแต่ละด้านของงาน โดยงานแต่ละงานจะมีคุณสมบัติของงานที่แตกต่างกัน คุณลักษณะงานเป็นทัศนคติที่กระทบหรือเกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นการออกแบบงานด้วยการเพิ่มคุณค่าของงาน 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วยความหลากหลายทางทักษะของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงานและผลป้อนกลับของงาน

10.1 ความหลากหลายทางทักษะของงาน หมายถึง คุณลักษณะงาน โดยความหลากหลายทางทักษะของงานเป็นทักษะความรู้ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานในหลายด้านประกอบกัน ซึ่งพิจารณาได้จากเนื้อหาวิธีการปฏิบัติงาน

10.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะงาน โดยความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนด้วยความสามารถปฏิบัติงานตามทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการขั้นตอนสุดท้าย อันนำไปสู่ผลลัพธ์ของงาน

10.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะงาน โดยความสำคัญของงานเป็นผลของงานที่มีความสำคัญอันมีผลกระทบต่อองค์การ และสังคม

10.4 ความมีอิสระของงาน หมายถึง คุณลักษณะงาน โดยความมีอิสระของงานเป็นการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ซึ่งพิจารณาได้จากขอบเขตการกำหนดรูปแบบงาน ขอบเขตการกำหนดวิธีการทำงาน ขอบเขตการกำหนดระดับการปลอดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน ขอบเขตการกำหนดโอกาสการใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงาน ขอบเขตการกำหนดมาตรฐานในงาน และขอบเขตการทดลองสิ่งใหม่ในงาน

10.5 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง คุณลักษณะงาน โดยผลป้อนกลับของงานเป็นสามารถแสดงข้อมูลข่าวสารอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทราบถึงประสิทธิผลของงาน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่องโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยอันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

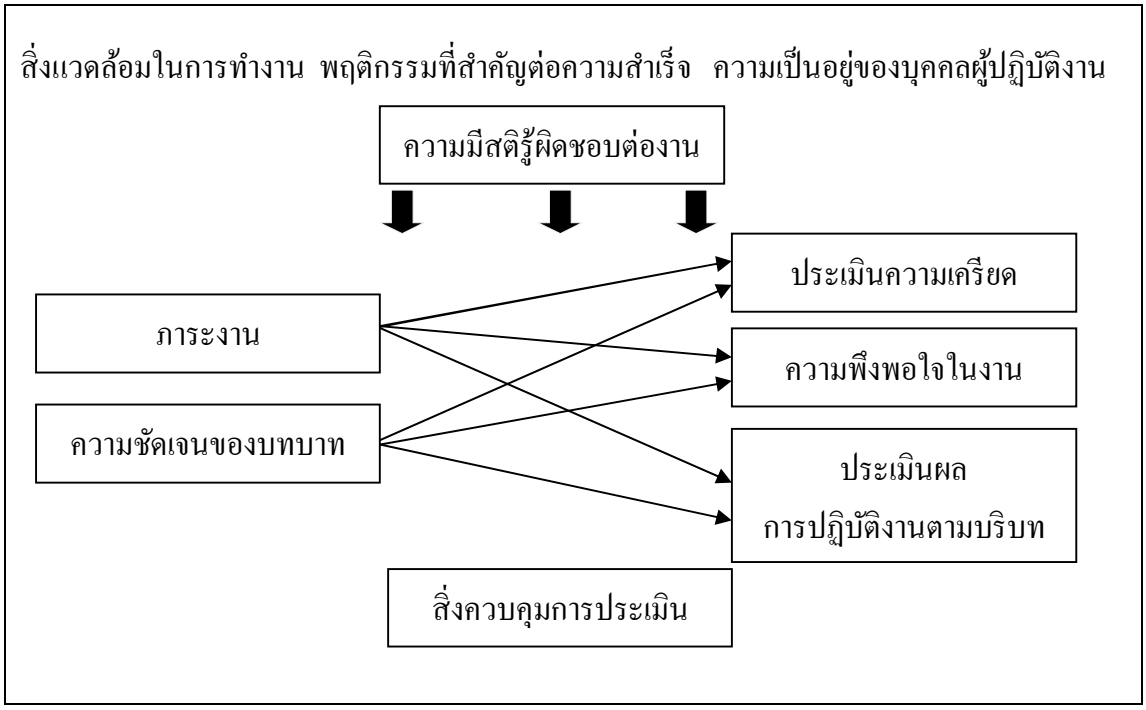
1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ
2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
3) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน
5) กรอบแนวคิดการวิจัย

1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นมิติหนึ่งในการศึกษาสุขภาพองค์การ ทั้งนี้ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงผู้รู้ นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การไว้หลากหลายแง่มุม โดยแนวคิดสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

สุขภาพองค์การ Miles (1973) ศึกษาองค์การในปี ค.ศ. 1969 โดยการศึกษาองค์การอันเป็นผลให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การศึกษานั้นให้ความสำคัญของการพิจารณาขอบเขตกิจกรรมในองค์การด้วยการหาแนวทางปรับปรุงให้น่าอยู่ น่าทำงาน ศึกษาเรียนรู้ หรือการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นผลนำไปสู่องค์การให้สามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตั้งเดิม องค์การสามารถเผชิญต่อปัญหาอย่างเหมาะสม องค์การสามารถพัฒนาขยายกิจการ นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน Parsons, (1953) ได้ศึกษาถึงองค์การตามทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) พบว่าองค์การมีประสิทธิผลโดยการรักษาสภาพขององค์การคงอยู่เจริญก้าวหน้าด้วยความสามารถของการแก้ไขปัญหาพื้นฐานระบบสังคมในการปรับตัว ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการรวมถึงความสามารถในการ

รักษาระเบียบแบบแผนทั้งนี้ Miles (1973) อาศัยแนวคิดบทบาทความมีสติรู้ผิดชอบต่องานในการศึกษาสุขภาพองค์การและบุคลิกภาพ (Conscientiousness)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบที่ใช้ศึกษาตัวแปรและความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การ

Miles (1973) ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การและบุคลิกภาพ ลูกจ้างชาวออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่าง 104 คน รัฐควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย โดยอาศัยแนวคิดบทบาทความมีสติรู้ผิดชอบต่องาน (Conscientiousness) อันประกอบด้วย ปัจจัยความเครียดในงาน (Occupational Stress) ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) และปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate)

จากภาพประกอบ 1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Organizational Climate) ประเมินจากความรับรู้ของภาระงาน (workload) และความชัดเจนของบทบาทงาน (Role Clarity) ส่วนความเป็นอยู่ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (Well Being) ประเมินจากความเครียด (Psychological Distress) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทั้งนี้พฤติกรรมที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การถูกประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามบริบทขององค์การ (Contextual Performance) ซึ่ง Miles (1973) พบว่าความมีสติรู้ผิดชอบต่องานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานแต่ไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Well Being) รวมถึงการรับรู้ของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Climate) นอกจากนี้ความมีสติรู้ผิดชอบต่องาน (Conscientiousness) มีอิทธิพล

ลดผลกระทบของความชัดเจนบทบาทการทำงาน (Role Clarity) ในแง่ของความอดกลั้นต่ออาชีพการงาน (Occupation Distress) รวมถึงความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ทั้งนี้สุขภาพองค์การมักถูกตรวจสอบด้วยตัวแปรบุคคล รวมถึงสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก โดยความมีสติรู้ผิดชอบต่องาน (Conscientiousness) ถูกนำมาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามบริบทขององค์การ (Contextual Behaviors) ที่สนับสนุนความสำเร็จทั้งหมดขององค์การ แต่ไม่ใช้ดัชนีชี้วัดทางตรงของความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ ความอดกลั้นต่ออาชีพการงาน (Occupation Distress) รวมถึงความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ สุขภาพองค์การนั้นสามารถอธิบายถึงประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดสุขภาพองค์การให้ความสำคัญของการพิจารณาขอบเขตกิจกรรมในองค์การด้วยการหาแนวทางปรับปรุงองค์การอันเป็นผลให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนสมบรูณ์ให้สามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตั้งเดิม รวมถึงองค์การสามารถเผชิญต่อปัญหาอย่างเหมาะสม มาเป็นแนวทางการศึกษาสุขภาพองค์การ (Miles, 1973)

1. ความหมายของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การเป็นมิติหนึ่งที่ชี้วัดได้ถึงประสิทธิผลขององค์การซึ่งเกณฑ์ที่บ่งชี้ไปถึงประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาความหมายของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการขององค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความหมายของสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2533) และ ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2530) องค์การถือเป็นการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มของบุคคลด้วยบทบาทการประสานสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยการรวมตัวบุคคลตั้งแต่ 2 ตัวบุคคลขึ้นไปด้วยจุดหมายร่วมกันในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาศัยกระบวนการด้วยการจัดโครงสร้างของงานนั้น อันประกอบด้วย ลักษณะขององค์การในการแบ่งงานของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ลักษณะขององค์การระบบเปิดมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมอื่นที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิต และลักษณะขององค์การระบบเปิดด้วยการมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมอื่นตามการส่งออกที่พึงประสงค์ซึ่งมี

ความสอดคล้องกับ Robbins (1994) ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีบทบาทประสานสัมพันธ์กันอันนำไปสู่การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

Wexley, (1984 อ้างถึงใน กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์, 2548) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ว่าเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สามารถอธิบายบรรยากาศขององค์การ รวมถึงเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถการบริหารงานบรรลุเป้าหมายภายใต้การจัดการตัดสินใจอันประกอบด้วย การมีข้อมูลที่ดี การมีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งน้อย การมีการร่วมแสดงความคิดเห็นสูง การมีความแตกต่างระหว่างตัวบุคคลน้อย การมีความช่วยเหลือซึ่งของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงมีการช่วยเหลือให้องค์การเกิดความมั่นคง โดยสุขภาพองค์การนั้นถือเป็นภาวะที่ความสมบูรณ์และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี Daft (1986), Quick และQuick (1984) และ Mott, (1972 อ้างถึงใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) มีรูปแบบการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ สุขภาพองค์การเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถการบริหารงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยองค์การสุขภาพดีหรือไม่ดีนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยองค์การสุขภาพดีนั้นเป็นผลจากความสำเร็จขององค์การ อันประกอบด้วย ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์การมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ความสามารถด้วยสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงานสามารถด้วยการปรับตัวยืดหยุ่น และความสามารถด้วยการผลิต ซึ่งองค์การสุขภาพไม่ดีเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความเสี่ยงต่อประสิทธิผลระยะยาวในการอยู่รอดขององค์การ (สงกรานต์ แสงวงศ์ทอง, 2547)

พรรณี สุวัตถี (2537) ได้เสนอว่าสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบด้วยความสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม สุขภาพองค์การจึงเป็นสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบร่วมกันในองค์การอย่างมีระเบียบแบบแผนสมบูรณ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ พันธกิจขององค์การ และเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถตอบสนองความจำเป็นของหน้าที่ระบบสังคม 4 ประการอันประกอบด้วย การปรับตัวขององค์การ (Adaptation) การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal Achievement) การบูรณาการขององค์การ (Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ (Latency) ซึ่งทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาวการณ์สิ่งแวดล้อมอื่นในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมด้วยการมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (สงบ ลุนทา, 2543 และ พิพัฒน์ ศรีตะวัน, 2547) ส่วน How, Tarter และKottkamp (1991) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ โดยทำให้องค์การมีความพร้อมคงอยู่ท่ามกลางสภาวการณ์อื่นในระบบสังคมอย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การพัฒนาก้าวหน้าอย่าง

ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การ องค์การสุขภาพดีเป็นองค์การที่สามารถประกอบการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) ด้วยการที่องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพปัญหา ซึ่งไม่ว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายภายในองค์การหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ สามารถสรุปความหมายของสุขภาพองค์การข้างต้นได้ว่าสภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบด้วยความสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม โดยสุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบร่วมกันในองค์การอย่างมีระเบียบแบบแผนที่มีความสมบูรณ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสุขภาพองค์การยังเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถการบริหารงานถึงประสิทธิผลขององค์การ

2. ความสำคัญของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การยังเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาความสำคัญของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการขององค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความสำคัญของสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Bennis, (1979 อ้างถึงใน อมรรัตน์ โสธารัตน์, 2550) และ Foryer และWell (1971) องค์การสุขภาพสมบูรณ์จะมีความตระหนักในเอกลักษณ์ของตนสามารถปรับตัวตามสภาพความเป็นจริงในสังคม แบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การเป็น 2 ลักษณะ อันประกอบด้วย ลักษณะองค์การสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) โดยมีลักษณะอันได้แก่ สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในรับผิดชอบในการทำกิจกรรม ซึ่งมีกระบวนการวางแผนร่วมกันมีการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขวิกฤตการณ์ด้วยการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเปิดเผยมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ เน้นความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมตามสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นในองค์การ มีการเรียนรู้ในความผิดพลาดด้วยมีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีความสำนึกในระเบียบข้อบังคับนโยบายที่ดีด้วยการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และมีรูปแบบของความร่วมมือกันแก้ไขอุปสรรคการปฏิบัติงานในอนาคต ลักษณะองค์การสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization)

โดยมีลักษณะอันได้แก่ สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร มีการปกปิดปัญหาข้อผิดพลาด ผู้นำตำแหน่งสูงใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการ ผู้นำไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมุ่งหวัง สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกัน สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานแตกความสามัคคี

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของสุขภาพองค์การ สามารถสรุปลักษณะของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ได้ว่าเป็นสภาพขององค์การที่เกิดจากขึ้นจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยองค์การสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) เป็นลักษณะของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักในเอกลักษณ์ของตนสามารถปรับตัวตามสภาพความเป็นจริงในสังคม ส่วนลักษณะองค์การสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization) เป็นลักษณะที่สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควรปกปิดปัญหาข้อผิดพลาด และผู้นำตำแหน่งสูงใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานแตกความสามัคคี

3. องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การเป็นคุณสมบัติในแต่ละด้านขององค์การ ซึ่งองค์การแต่ละองค์การจะมีคุณสมบัติของสุขภาพองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการขององค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยองค์ประกอบของสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Hoy และForsyth (1986) ได้จำแนกองค์ประกอบของสุขภาพองค์การ (Organizational Health) 7 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความเข้มแข็งขององค์การ อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ ดังนี้

1) ความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity) ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภาย โดยผู้นำปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสามารถเผชิญปัญหาความยุ่งยากของสังคมได้

2) อิทธิพลของผู้อำนวยการ (Principal Influence) ความสามารถของผู้นำในด้านการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอพิจารณาหรือการยอมรับความคิดเห็นของผู้นำบริหาร ซึ่งผู้นำมีอิสระจากอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนรู้จักใช้กลวิธีเหมาะสมในการ

ประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน รวมไปถึงการมอบหมายงานเป็นผลให้เกิดอิทธิพลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างที่ผู้นำต้องการ

3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งสร้างความเป็นมิตร ใจกว้าง การเป็นที่พึ่ง ความเปิดเผย การสนับสนุน การแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสามารถในการจัดสวัสดิการแก่บุคคล การรับฟังเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ความไว้วางใจซึ่งกันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) พฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งเน้นทั้งงานและความสำเร็จของงานการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบวิธีปฏิบัติ ทัศนะคติคาดหวังอย่างชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมมาตรฐานการทำงาน รวมถึงระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำสำคัญต่อการจัดการพัฒนาองค์การอันเป็นให้มีการปฏิบัติขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งไม่ว่าองค์การใดผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด

5) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) ความสามารถของผู้นำในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล

6) ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) ขวัญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ขวัญกำลังใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ขวัญจึงเป็นสิ่งที่ไหวตัวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอ

7) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) ความพยายามของทางองค์การเพื่อทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการกำหนดเป้าหมายให้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรวมถึงการจัดสภาพการทำงานที่ดีอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของสุขภาพองค์การได้ว่าเป็นคุณสมบัติขององค์การที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลอันมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงานอันประกอบด้วย ความเข้มแข็งขององค์การ อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ

4. การวัดสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาการวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการขององค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศได้พัฒนาออกแบบไว้หลากหลาย โดยการวัดสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

วัลลภา ปรีเปรม (2555) พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Hoy และSabo เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 45 ข้อ อันประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีขององค์การ 7 ข้อ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การ 9 ข้อ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารองค์การ 6 ข้อ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6 ข้อ ด้านการอยู่ร่วมกันของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน 8 ข้อ และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 9 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ส่วนสมชัย เสร็จกิจ (2549) ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Hoy และTarter เป็นแบบวัดภาวการณ์ปฏิบัติงานในองค์การอันประกอบด้วย ฉบับ ก. สำหรับผู้นำ 32 ข้อ ฉบับ ข. สำหรับบุคคลใต้บังคับบัญชา 37 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับ ก. เท่ากับ .99 ฉบับ ข. เท่ากับ .99 พัชรีวรรณ กิจมี (2549) พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Hoy และForsyth เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 44 ข้อ อันประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ 7 ข้อ ด้านอิทธิพลของผู้นำ 5 ข้อ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ 5 ข้อ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ 5 ข้อ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5 ข้อ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ และด้านการเน้นวิชาการ 8 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ส่วน วัฒนา ก่ำจำปา (2549) พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Podgurski เป็นแบบวัดสุขภาพขององค์การ 36 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบูรณภาพสถาบัน 6 ข้อ ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 10 ข้อ ด้านการจัดสรรทรัพยากร 7 ข้อ ด้านความผูกพันของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน 8 ข้อ และด้านการมุ่งเน้นการบริหาร 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77, .81, .83, .83 และ .72 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พรรณี สุวัตถี (2537) ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy และFeldman เป็นแบบสอบถามในการวัดสุขภาพองค์การ 96 ข้อ อันประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย 6 ข้อ ด้านบูรณาภาพของสถาบัน 9 ข้อ ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน 14 ข้อ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 19 ข้อ ด้านการติดต่อสื่อสาร 4 ข้อ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 18 ข้อ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 13 ข้อ และด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุน 13 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .99 ปิยรัตน์ โสภา (2554) พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Mile เป็นแบบวัดสุขภาพขององค์การ 60 ข้อ อันประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 10 ข้อ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 5 ข้อ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม 8 ข้อ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ 6 ข้อ ด้านความสามัคคี 5 ข้อ ด้านขวัญและกำลังใจ 7 ข้อ ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ 7 ข้อ ด้านความเป็นอิสระ 4 ข้อ ด้านการปรับตัว 4 ข้อ และรวมไปถึง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .69 ชมกสิณ ดรุณอาภรณ์ (2546) พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิด Hoy, Tarter และKottkamp เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 44 ข้อ อันประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94 วรรณภา ประทุมโทน (2545) ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Hoy และFeldman (1987) เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 44 ข้อ อันประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ 7 ข้อ ด้านอิทธิพลของผู้นำ 5 ข้อ ด้านการบริหารเน้นคน 5 ข้อ ด้านการบริหารเน้นงาน 5 ข้อ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5 ข้อ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ และด้านการเน้นวิชาการ 8 ข้อ โดยลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ (Hoy และForsyth, 1986) สำหรับวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 7 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการเน้นวิชาการ

2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาความหมายของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความหมายของบรรยากาศองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Plunkett และAttner (1994), Hoy และMiskel (1978), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) และ Helliriege และSlocum, (1974 อ้างถึงใน สายสมร ฟักทองอยู่, 2543) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ว่าเป็นลักษณะของแต่ละองค์การที่ทำให้องค์การมีความแตกต่างกัน โดยยังสามารถรับรู้เกี่ยวกับลักษณะองค์การด้วยการเฉพาะหรือระบบย่อยขององค์การ เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจการปฏิบัติงาน ทั้งนี้บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันสะท้อนถึงคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมและลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การอันมีผลต่อพฤติกรรมตามประสบการณ์ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Litwin และStringer, 1968; Schneider, 1973 อ้างถึงใน อาทิยา หมื่นเดช, 2550 และ ภรณี กีร์ติบุตร, 2529)

สอดคล้องกับ พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลี (2541) สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อนโยบาย การดำเนินการ การบริหารงานขององค์การ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในแง่ตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละองค์การ อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างของงานในองค์การ ด้านความรับผิดชอบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ด้านความอบอุ่นของงานในองค์การ ด้านการสนับสนุนของงานในองค์การ ด้านการให้ผลตอบแทนของงานในองค์การ ด้านความขัดแย้งของงานในองค์การ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานในองค์การ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานในองค์การ และด้านความเสี่ยงของงานในองค์การ เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศองค์การ (Organizational

Climate) เป็นลักษณะของการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะแวดล้อมรอบตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะต่างกันอันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม (จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541)

เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์ (2547) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การเกิดจากการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงทางอ้อม อันประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบของบุคคล ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัล ความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเสี่ยงในงานด้วยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การในแง่ของความเป็นตัวของตัวเองอันได้แก่ การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน ส่วน ธเนศ ขำเกิด (2532) พบว่าสถานการณ์ปัจจุบันในองค์การมีการเชื่อมโยงถึงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน บุคคลผู้ปฏิบัติงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้บรรยากาศองค์การจึงเป็นตัวแปรสำคัญอันมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าขององค์การ ซึ่งโดยเฉพาะผลกระทบที่มีต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

Brown และMoberg (1980) ได้อธิบายบรรยากาศภายในองค์การ (Organizational Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า บุคลิกภาพขององค์การ (Organizational Personality) การเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งในทางตรงและในทางอ้อมการรับรู้เกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันอันมีอิทธิพลผลักดันพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยบรรยากาศองค์การสามารถกำหนดรูปแบบความคาดหวังของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อองค์ประกอบในองค์การอันมีผลต่อทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วยการศึกษากระบวนการบริหารจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเหมาะสม อันประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การและปัจจัยสำคัญอื่นในองค์การ โดยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญอันส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประสบความสำเร็จ บรรยากาศองค์การนั้นเป็นค่านิยม ทัศนคติและขนบธรรมเนียมประเพณีอันส่งผลกระทบต่อวิถีทางของบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันด้วยการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในองค์การ อันประกอบด้วย การแสดงถึงความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความเป็นอิสระ มีรูปแบบการทำงานความชัดเจน และการควบคุมและนวัตกรรม (Grigsby, 1991; สมยศ นาวีการ, 2526 และ อรุณ รักธรรม, 2523)

Jones (1988) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ โดยหากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยอันได้แก่ พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการต่างไม่ไว้วางใจต่อกันอันเป็นผลทำให้พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมืออย่าง

เต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาฝึกอบรมทักษะของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วน Kotter (1978), Halpin (1966) และ นิภา แน่งน้อย (2532) บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การ อันประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ โดยองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (นิฉี บุณยฤทธานนท์, 2547 และ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะขององค์การที่มีการสืบทอดต่อกันมาอันมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้มี่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญอันได้แก่ การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทัศนคติในองค์การ การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อในองค์การ การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่านิยมในองค์การ การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การบรรยากาศองค์การจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Steers และPortor, 1991; Dessler, 1976; Dubrin, 1984; Brown และMoberg, 1980; Haiman และคณะ, 1978; Hall, 1977; Huse และBowditch, 1977; Gibson และDonnelly, 1973 และ อารี เพชรพุด, 2530)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ สามารถสรุปความหมายของบรรยากาศองค์การข้างต้นได้ว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นคุณสมบัติสำหรับองค์การ ซึ่งองค์การแต่ละประเภทจะมีบรรยากาศองค์การที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์การ ซึ่งองค์การแต่ละประเภทจะมีบรรยากาศองค์การที่มีคุณสมบัติต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาความสำคัญของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความสำคัญของบรรยากาศองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523) อธิบายถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) อันประกอบด้วย 3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ประการแรกบรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่สองคนขึ้นไป ประการที่สองบรรยากาศองค์การมีการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงการร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่มีการรวบรวมทรัพยากรความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน และประการที่สามบรรยากาศองค์การเป็นการมุ่งดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สูงขึ้น โดยไม่อาจทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการกระทำตามลำพังอิสระ

นอกจากนี้ สมยศ นาวีการ (2521) ได้อธิบายถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้นำการบริหาร รวมถึงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันประกอบด้วย 3 ความสำคัญ ดังนี้

1) บรรยากาศองค์การที่ดีมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานซึ่งเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศองค์การแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อยลง ตรงกันข้ามบรรยากาศแบบเปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2) บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีผลทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การด้วยแบบของความเป็นผู้นำทัศนคติ รวมถึงวิธีการของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอันมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การซึ่งเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การนั้นมีความสำคัญมาก ตามแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามด้วยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3) บรรยากาศองค์การที่มีการกระจายอำนาจมีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลางด้วยบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้มีผลทำให้ผลผลิตต่ำ รวมถึงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงานไม่เกิดความคิดริเริ่ม ส่วนองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สภาพบรรยากาศขององค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผลผลิตสูง บรรยากาศองค์การแบบดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การ สามารถสรุปความสำคัญของบรรยากาศองค์การข้างต้นได้ว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็น

คุณสมบัติสำหรับองค์การ ความสำคัญของบรรยากาศองค์การนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

3. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์การ ซึ่งองค์การแต่ละประเภทจะมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) สามารถอธิบายถึงบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อันประกอบด้วยโครงสร้างองค์การการสนับสนุน ความยึดมั่นผูกพันการได้รับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และความรับผิดชอบ ดังนี้ ประการแรกโครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานถึงความเป็นไปภายในองค์การอันได้แก่ โครงสร้างกฎระเบียบของหน่วยงาน บทบาทความรับผิดชอบของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สองการสนับสนุน (Support) โดยการสนับสนุนเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนของงานในองค์การอันได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีการได้รับกำลังใจจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การได้รับความสนใจในสวัสดิการส่วนบุคคลจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และการได้รับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สามความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) โดยความยึดมั่นผูกพันเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การอันได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และความคาดหวังทางอื่นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานโดยมีการสนับสนุนนโยบายสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในองค์การต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สี่การได้รับการยอมรับ (Recognition) โดยการได้รับการยอมรับเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปตามความสามารถของผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมอันได้แก่ การได้รับการยอมรับของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยคำติชมการได้รับการยอมรับของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยการเลื่อน

ขั้นและการได้รับการยอมรับของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้สวัสดิการส่วนบุคคล ประการที่ห้ามีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานอันได้แก่ การรับรู้ถึงการปรับปรุงแบบแผนของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การการรับรู้ถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การและรวมถึงการรับรู้ความยืดหยุ่นรองรับในการจัดการสมัยใหม่ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และประการที่หกความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งถือเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความไว้วางใจสนับสนุนในองค์การอันได้แก่ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจเกี่ยวกับงานทุกระดับอย่างเหมาะสมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Stringer, 2002)

ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2523) จัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) โดยเป็นการรับรู้จากองค์การของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงในองค์การ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การ โดยโครงสร้างองค์การเป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การอันได้แก่ กฎระเบียบการรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2) ความเป็นอิสระ ซึ่งเป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอันไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของในทางลบ

3) รางวัลตอบแทน โดยรางวัลตอบแทนเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอันได้แก่ การเลื่อนขั้น และการเลื่อนเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถผลการปฏิบัติงานหรือไม่เป็นต้น

4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5) การยอมรับความขัดแย้ง โดยการยอมรับความขัดแย้งเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อความคิดเห็นที่ต่างกันของสมาชิกของบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนภายในองค์การตามลักษณะที่ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ อันควรมีการเผชิญหน้าแสดงออกถึงความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถความยืดหยุ่นขององค์การเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Likert และLikert (1976) แบ่งบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ออกเป็น 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อิทธิพลในองค์การ เทคโนโลยี และแรงจูงใจ ดังนี้ ประการแรกการติดต่อสื่อสาร (Communication Flow) ข้อมูลข่าวสาร โดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานรู้เกี่ยวกับความเป็นไปภายในองค์การอันได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง ประการที่สองการตัดสินใจ (Decision Making Practices) การตัดสินใจในเรื่องงานโดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจทุกระดับอย่างเหมาะสม ประการที่สามเป็นลักษณะของการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Concern for Persons) ความสนใจต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยองค์การให้ความสนใจในสวัสดิการส่วนบุคคลของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประการที่สี่อิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) สายการบังคับบัญชาในองค์การ โดยเกี่ยวกับระดับสายการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ประการที่ห้าเทคโนโลยี (Technological Adequacy) ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการ ซึ่งจากการปรับปรุงแบบแผนเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่รับเข้าอย่างทันทีอันได้แก่ อุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการ และประการที่หกแรงจูงใจ (Motivation) การสนับสนุนในการทำงานต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นความต่างเกี่ยวกับการยอมรับความขัดแย้งในเรื่องงาน และรวมไปถึงการสนับสนุนในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน

ส่วน James และJones (1974), มานิตา คงเดชอุดมกุล (2544) และ Forehan และ Gilmer (1964) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ปรัชญาการจัดการ ความซับซ้อนของระบบ พฤติกรรมของผู้นำ สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และเป้าหมาย ดังนี้

1) ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) ปรัชญาการจัดการ โดยปรัชญาการจัดการเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวข้องกับงานบริหารที่ให้ความสำคัญอันประกอบด้วย การมีส่วนร่วมด้วยการบริหารงานอย่างเหมาะสมในองค์การ การจัดระเบียบอำนาจหน้าที่ของกลุ่มการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม การรับรู้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างเหมาะสมในองค์การ

2) ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความซับซ้อนของระบบที่มีความแตกต่างกัน อันประกอบด้วย ความแตกต่าง

ระหว่างแผนกงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และความแตกต่างตามเป้าหมายของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การและความแตกต่างตามรูปแบบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

3) พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Patterns) พฤติกรรมของผู้นำ โดยพฤติกรรมของผู้นำเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารอันประกอบด้วย พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้นำ พฤติกรรมการให้ความสนับสนุนไว้วางใจของผู้นำ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ และพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำ

4) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้นำอันประกอบด้วย ความร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงความอบอุ่นเป็นมิตรของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความสามัคคีของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมไปถึงการยอมรับจากผู้ร่วมงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

5) เป้าหมาย (Goal Direction) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความแตกต่างกันของเป้าหมาย โดยเป้าหมายตามประเภทองค์การย่อมมีความแตกต่างกันอันได้แก่ องค์การบริการธุรกิจ และองค์การบริการสาธารณะ

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) พบว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้ ประการแรกโครงสร้างองค์การ โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อเป้าหมายนโยบายขององค์การ รวมไปถึงลักษณะสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การใช้เทคโนโยลี และรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ประการที่สองลักษณะของงาน โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบความยากง่ายของงาน ความท้าทายของงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน และความมีคุณค่าของงาน ประการที่สามการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อลักษณะการบริหารการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการให้การสนับสนุน ความไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลการลงโทษของผู้บังคับบัญชา ประการที่สี่สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือ การช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากบุคคลผู้ร่วมงาน และประการที่ห้าค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การผลตอบแทนจากการจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอันได้แก่ การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง และสิทธิในการลา

ทั้งนี้ ภรณี กีรติบุตร (2529) และ Knowles (1974) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรัชญาการจัดการ โครงสร้างขององค์การ ปรับปรุงตนเอง นโยบายเกี่ยวกับการเงิน และระบบการให้รางวัล ดังนี้

1) นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Policy Framework Undergirding the Human Resource Development Program) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นเรื่องขององค์การเกี่ยวกับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2) ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) เป็นรูปแบบการบริหารงานด้วยการให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์การอันได้แก่ การมีส่วนร่วม และการมีประชาธิปไตยในการบริหารงานเป็นต้น

3) โครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) โครงสร้างขององค์การ โดยโครงสร้างขององค์การอันเข้มงวดที่มีการรวมเข้าสู่ส่วนกลางโดยไม่มีการกระจายอำนาจจะทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

4) ปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) จะปรับปรุงตนเอง โดยการจะปรับปรุงตนเองจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้

5) นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) นโยบายเกี่ยวกับการเงิน โดยการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอย่างเพียงพอ อันบ่งบอกถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเป็นการทุ่มเทงบประมาณอันจะส่งผลให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเห็นความสำคัญคุณค่า

6) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ระบบการให้รางวัล โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานโดยควรเน้นถึงความยุติธรรมความเหมาะสมอันจะทำให้พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ด้วยการพัฒนาตนเอง

Litwin และStringer (1968) สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย และการรับรู้ความเสี่ยงภัย ดังนี้

1) โครงสร้างภายในองค์การ (Organizational Structure) โครงสร้างองค์การ โดยโครงสร้างองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การอันประกอบด้วย ข้อบังคับกฎระเบียบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การบริหารงานของบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การควบคุมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความอบอุ่นเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี อันประกอบด้วย บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความเป็นมิตรของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และกลุ่มสังคมแบบไม่เป็นทางการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การสนับสนุนเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานอันประกอบด้วย การได้รับการช่วยเหลือของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และการสนับสนุนซึ่งกันทั้งจากผู้นำและผู้ร่วมงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

3) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) การให้รางวัลและการลงโทษ โดยการให้รางวัลและการลงโทษเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญในการให้รางวัลหรือการลงโทษอันประกอบด้วย ความรู้สึกในการได้รับรางวัลของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานดี และความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

4) ความขัดแย้ง (Conflict) ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาอันประกอบด้วย ความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

5) มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย (Performance Standard and Expectation) มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย โดยมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และความคาดหวังต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ดีมีคุณภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

6) การรับรู้ความเสี่ยงภัย (Risk Taking) การรับรู้ความเสี่ยงภัย โดยความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความท้าทายของงานในองค์การอันประกอบด้วย ความเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และการตัดสินใจหาแนวทางปลอดภัยของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นอกจากนี้ Kotter (1978), Gibson และDonnelly (1973) และ สมยศ นาวีการ (2521) ได้จำแนกปัจจัยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 7 องค์ประกอบ อัน

ประกอบด้วย โครงสร้าง ความท้าทายและความรับผิดชอบความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย ความขัดแย้ง ผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย และความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ประการแรกโครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างงาน โดยเป็นข้อจำกัดกำหนดขึ้นมาจากองค์การอันมีผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สองความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ซึ่งความท้าทายและความรับผิดชอบเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความท้าทายในแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่สูง ประการที่สามความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความอบอุ่นและการสนับสนุนโดยเป็นการช่วยลดความกังวลที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การให้ความสำคัญพนักงานใหม่ด้วยย่อมจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านเข้าไปผูกพันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ ประการที่สี่การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย โดยการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วยเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญในการให้รางวัลและการลงโทษตามสถานการณ์ โดยการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนหรือการลงโทษย่อมจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นต่อความผูกพันของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ยังถือว่าเป็นการลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่ห้าความขัดแย้ง (Conflict) ความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งถือเป็นเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์การ ซึ่งต้องเผชิญความขัดแย้งด้วยการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่หกผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย (Performance Standard and Expectations) ผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย โดยผลการปฏิบัติงานและความคาดหมายเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นความชัดเจนของความคาดหมายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การและ ประการที่เจ็ดความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย โดยความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย โดยชี้ให้เห็นว่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีความต้องการ

ทางด้านความสำเร็จสูงนั้นชอบที่จะรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจบรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางนั้นกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ส่วน Steers และPorter (1991) และ อารี เพชรพุด (2530) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล โครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ การให้รางวัล และความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน ดังนี้ ประการแรกความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล (Individual Autonomy) ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล โดยความเป็นอิสระของแต่ละบุคคลเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยความเป็นอิสระของหน่วยงานย่อยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การ ด้วยมีการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การแสดงความสามารถของตนเอง ประการที่สองโครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ (Structure Imposed Upon the Position) โครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างทางด้านบริหารหรือด้านการจัดการในองค์การ โดยเป็นความใกล้ชิดในการควบคุมการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สามการให้รางวัล (Reward Orientation) การให้รางวัล โดยการให้รางวัลเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้รางวัลของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และประการที่สี่ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำเป็นอย่างดี โดยขณะเดียวกันก็ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ สามารถสรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การข้างต้นได้ว่า โดยเป็นการอธิบายถึงบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันประกอบด้วยโครงสร้างภายในองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานผลปฏิบัติงานและความคาดหมาย และการรับรู้ความเสี่ยงภัย

4. การวัดบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การศึกษาการวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ

องค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศได้พัฒนาออกแบบไว้หลากหลาย โดยการวัดบรรยากาศองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

นันทิรา ตาลสม (2552) พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และ Stringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 40 ข้อ อันประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล 5 ข้อ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 5 ข้อ ด้านการให้รางวัลและโทษ 5 ข้อ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง 5 ข้อ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง 5 ข้อ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี 5 ข้อ และด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 ส่วน พรตบุตรี จุฑะกนก (2552) ได้พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Stringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 24 ข้อ อันประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง 4 ข้อ ด้านมาตรฐาน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 4 ข้อ ด้านการให้การยอมรับ 4 ข้อ ด้านการสนับสนุน 4 ข้อ และด้านความยึดมั่นผูกมั่น 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94 สุดาวดี น่วมมี (2550) พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และ Stringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 36 ข้อ อันประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างภายในองค์การ 6 ข้อ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 6 ข้อ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6 ข้อ ด้านความขัดแย้ง 6 ข้อ ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย 6 ข้อ และด้านการรับรู้เสี่ยงภัย 6 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ส่วน เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์ (2547) ได้พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และStringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 50 ข้อ อันประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างขององค์การ 8 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล 7 ข้อ ด้านความอบอุ่น 5 ข้อ ด้านการสนับสนุน 5 ข้อ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6 ข้อ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง 4 ข้อ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย 6 ข้อ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม 4 ข้อ และด้านความเสี่ยงและความท้าทาย 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

นอกจากนี้ นิศารัตน์ เมืองอินทร์ (2552) พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Stringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 30 ข้อ อันประกอบด้วย 6 ด้าน

ดังนี้ ด้านโครงสร้าง 5 ข้อ ด้านมาตรฐาน 5 ข้อด้านความรับผิดชอบ 5 ข้อ ด้านการเห็นคุณค่า 5 ข้อ ด้านการสนับสนุน 5 ข้อ และด้านความผูกพัน 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ไกรสิงห์ ปาณสมบรูณ์ (2544) ได้พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และStringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 50 ข้อ อันประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างขององค์การ 7 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล 5 ข้อ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 6 ข้อ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 4 ข้อ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง 4 ข้อ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหมาย 5 ข้อ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี 7 ข้อ ด้านความเสี่ยงในงาน 4 ข้อ และด้านความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม 8 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94, .67, .77, .92, .92, .84, .75, .90, .90 และ .96 ตามลำดับ ส่วน ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา (2550) พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และStringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 42 ข้อ อันประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ 7 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล 5 ข้อ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 6 ข้อ ด้านการให้รางวัลและลงโทษ 4 ข้อ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง 4 ข้อ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหมาย 5 ข้อ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม 7 ข้อ และด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ณัฐพฤทธิ์ ศรีภักดี (2552) ได้พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และStringer เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 50 ข้อ อันประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างขององค์การ 8 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล 7 ข้อ ด้านความอบอุ่น 5 ข้อ ด้านการสนับสนุน 5 ข้อ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6 ข้อ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง 4 ข้อ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย 6 ข้อ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม 4 ข้อ และด้านความเสี่ยงและความท้าทาย 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิด Litwin และ Stringer (1968) สำหรับวัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างภายในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย และด้านการรับรู้เสี่ยงภัย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสุขภาพองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสุขภาพองค์การ ทั้งนี้ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษา วรรณภา ประทุมโทน (2545) บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยบรรยากาศองค์การนั้นมีผลต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Nasurdin, Ramayah และBeng, (2006 อ้างถึงใน พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2551) ได้ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของโครงสร้างองค์การและบรรยากาศองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรม 151 คน เกิดความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ วรรณภา ประทุมโทน (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) กับสุขภาพองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาล 761 คน ขวัญกำลังใจมีผลต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Bourland (1988) ได้ศึกษาอิทธิพลของสุขภาพองค์การ พบว่าอิทธิพลสุขภาพองค์การ โดยการสนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิผลเป็นผลจากสุขภาพองค์การ (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์, 2548)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ

3) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึง

นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2525) และ อุทัย หิรัญโต (2515) ความเป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า โดยบุคคลเหล่านี้มีฐานะ ตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าขององค์การนั้น ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์ การประนีประนอม การอาศัยอำนาจหน้าที่ตามลักษณะที่เป็นทางการในการจูงใจและไม่เป็นทางการในการจูงใจ รวมถึงการประสานงานอันเป็นเครื่องมือก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความเป็นผู้นำนั้นเป็นการใช้กำลังกาย กำลังความคิด และทรัพยากรเพื่อให้ผู้ซึ่งกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดคล้อยตามความประสงค์ของตน (Morphet และคณะ, 1967) ส่วน สุพัตรา สุภาพ (2536), Halpin (1966), Tennenbaum (1965) และ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีลักษณะพิเศษบุคคลหนึ่ง โดยมีอิทธิพลความสามารถในการดำเนินงานเหนือบุคคลกลุ่มอื่นด้วยการติดต่อสื่อสารให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การเป็นผู้นำในแง่ของพฤติกรรมนั้นเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนสัมพันธ์อันอย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม สอดคล้องกับ บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532), ชวนชม ชินะตังกูร (2524), สมพงษ์ เกษมสิน (2523) และ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นภายในกลุ่ม ทั้งนี้รวมไปถึงผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มปฏิบัติงานให้กับตนอย่างพึงพอใจ สามารถชักจูงให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานคนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สามารถคลี่คลายความตึงเครียดอื่นลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุจึงจุดมุ่งหมายด้วยการใช้อิทธิพลของผู้นำต้องอยู่ในลักษณะของการนำมิใช่เป็นการบังคับผลักดัน ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่อำนวยการ การริเริ่ม และการประสานงานเพื่อให้เกิดการรวมพลังในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสามารถกระตุ้นให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นร่วมรับผิดชอบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วิจิตร วรุตบางกูร (2522), Good (1973), วิภาดา คุปตานนท์ (2544), Koontz และ O'Donnell (1964) และ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหมู่คณะบุคคลผู้ปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จรวมไปถึงเป็นบุคคลผู้มีความสามารถบทบาทสำคัญในการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยบุคคลที่มีความสามารถทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายเป็นผลจากการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติการกระทำของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นผู้นำจึงเป็นผู้

ที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการสร้างสรรค์องค์การที่ดี (Good Corporate Cultures) ด้วยการให้อำนาจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นจนทำให้ผู้ร่วมงานเจริญงอกงามจากการมอบหมายงานอย่างชาญฉลาด การสร้างทีมงาน การเป็นผู้ตามที่ดีบางครั้ง การสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานทางบวก และการให้ผลกระทบต่อผู้ตามทางบวกทั้งทางวิชาชีพหรือชีวิตส่วนตัวดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นให้ปฏิบัติตามอันมีจุดประสงค์ร่วมกัน ส่วน จินตนา เวปุลละ (2521), อรุณ รักธรรม (2527) และ Davis (1972) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าผู้นำเป็นผู้ทำให้เกิดผลทางตรงต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมทั้งหลายของผู้ร่วมงาน โดยผู้นำเปรียบเป็นหลักชัยที่สำคัญขององค์การต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา รวมถึงผลงานอันเป็นส่วนรวมซึ่งคุณภาพลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานผลงานขององค์การ ผู้นำเป็นบุคลากรมีความสำคัญสำหรับองค์การทุกระดับ โดยการพิจารณาประสิทธิภาพขององค์การในความเจริญก้าวหน้า รวมไปถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานมักมองไปที่ผู้นำอันดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถภาพคุณภาพของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพราะตำแหน่งผู้นำเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดการดำเนินงานทั้งหมด ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นด้วยการนำบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นให้ปฏิบัติตามไปในทางปฏิบัติจะเป็นความสามารถของบุคคลอันก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเป็นลักษณะของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ รวมถึงบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างความมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความมีประสิทธิผลให้เกิดขึ้น (สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2527 และ Morphet และคณะ, 1967)

ทั้งนี้ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหาร เพื่อองค์การสามารถพัฒนาเจริญก้าวหน้าประสิทธิภาพประสิทธิผลในผลงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การดำเนินกิจกรรมอื่นไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการบำรุงขวัญบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การความสามารถในการให้กำลังใจกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การความสามารถในการแสดงออกหรือการกระทำของผู้นำอันเป็นการชักจูงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ประชุม รอดประเสริฐ, 2526 และ ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์, 2525)

ธงชัย สันติวงษ์ (2538), กิติมา ปรีดีดิลก (2529) และ Schwatz (1980) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบพฤติกรรมแสดงออกของผู้นำอย่างเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานส่วนรวม ผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะเหมาะสมพฤติกรรมการนำถูกต้องโดยความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำด้วยการเป็นผู้ที่สามารถวินิจฉัยหรือสั่งการตัดสินใจแก้ปัญหาอันนำไปสู่งานเกิดประสิทธิภาพโดยสถานการณ์หนึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรืออาจ

ล้มเหลวอีกสถานการณ์หนึ่งก็ย่อมเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ Fiedler (1967), ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์ (2525), ชวนชม ชินะตังกูร (2524) , ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523) และ ศิริ เจริญวัย (2521) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเกิดภาวะผู้นำด้วยตำแหน่งสถานการณ์ โดยภาวะผู้นำเกิดขึ้นตามแบบของภาวะผู้นำ แบบของผู้นำเป็นพฤติกรรมแสดงออกเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมตามความต้องการที่ปรากฏในสถานการณ์นั้นอันมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน รวมถึงมีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การสามารถจูงใจให้สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนด (ประวัติ เมษไตรรัตน์, 2535)

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถการแสดงออกการกระทำของผู้นำอันชักจูงให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นการกระทำในฐานะผู้นำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายด้วยการชักจูงใจบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้มีความเข้าใจตามบทบาท ความร่วมมือร่วมใจ ความพร้อมหาแนวทางแก้ปัญหา และทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี โดยภาวะผู้นำเป็นผลจากการผสมผสานของปัจจัยหลายประการทั้งทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมผู้นำแสดงออกในการบริหารงาน รวมถึงสภาวะแวดล้อมขององค์การอันมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้นำองค์การจำเป็นต้องปรับตัวปรับองค์การให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมด้วยภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำพาองค์การสู่ความสำเร็จต่อไป (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2538, เกษม อภิชาตวิวรรธน์, 2535; กิติมา ปรีดีดิลก, 2529 และ ประชุม รอดประเสริฐ, 2526)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปความหมายของได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เกิดภาวะผู้นำด้วยตำแหน่งสถานการณ์ต่างๆโดยผู้นำเป็นภาวะผู้นำแสดงออกเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบของภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมตามความต้องการที่ปรากฏในสถานการณ์นั้นอันมีผลต่อประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงมีบทบาทอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การ เป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำ Bass (1985) อันมีวิสัยทัศน์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างพลังจูงใจ การเป็นบุคคลผู้มีคุณธรรม รวมถึงการกระตุ้นบุคคลผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ผู้นำเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การด้วยการดำเนินงานขององค์การต้องอาศัยตัวผู้นำบริหารงานซึ่งความสามารถของผู้นำที่เป็นบุคลากรหลักเป็นผลนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบันโดยภาวะผู้นำต้องแสดงถึงเป็นผู้มีสติปัญญาดี มีความกว้างขวางเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการมีแรงจูงใจภายในที่รับผิดชอบต่อการทำงานสูง (Schein, 1985; Davis, 1972; เทื้อน ทองแก้ว, 2545; สมคิด บางโม, 2545 และ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วง, 2525) ส่วน Finkelstein และHambrick (1996), Drath และPalus (1994), Schwatz (1980) และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีการใช้อิทธิพลอันมีผลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง กระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลการทำงานร่วมกันของบุคคลอันนำไปสู่ความเข้าใจผูกพันให้เกิดขึ้นกับงาน ดังนั้นการแสดงภาวะผู้นำนั้นสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถบ่งบอกถึงการมีความรู้ การมีความสามารถ การมีความรับผิดชอบ การทันต่อเหตุการณ์ในทุกด้าน การคาดการณ์มีมุมมองระยะยาว การสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกันภาวะผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การอันเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ

ปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์ (2546) และ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารงานในการทำให้ผู้อื่นทำตามเป้าหมาย โดยอาศัยการพูดชักนำหรือการแสดงพฤติกรรมให้ผู้ตามศรัทธาในลักษณะผู้นำมีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความเด็ดขาด มีความยุติธรรม มีความเป็นที่เชื่อถือ มีลักษณะท่าทางดี มีความขยันอดทน มีความกระตือรือร้น มีความ

ซื่อตรง มีความคิดริเริ่ม มีความไม่เห็นแก่ตัว มีความสามารถในการบริหารจัดการ วางแผนที่ดี มีความเข้าใจคน มีการตัดสินใจแก้ปัญหา รวมถึงการมีความรู้จักตนเองและบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพลผลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอันนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง การแสดงภาวะผู้นำนั้นสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การด้วยพฤติกรรมสามารถบ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ รวมถึงการทันต่อเหตุการณ์ (สมยศ นาวีการ, 2545 และ ประภัสร์ จงสงวน, 2546)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสรุปลักษณะความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้นได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นสภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้สมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักในเอกลักษณ์ของตนสามารถปรับตัวตามสภาพความเป็นจริงในสังคม

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติในแต่ละด้านของผู้นำ ซึ่งผู้นำแต่ละผู้นำมีคุณสมบัติภาวะผู้นำต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พิจารณาตามคุณลักษณะผู้นำอันมีส่วนสำคัญต่อองค์การ ดิเรก ตั้งสายัณห์ (2517) ภาวะผู้นำควรมีความรู้จักเสียสละ ความอดทน ความยุติธรรม ความมีวินัยในตนเอง ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญทั้งกาย ทั้งใจ ความร่าเริงความอารมณ์ขัน ความเป็นผู้พูดจริงทำจริง ความมีทักษะของการเข้าสังคม ความสามารถทำงานเป็นหมู่คณะ ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสามารถควบคุมจิตใจตนเอง ความยอมรับความคิดเห็น ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่องานเพื่อนร่วมงาน ความเฉลียวฉลาด ความรับผิดชอบ ความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ความกล้าเผชิญความจริง การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความสามารถในการเผชิญกับวิกฤติอื่นอย่างมั่นคง มีการจัดการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าชัดเจน ความมีมนุษย์สัมพันธ์ดี และความใช้คุณธรรมในการทำงาน

อรุณ รักธรรม (2527) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) อันประกอบด้วย ความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความแนบเนียน ความยุติธรรม ท่าทาง ความอดทน ความกระตือรือร้นความไม่เห็นแก่ตัว ความตื่นตัว ดุลพินิจความสงบเสงี่ยม ความเห็นอกเห็นใจ ความจงรักภักดีการสังคมดี และการบังคับตัวเอง ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) ความรู้ด้วยการเป็นผู้รอบรู้ โดยยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำยิ่งมั่นคงมากขึ้น

2) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดริเริ่มด้วยการริเริ่มปรับปรุงแก้ไข

3) ความกล้าหาญ (Courage) ความกล้าหาญด้วยการกล้าหาญสามารถผจญต่องานอื่นสำเร็จ รวมถึงมีความมั่นคงในความคิด

4) ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความเด็ดขาดด้วยการสามารถตัดสินใจทันท่วงที

5) ความแนบเนียน (Tact) ความแนบเนียนด้วยการสามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรู้เรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงมารยาทสังคม

6) ความยุติธรรม (Justice) ความยุติธรรมด้วยการมีความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ โดยวางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษ

7) ท่าทาง (Bearing) ท่าทางด้วยการมีกิริยาอาการ เครื่องแต่งกายเหมาะสม และการมีบุคลิกลักษณะท่าทางดี

8) ความอดทน (Endurance) ความอดทนด้วยการความสามารถของร่างกาย ความคิดจิตใจที่ทนต่อการปฏิบัติกิจการอื่น

9) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความกระตือรือร้นด้วยการเอาใจใส่ต่อหน้าที่

10) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) ความไม่เห็นแก่ตัวด้วยการขจัดเสียซึ่งความมักได้ โดยมีความซื่อตรงซื่อสัตย์สุจริต

11) ความตื่นตัว (Alertness) ความตื่นตัวด้วยการมีความว่องไว ปราดเปรียว ระมัดระวัง สุขุม รอบคอบ และไม่ประมาท

12) ดุลพินิจ (Judgment) ดุลพินิจด้วยการสามารถพิจารณาเหตุผลต่างอย่างถูกต้อง

13) ความสงบเสงี่ยม (Humanity) ความสงบเสงี่ยมด้วยการไม่หยิ่งยโส รวมถึงการไม่มีความภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

14) ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) ความเห็นอกเห็นใจด้วยการเอาใจเขาใส่ใจเราของเพื่อนร่วมงาน

15) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความจงรักภักดีด้วยการมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะโดยการเป็นที่ไว้วางใจของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงาน

16) การสังคมดี (Sociability) การสังคมดีด้วยการปรับตนให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์อย่างถูกต้องแนบเนียน

17) การบังคับตัวเอง (Self Control) การบังคับตัวเองด้วยการระมัดระวังให้แสดงออกซึ่งกิริยาอาการที่ไม่เหมาะสมต่อสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

ส่วน อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2524) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ดี 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ภูมิฐาน ภูมิวุฒิ ภูมิธรรม และความจัดเจนในศิลปะ ดังนี้ ประการแรกภูมิฐานด้วยความสง่าผ่าเผย ความสะอาดหมดจด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความพอเหมาะพอดีของรูปร่างเครื่องแต่งกาย ท่วงที กิริยาท่าทางวาจา โดยการมีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้บริหารทำให้คนทั้งหลายพึงใจเชื่อถือศรัทธา ประการที่สองภูมิวุฒิด้วยความเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยต้องมีความรู้ในหน้าที่โดยตรงให้แตกฉาน และต้องมีความรู้ในวิชาการแขนงอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ นอกจากนั้นต้องมีความรู้ทั่วไปอย่างดี ซึ่งวิชาความรู้ดังกล่าวมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันด้วยการเป็นเครื่องมือจำเป็นสำหรับแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารต้องพยายามเรียนรู้ให้มากทั้งจากตำรา การเรียนรู้ด้วยตนเอง และประสบการณ์ รวมถึงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้เพื่อทราบเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่ขาดหย่อนภูมิรู้หรือภูมิวุฒิย่อมขาดความเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นผลต่อปัญหาของการปกครองบังคับบัญชา ประการที่สามภูมิธรรมด้วยความผู้บังคับบัญชา โดยแม้จะภูมิฐานพร้อมมีวุฒิที่ดีเลิศเพียงใด ถ้าความประพฤติไม่ดี ไม่มีวินัยและมีจิตใจที่ไร้ศีลธรรมจรรยา ความรู้หรือวิชาการที่มีจะไม่มีประโยชน์เพราะได้นำเอาความรู้ไปใช้ในทางผิดด้วยการเบียดเบียนทำลายผู้อื่นให้เดือดร้อนเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่ขาดภูมิธรรมจะมีความร้ายแรงยิ่งกว่าผู้บริหารที่ขาดความรู้ เพราะผู้บริหารที่มีภูมิธรรมต่ำมักใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ของตนหรือพวกพ้องยิ่งกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อจะนำมาซึ่งความแตกแยกของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ขาดความมีระเบียบวินัย และเป็นที่รังเกียจของสังคมทั่วไป ฉะนั้นภูมิธรรมจึงเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำทุกประเภทหรือทุกลักษณะองค์การ และประการที่สี่ความจัดเจนในศิลปะด้วยความลำพังภูมิฐานหรือภูมิธรรมไม่อาจทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องสามารถประยุกต์หรือผสมผสานทั้งสามอย่างเข้าด้วยกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์คุณสมบัติทั้งสามของผู้นำเข้าด้วยกันนั้นเป็นศิลปะแห่งความเป็นผู้นำนั่นเอง ผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่ชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ ถ้าขาดความจัดเจนเรื่องดังกล่าวผู้นำไม่อาจสร้างความพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ฉะนั้นความชัดเจนในศิลปะแห่งการวางตนให้เหมาะสม การใช้ความรู้อย่างมีหลักการ รวมถึงการมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานย่อมเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำ Neagly (1969) กล่าวถึงองค์ประกอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี (Transformational Leadership) 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ประการแรก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีโดยผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำเป็นผู้ที่กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานเลือกเป็นผู้นำ ประการที่สี่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความผสมกลมกลืนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่ห้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้ที่ประพฤติหรือปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้วยวิธีอาสาสมัคร และประการที่หกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาทของผู้นำที่กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานยอมรับ

สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2530) ได้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 3 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และผู้นำประสานผลประโยชน์ ดังนี้

1) ผู้นำยึดสถาบันเป็นหลัก (Normative Leadership Styles) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำยึดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นหลัก โดยมุ่งมั่นงานตามเป้าหมายขององค์การ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าความต้องการส่วนตน รวมถึงเน้นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

2) ผู้นำยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leadership Styles) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการให้ความสำคัญต่อความต้องการส่วนตนของบุคคลเป็นหลัก โดยให้ความสนใจความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อบุคคลมีขวัญกำลังใจดีงานดีก็ตามมาด้วยการมุ่งสนใจคนก่อนผลงาน

3) ผู้นำประสานผลประโยชน์ (Transaction Leadership Styles) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำยึดเอาผลประโยชน์ขององค์การ รวมถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานพร้อมกัน โดยการได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน

ส่วน House และMitchell (1974) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 3 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำเป็นผู้สั่งการ ภาวะผู้นำเป็นผู้สนับสนุนและภาวะผู้นำเป็นผู้ร่วมงานดังนี้ ประการแรกภาวะผู้นำเป็นผู้สั่งการ โดยเป็นลักษณะการปฏิบัติงานของผู้นำเผด็จการ ประการที่สองภาวะผู้นำเป็นผู้สนับสนุน โดยผู้นำแสดงความเป็นเพื่อนร่วมงานอันได้แก่ การเสนอความคิดเห็น และการอำนวยความสะดวก เป็นต้น และประการที่สามภาวะผู้นำเป็นผู้ร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำเป็นผู้ร่วมงาน โดยผู้นำแสดงการให้โอกาสต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอันได้แก่ การเสนอความคิดเห็นด้วยการนำข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาตัดสินใจ เป็นต้น Stogdill (1984) สรุปแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 10 องค์ประกอบ ดังนี้ ประการแรกการเป็นผู้นำ ศูนย์กลางกระบวนการ

กลุ่ม โดยการเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มการเป็นศูนย์รวมอำนาจ การเป็นศูนย์รวมความร่วมมือ การเป็นศูนย์กลางกิจกรรม การเป็นผู้มีตำแหน่งสูงกลุ่มนั้น และการเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายกิจกรรมอื่น ประการที่สองการเป็นผู้นำ บุคลิกภาพหรือผลของบุคลิกภาพ โดยลักษณะพิเศษต่างจากคนอื่นด้วยการเป็นที่ยกย่อง การเป็นที่นับถือ และการเป็นที่ให้ความร่วมมือ ประการที่สามการเป็นผู้นำ ศิลปะการทำให้เกิดความยินยอม โดยผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ ความเชื่อฟังการยกย่อง ความจงรักภักดี รวมถึงการทำให้ผู้อื่นกระทำตามความต้องการของผู้นำ ประการที่สี่การเป็นผู้นำอิทธิพล ซึ่งการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นหรือการให้คนอื่นปฏิบัติตามจนบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มในความพยายามสร้างจุดมุ่งหมาย การทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รวมถึงการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่ ประการที่ห้าการเป็นผู้นำพยายามเป็นผู้นำในรูปการกระทำหรือพฤติกรรม โดยพฤติกรรมการประสานการทำงานกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิรวมถึงการแสดงความสนใจในสวัสดิการสมาชิก ประการที่หกการเป็นผู้นำ รูปแบบการเกลี้ยกล่อม โดยเป็นศิลปะการเกลี้ยกล่อมคนอื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อบรรลุจุดประสงค์ รวมถึงการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตามด้วยไม่ใช้การข่มขู่บังคับหรือการใช้อำนาจ ประการที่เจ็ดการเป็นผู้นำ พลังอำนาจ โดยเป็นความต่างพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำย่อมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ประการที่แปดการเป็นผู้นำ การบรรลุจุดประสงค์ของกลุ่ม โดยเป็นความพึงพอใจของสมาชิกมีผู้นำต้องจัดสถานการณ์การทำงานทั้งการลงทุนหรือเวลา รวมถึงวิธีการสนองความต้องการสมาชิกกลุ่ม ประการที่เก้า การเป็นผู้นำ บทบาทสังคม โดยบทบาทที่ต่างกันของบุคคล ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงบทบาทของผู้นำอันต่างจากบทบาทของผู้ตามและประการที่สิบ การเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม โดยการเป็นผู้นำด้วยกระบวนการต้องการความคิดริเริ่มหรือการหาทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติ

บัญชา แก้วเกตุ (2523) อธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำ 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย สติปัญญา ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะทางอารมณ์ อุปนิสัยและศีลธรรม ดังนี้

1) สติปัญญา โดยการรู้จักใช้สามัญสำนึก การมีความคิดสมเหตุสมผลย่อมเป็นหลักประกันการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมอื่น การตัดสินใจ การเห็นการณ์ไกลด้วยการพยากรณ์ผลแห่งการปฏิบัติอันสะท้อนอนาคต การมีไหวพริบ การรู้จักกาลเทศะ การผ่อนหนักผ่อนเบา การมีอุบายในการแก้ปัญหา การทำสิ่งยากให้ง่าย รวมถึงการมีอุบายในการจูงใจคน

2) ลักษณะทางร่างกาย โดยสุขภาพด้วยการมีสุขภาพดี พลังงานด้วยใช้เวลาทำงานนานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ความอดทนด้วยการทนต่อความเหนื่อยยากรวมถึงบุคลิกลักษณะน่านิยมด้วยการทำให้คนประทับใจแรกพบ

3) ลักษณะทางอารมณ์ โดยการมีสมรรถภาพไตร่ตรองเลือกสรรแสดงออกทางอารมณ์ให้เกิดผลดีที่สุดด้วยไม่ว่าอะไรเกิดขึ้นอย่าเพิ่งคิดเป็นความชั่วร้ายหรือเหตุร้ายจนกว่าจะพิจารณาใคร่ครวญแล้ว การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมด้วยความใจเย็นไม่ว่ามีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นจะไม่วิตกกังวลหวั่นไหวแต่จะพิจารณาหาทางปฏิบัติ การบังคับตนเองด้วยไม่ปล่อยตัวตามอารมณ์ ความกระตือรือร้นด้วยการพยายามให้งานสำเร็จลุล่วง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางตัวเหมาะสมในสังคมด้วยการพูดเหมาะสมทุกโอกาสหรือทุกสถานที่หรือการแต่งกายถูกกาลเทศะอารมณ์ขันเป็นศิลปะประกอบกับไหวพริบของแต่ละคน รวมถึงความเข้าใจผู้อื่นด้วยการเข้าใจเจตนาคำพูดหรือกิจกรรม

4) อุปนิสัย โดยการเป็นตัวการสำคัญทำให้เกิดการแสดงออกทางอารมณ์ ผู้นำต้องมีความจริงใจด้วยการไม่หลอกลวงทั้งตนเองหรือบุคคลอื่น ความจงรักภักดีด้วยการเสียสละ ความสำนึกหน้าที่จนเป็นนิสัย ความเชื่อมั่นตนเองด้วยความรอบคอบรอบรู้ ความกล้าหาญด้วยการไม่ย่อท้อต่องาน ความยุติธรรมด้วยการปราศจากอคติ ความไม่เห็นแก่ตัวด้วยการไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง ความสนใจผู้อื่นอันไม่ใช่ชอบยุ่งสอดรู้สอดเห็น รวมถึงความสนใจกว้างขวางด้วยการสนใจกิจการในเหตุการณ์ตลอดจนวิชาการ

5) ศีลธรรม โดยการมีความรู้ดีด้วยความรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความสามารถดีด้วยการนำความรู้มาประยุกต์พัฒนาคนตลอดจนสามารถควบคุมปกครองบุคคลใต้บังคับบัญชา รวมถึงความประพฤติดีด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดีของบุคคลใต้บังคับบัญชาตามหลักธรรม

ส่วน อุทัย หิรัญโต (2515) จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำ 10 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความเข้มแข็งทางกายใจ แนวทางการดำเนินงาน ความกระตือรือร้น ความเอื้ออารี ความซื่อตรง ความรู้ความสามารถ ความเด็ดขาดความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จ และความสามารถในการสื่องานความเฉลียวฉลาด ดังนี้

1) ความเข้มแข็งทางกายใจ โดยการมีความเข้มแข็งทั้งทางกาย รวมถึงทางใจ

2) แนวทางการดำเนินงาน โดยการรู้จักวัตถุประสงค์ รวมถึงแนวทางการดำเนินงาน

3) ความกระตือรือร้น โดยการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

4) ความเอื้ออารี โดยการให้ความเป็นเพื่อน รวมถึงความเอื้ออารีต่อผู้ร่วมงาน

5) ความซื่อตรง โดยการมีความซื่อตรง

6) ความรู้ความสามารถ โดยการมีความรู้ความสามารถ

7) ความเด็ดขาดโดยการมีความเด็ดขาด

8) ความเฉลียวฉลาด โดยการมีความเฉลียวฉลาด

9) ความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จ โดยการเป็นมีความเชื่อมั่น รวมถึงความศรัทธาต่อความสำเร็จในการทำงาน

10) ความสามารถในการสื่องาน โดยการเป็นมีความสามารถในการสื่องานกับลูกน้อง

Stadt (1973) ได้สรุปภาวะผู้นำ 12 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย มาตรฐานการทำงานพึ่งพาอาศัยได้ ความกล้าคิดความรับผิดชอบ ความสามารถแบ่งงาน ความมีวินัย ความมีมโนภาพ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อความคิด การมีสุขภาพดี ความสามารถในการจัดรูปงาน และความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ดังนี้

1) มาตรฐานการทำงาน โดยการคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน

2) พึ่งพาอาศัยได้ โดยการเป็นที่พึ่งของบุคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

3) ความกล้าคิดโดยมีความกล้าด้วยการกล้าคิดหรือกล้าเสี่ยง

4) ความรับผิดชอบ โดยการมีความรับผิดชอบ

5) ความสามารถแบ่งงาน โดยความสามารถแบ่งงานให้บุคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

6) ความมีวินัย โดยการมีวินัยในตนเอง

7) ความมีมโนภาพ โดยการมีมโนภาพในตนเอง

8) ความมีมนุษยสัมพันธ์ โดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

9) ความสามารถในการสื่อความคิด โดยการมีความสามารถในการสื่อความคิด

10) การมีสุขภาพดี โดยการแข็งแรงหรือการมีสุขภาพดี

11) ความสามารถในการจัดรูปงาน โดยการมีความสามารถในการจัดรูปงาน

12) ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยการมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ส่วน Stogdill (1984) ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บุคคลดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำ โดยการมีสติปัญญา การมีการศึกษาเล่าเรียน การมีความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม รวมถึงการมีสถานะทางเศรษฐกิจสังคม

2) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำ โดยการรู้จักเข้าสังคม การมีความคิดริเริ่ม การมีความเพียรพยายาม การรู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การตื่นตัวและหยั่งรู้สถานการณ์ การมีความร่วมมือ การเป็นที่นิยมของประชาชน การมีความสามารถปรับตัว รวมถึงการมีความสามารถในการพูด

3) คุณสมบัติความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ โดยการมีความคิดริเริ่ม การเป็นที่นิยมของปวงชน การมีความสามารถเข้าสังคม การตัดสินใจ การปรารถนาที่จะทำดีที่สุด การมีอารมณ์ขัน การมีความร่วมมือกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น รวมถึงความสามารถทางกีฬา

4) องค์ประกอบความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ โดยการมีความสามารถ การมีความรู้ การมีสติปัญญา การมีความกระตือรือร้น การมีความสามารถในการพูด การมีความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ รวมถึงการมีความรับผิดชอบด้วยการเป็นที่พึ่งของบุคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วง (2525) อธิบายภาวะผู้นำตามลักษณะวิธีการทำงานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ผู้นำตามได้มาด้วยอำนาจ วิธีการใช้อำนาจของผู้นำ และบทบาทของผู้นำ ดังนี้

1) ผู้นำตามได้มาด้วยอำนาจ โดยการขึ้นมาด้วยอำนาจทางกฎหมายการปกครองหรือการบังคับบัญชา ซึ่งผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leader) เป็นผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leader) เป็นผู้นำมีพรสวรรค์ การครองใจคนให้เชื่อฟังปฏิบัติตาม และผู้นำแบบพ่อพระ (Symbol Leader) อำนาจของผู้นำประเภทนี้เกิดจากแรงศรัทธาการเคารพนับถือ

2) วิธีการใช้อำนาจของผู้นำ โดยผู้นำแบบอัตนิยม (Authoritarian Leader) เป็นผู้นำมีความก้าวร้าวด้วยการข่มขู่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น อาจเป็นแบบความกล้าบ้าบิ่นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่นนั้นมุ่งหนักไปทางด้านวินัย ส่วนผู้นำแบบประชานิยม (Democratic Leader) เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยด้วยการไม่มุ่งอำนาจเหนือผู้อื่น แต่กลับใช้วิธีกระตุ้นสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในการร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความสัมพันธ์กับสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มนั้นผู้นำลักษณะนี้ไม่ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรม และผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire Leader) เป็นผู้นำแบบปล่อยตามสบายด้วยการไม่ทำสิ่งใดเลยในกลุ่มหรือในบางทีอาจต้องทำ แต่เป็นการกระทำเพียงเล็กน้อยเท่านั้น รวมถึงผู้นำประเภทนี้ไม่มีอำนาจการปกครองสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกน้อยมาก

3) บทบาทผู้นำ โดยผู้นำแบบพ่อปกครองลูก (Parental Leader) เป็นผู้นำทำตัวเหมือนพ่อแม่ด้วยการมุ่งให้ลูกน้องบุคคลผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟังตนเหมือนลูกหลาน รวมถึงช่วยปกป้องคุ้มครองลูกน้องบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ส่วนผู้นำแบบใช้กลอุบายคุมบังเหียน (Manipulator) ผู้นำลักษณะสร้างสมอำนาจด้วยการใช้อำนาจตามประสบการณ์ความรอบรู้หรือฐานะตำแหน่งให้เข้ากับสถานการณ์ และผู้นำลักษณะผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นผู้นำไม่มีอำนาจบังคับบัญชาบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

ส่วน สมพงศ์ เกษมสิน (2526) อธิบายลักษณะภาวะผู้นำตามวิธีการทำงาน 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบจูงใจ และผู้นำแบบร่วมใจ ดังนี้

1) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leader) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ โดยถือการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง การวินิจฉัยสั่งการตามระเบียบแบบแผนหรือตัวบทกฎหมายเป็นเครื่องมือ รวมถึงความสัมพันธ์เป็นลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง

2) ผู้นำแบบบงการ (Directive Leader) ผู้นำแบบบงการ โดยการชอบใช้อำนาจ ใช้วิธีสั่งการอย่างเดียว ไม่รู้จักวิธีเสนอแนะหรือนิเทศงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงบรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดระแวง

3) ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leader) ผู้นำแบบจูงใจ โดยการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณากำหนดนโยบายแสดงความคิดเห็น รวมถึงการชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในการทำงาน

4) ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leader) ผู้นำแบบร่วมใจ โดยการนิยมการปรึกษาหารือเสริมความเข้าใจอันดี การยึดหลักความประนีประนอม รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน

Reddin (1970) อธิบายถึงแบบภาวะผู้นำ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน แบบภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพน้อย ซึ่งเป็นประเภทผลงานต่ำมาก รวมถึงความก้าวหน้าของงานไม่มี อันประกอบด้วย 4 แบบภาวะผู้นำ ดังนี้

1) แบบหนีงาน (Deserter) ภาวะผู้นำขาดความสนใจในงาน ภาวะผู้นำขาดความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำขาดมนุษย์สัมพันธ์ และภาวะผู้นำไม่สามารถร่วมงานกับสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

2) แบบนักบุญ (Missionary) ภาวะผู้นำขาดความสนใจในงาน ภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลในกลุ่มที่มีแต่ความเกรงใจ ภาวะผู้นำไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนบุคคลผู้ปฏิบัติงานใด ภาวะผู้นำไม่ขัดแย้งหรือคัดค้านการกระทำของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใด และภาวะผู้นำพร้อมเปลี่ยนแปลงเสมออันเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อย

3) แบบเผด็จการ (Autocrat) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานอย่างเดียว ภาวะผู้นำถือตนเองเป็นใหญ่ ภาวะผู้นำขาดสัมพันธภาพกับบุคคลผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำไม่วางใจบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น และผู้ร่วมงานตกอยู่ภายใต้ความวิตกกังวลตลอดเวลา

4) แบบประนีประนอม (Compromiser) ภาวะผู้นำยอมรับความสำเร็จของงาน สัมพันธภาพกับบุคคลผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญแต่ขาดความสามารถ และภาวะผู้นำไม่เชื่อมั่นในตนเองเป็นผลให้ใช้วิธีประนีประนอมตลอดเวลา

แบบภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผู้นำประเภทผลงานอยู่ในระดับสูง รวมถึงกิจการมีความก้าวหน้า อันประกอบด้วย 4 แบบภาวะผู้นำ

1) แบบยึดระเบียบ (Bureaucrat) ภาวะผู้นำไม่สนใจกับสัมพันธภาพผู้ร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำสนใจการทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดอย่างประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำมีความคิดว่าตนมีความสามารถ พฤติกรรมผู้นำยึดกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนเคร่งครัด และพฤติกรรมผู้นำไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) แบบนักพัฒนา (Developer) ภาวะผู้นำทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ภาวะผู้นำมีความสามารถจูงใจบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น ภาวะผู้นำสนใจพัฒนาบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ภาวะผู้นำมอบหมายงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสม และผู้ร่วมงานศรัทธาวางใจซึ่งกันอย่างดี

3) แบบผู้นำเผด็จการมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) ภาวะผู้นำเชื่อมั่นในตนเองสูง ภาวะผู้นำมีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำมุ่งงานเป็นหลัก ภาวะผู้นำมีศิลปะในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความคิดของตน

4) แบบนักบริหาร (Executive) ภาวะผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ภาวะผู้นำรู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำวางมาตรการในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ภาวะผู้นำเอาใจใส่ ภาวะผู้นำรับผิดชอบ ภาวะผู้นำมีความคิดริเริ่ม และภาวะผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจเป็นธรรม

Getzels และGuba (1975) แบ่งภาวะผู้นำตามลักษณะแสดงออกในการบริหารองค์การ อันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ผู้นำยึดหน่วยงานเป็นหลัก ผู้นำยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้นำประสานประโยชน์ ดังนี้

1) ผู้นำยึดหน่วยงานเป็นหลัก (Homothetic Leader) การถือเอาวัตถุประสงค์ระเบียบกฎเกณฑ์หรือผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ

2) ผู้นำยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leader) การอาศัยความคิดการตัดสินใจของตนเป็นแนวทางสั่งการ ซึ่งพิจารณาตัวบุคคลด้วยไม่ว่าจะทำการใดจะคำนึงถึงความเหมาะสมจำเป็น

3) ผู้นำประสานประโยชน์ (Transactional Leader) การพิจารณาประโยชน์องค์การประโยชน์บุคคลพร้อมกัน

นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547) อธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำ 2 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย สถานการณ์เป็นผู้นำ และลักษณะวิธีการปฏิบัติงาน ดังนี้ ประการแรกสถานะของการเป็นผู้นำโดยผู้นำตามกฎหมายปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และผู้นำลักษณะพิเศษเป็นผู้นำมีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำเป็นพิเศษ และประการที่สองลักษณะและวิธีการปฏิบัติงาน โดยผู้นำแบบอัตตาธิปไตยเป็นผู้ถืออำนาจตนเป็นใหญ่ โครงสร้างของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีผู้นำเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสมาชิกมีความสัมพันธ์กับผู้นำเฉพาะฟังคำสั่งผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำปฏิบัติงานไม่ถือความเห็นตนเป็นใหญ่ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่ม

บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจด้วยการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น โครงสร้างกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานนำไปเป็นศูนย์กลาง รวมไปถึงกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันหลายทิศทางและผู้นำแบบเสรีนิยมเป็นผู้นำปฏิบัติงานด้วยการปล่อยให้กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มปฏิบัติงานตามใจ โดยไม่มีการตัดสินใจเป็นของตน ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างแบบขาดตอนไม่มีระบบ กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะกระจายขาดการประสานสัมพันธ์กัน ส่วน Flippo (1966) แบ่งภาวะผู้นำ 2 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ผู้นำประเภทนิเสธและผู้นำประเภทปฏิฐาน ดังนี้ ประการแรกผู้นำประเภทนิเสธ (Negative Leadership) ผู้นำประเภทนิเสธ โดยการใช้แนวทางบริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัวยอมปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความจำใจ ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่เครื่องมือในการบริหารเป็นพฤติกรรมผู้นำลักษณะเป็นเผด็จการหรืออัตตาธิปไตย และประการที่สองผู้นำประเภทปฏิฐาน (Positive Leadership) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นรวมไปถึงการมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลของการปฏิบัติงานจึงเป็นพฤติกรรมผู้นำลักษณะเป็นมีรูปแบบเป็นประชาธิปไตย Bass (1985) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือผู้นำบารมีการกระตุ้นปัญญาการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้ ประการแรกการสร้างบารมีหรือผู้นำบารมี (Charisma Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษเป็นผลทำให้ผู้ตามกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือสร้างการยอมรับนับถือด้วยความเชื่อมั่นไว้วางใจในตัวผู้นำอันเป็นผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ ประการที่สองการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นปัญญาว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตื่นตัวหรือมีการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักปัญหาถึงวิธีการแก้ไขปัญหาการกระตุ้นปัญญานั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ความเข้าใจเป็นผลในการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงลักษณะธรรมชาติปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีแก้ปัญหา ประการที่สามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงหาแนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วยการคำนึงถึงความต่างของแต่ละบุคคลในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และประการที่สี่การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น

ความสามารถของผู้นำในการใช้ทั้งคำพูดการกระทำให้กำลังใจหรือเร้าอารมณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกระตือรือร้นทุ่มเทพยายามคิดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่าเป็นการอธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลอันมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ด้านการสร้างบารมีหรือผู้นำบารมีการ ด้านกระตุ้นปัญญาการ ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

4. การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศได้พัฒนาออกแบบไว้หลากหลาย โดยการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

ศังกร รักชูชื่น (2540) พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Hoy และ Miskel เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 30 ข้อ อันประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ และด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ส่วน ศิริชัย พลับพิบูลย์ (2548) ได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Halpin เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ อันประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 ปิยภรณ์ ปัญญาวชิร (2545) พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Bass เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 35 ข้อ อันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างบารมี 13 ข้อ ด้านการกระตุ้นปัญญา 8 ข้อ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 10 ข้อ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ส่วน กาญจนา จันทร์ไทย (2539) ได้พัฒนาแบบวัดภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ House และDesslerซึ่งเป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 33 ข้อ อันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85, .95, .92 และ .97 ตามลำดับ นภัทรศร ณ บางช้าง (2553) พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Hallinger และJoseph เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 36 ข้อ อันประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดภารกิจองค์การ 8 ข้อ ด้านการจัดการองค์การ 11 ข้อ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ 17 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97

นอกจากนี้ ขุนทอง จริตพันธ์ (2546) ได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Halpin เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 30 ข้อ อันประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ และด้านมิตรสัมพันธ์ 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 ณรงค์ชัย นรสาร (2553) พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Davis เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันประกอบด้วย 3 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการมุ่งงาน ด้านพฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ รวมถึงด้านพฤติกรรมการมุ่งการเปลี่ยนแปลง โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 ส่วน ไชยพร โรจนพิทยากุล (2548) ได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Halpin เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 32 ข้อ อันประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแบบสัมพันธภาพ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิด (Bass, 1985) สำหรับวัดพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การ ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศ ไว้หลากหลาย โดยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การดังกล่าว สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษา Goines, (1995 อ้างถึงใน วัลลภา ปรีเปรม, 2555) ความสัมพันธ์ระหว่าง มิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำ พบว่ามิติสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับแบบภาวะผู้นำ โดยแบบภาวะผู้นำในการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพองค์การความสำเร็จของผู้นำ Wilder, (1990 อ้างถึงใน พิไล ภิบาลกุล,2547) ได้ศึกษาความสำเร็จของผู้นำเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ พบว่า ความสำเร็จของผู้นำเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ โดยสุขภาพองค์การได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่รับงานใหม่ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การในอนาคต สอดคล้องกับ ทิพยวรรณ อากาศวิภาค (2537) ได้ศึกษา การบริหารงาน พบว่าการบริหารงาน โดยผู้นำมีการส่งเสริมช่วยเหลือในการบริหารงานด้วยการจัด อบรม รวมถึงการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ส่วน ชมกสิณ ดรุณอาภรณ์ (2546) ศึกษาแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ พบว่าแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยแบบ ภาวะผู้นำมีผลต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุขภาพองค์การ ชัยชาญ ชัยหาร(2533) พบว่าสุขภาพองค์การ โดยการบริหารงาน โครงสร้างภายในองค์การนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรม ผู้นำที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพองค์การ Ranson, (1990 อ้างถึงใน กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์, 2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ องค์การ โดยการบริหารมีผลต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งการบริหารนั้นมีผลให้บรรยากาศองค์การดีอัน นำไปสู่สุขภาพองค์การที่ดี สอดคล้องกับ Podgurski, (1990 อ้างถึงใน วัลลภา ปรีเปรม, 2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลกับการรวมกลุ่ม พบว่าประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับการ รวมกลุ่ม โดยขวัญของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นผล นำไปสู่สุขภาพองค์การ Wohlsteter, (1995 อ้างถึงใน วัลลภา ปรีเปรม, 2555) ได้ศึกษาผลการนำ รูปแบบการบริหารไปปฏิบัติ พบว่าการนำรูปแบบการบริหารไปปฏิบัติ โดยสาเหตุความล้มเหลว เป็นผลจากผู้นำมีการบริหารงานตามแนวคิดของตนเองเป็นหลัก กระบวนการทำงานไม่ เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ Lindsay, (1991 อ้างถึงใน พิไล ภิบาลกุล, 2547) ได้ศึกษาระบบการปฏิบัติงาน

เพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การ พบว่าระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การ โดยอิทธิพลของผู้นำมีผลต่อสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันมีความสำคัญต่อสุขภาพองค์การ สุขภาพองค์การจึงอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้นำ Bush, (1987 อ้างถึงใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ พบว่าสุขภาพองค์การ โดยการพิจารณาการจัดการและความสามารถการผลิต ผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การอันมีผลต่อความสามารถการผลิต ซึ่งมีผลต่อสุขภาพองค์การ สอดคล้องกับ วรรณี หิรัญญากร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ พบว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาองค์การประสิทธิผล รวมถึงสุขภาพองค์การ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) ศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำกับองค์ประกอบผู้นำ พบว่าลักษณะเป็นคุณสมบัติ เจตคติต่อตนเอง บุคคลอื่น รวมถึงงานอาชีพ ส่วนบุคคลผู้ตามหรือบุคคลผู้ร่วมงานขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลนั้นกำหนดแสดงออกมา โดยความพร้อม รวมถึงวุฒิภาวะของบุคคลผู้ตามหรือบุคคลผู้ร่วมงานเป็นเงื่อนไขแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบเหมาะสมอันได้แก่ สภาพแวดล้อมสังคม วัฒนธรรม ระเบียบ กฎหมาย และลักษณะองค์การหรือหน่วยงานสังกัด เป็นต้น King, (1990 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538) ศึกษาภาวะผู้ที่ดีเลิศทางการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อประสิทธิผลความพึงพอใจ และบรรยากาศองค์การ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการพยากรณ์ความพึงพอใจ รวมถึงประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นตัวพยากรณ์ได้ดีกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ความกดดันทางการพัฒนา รวมถึงความกดดันทางการควบคุม สอดคล้องกับ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า 432 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารเกี่ยวข้องกับนโยบายศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด Bass, Waldman และBebb, (1987, อ้างถึงใน จารุนุช สุวประดับ, 2544) พบว่าการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ผู้บริหารระดับต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการแลกเปลี่ยนผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม 2 ลักษณะผู้บริหารระดับสูงตามการรับรู้ผู้บริหารระดับกลาง ทั้งนี้ Hater และBass, (1988 อ้างถึงใน จารุนุช สุวประดับ, 2544) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ

ระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่ผ่านการประเมินแล้วว่ายอดเยี่ยมกับกลุ่มผู้บริการทั่วไปตามการรับรู้ผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มผู้บริหารยอดเยี่ยมสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารทั่วไปด้านการมีบารมี รวมถึงการคำนึงถึงบุคคลผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของไม่ต่างกัน Bauman, (1989 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงศ์ธรรม, 2538) วิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบเชิงปฏิบัติการผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้นำรับรู้ตนเองต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับเพศ รวมถึงการใช้งาน รูปแบบพฤติกรรมมีประสิทธิผลในการมุ่งเน้นความคิด ค่านิยม รวมถึงทัศนคติ การรับตนเองทางบวกมีผลจากองค์ประกอบประสบการณ์ชีวิตกำหนดการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมอบอำนาจให้เอกบุคคลในองค์การด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collective Leadership) ระหว่างเอกบุคคล และผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำหนดตนเองในฐานะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) Young, (1992 อ้างถึงใน จรัสศรี ไกรนที, 2539) ศึกษาประสบการณ์ทางการศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า 66 กลุ่มตัวอย่างผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอ โรงพยาบาลรัฐเวอร์จิเนียตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมีประสบการณ์การศึกษาไม่เป็นรูปแบบ มากกว่ากลุ่มคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ และเช่นเดียวกันกลุ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมีประสบการณ์การศึกษาที่เป็นรูปแบบทั้งด้านเนื้อหารวมถึงกลวิธีการสอน มากกว่ากลุ่มคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ โดยประสบการณ์ทางการศึกษาเน้นผู้เรียน รวมถึงเน้นการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์จากกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการอำนวยความสะดวก โดยครูผู้เชี่ยวชาญเป็นองค์ประกอบสำคัญพัฒนาภาวะผู้นำส่วน Feltion, (1995 อ้างถึงใน จรัสศรี ไกรนที, 2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู พบว่า 590 ครูกลุ่มตัวอย่าง รัฐมิสซิสซิปปี 55 โรงเรียนประถมศึกษา และ 31 โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู รวมถึงผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา Medley และLartochelle, (1987 อ้างถึงใน จรัสศรี ไกรนที, 2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพอใจในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า 122 หัวหน้าหอผู้ป่วยในพยาบาลประจำการหน่วยฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Kuhnert และLewis, (1987 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยลักษณะผู้นำการแลกเปลี่ยนการทำงานด้วยแรงจูงใจ รวมถึงผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ส่วนลักษณะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ไม่สนใจความต้องการของตนเอง แต่เริ่มเห็นคุณค่าของบุคคลผู้ร่วมงาน รวมถึงองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสียสละผลประโยชน์ตนเอง ก้าวเข้าถึงจิตใจบุคคลผู้ตาม กระตุ้นให้บุคคลใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าความมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อผลตอบแทนผ่านไปในแต่ละวัน แต่พยายามเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับทำงานบรรลุตามเป้าหมาย Yukl, (1989 อ้างถึงใน จรัสศรี ไกรนที, 2539) วิเคราะห์องค์ประกอบผู้นำด้วยคุณลักษณะ ทักษะผู้นำอันมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำ รวมถึงอำนาจผู้นำ พบว่ามีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรสถานการณ์ภายนอก รวมถึงตัวแปรสอดแทรก ผลลัพธ์ตัวแปรสุดท้าย สภาพปัจจุบันมีแนวโน้มความต้องการผู้นำความสามารถเชิงเทคนิค โดยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยผู้นำต้องปรับตัวสอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม องค์การมีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำ องค์การมีปัญหาสัมพันธภาพบุคคลสมาชิก รวมถึงผู้นำไม่เข้าใจเจตคติ รวมถึงความรู้สึกบุคคลผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลให้องค์การเกิดสภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การสอดคล้องกับ Tichy และDevanna, (1986 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ศึกษาลักษณะแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้นำก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้กล้าและเปิดเผย เชื่อมั่นในบุคคลอื่น ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน รวมถึงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นการตอบสนองเป้าหมายองค์การ รวมถึงการมุ่งเน้นสุขภาพองค์การที่ดีขณะเดียวกัน ซึ่งองค์การใดมีสุขภาพดี การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลตามจุดประสงค์กำหนดไว้ร่วมกัน ตรงกันข้ามองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน รวมถึงยังมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ

4) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

1. ความหมายของคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นคุณสมบัติในแต่ละด้านของงาน ซึ่งงานแต่ละงานจะมีคุณสมบัติของงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาความหมายของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้มีผู้

ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความหมายของคุณลักษณะงานดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Lawler (1973), พรรณิภา สืบสุข (2548) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะงานเป็นทัศนคติที่กระทบหรือเกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่มีต่องาน โดยเป็นการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นการออกแบบงานด้วยการเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานสอดคล้องกับ Nelson และQuick (1997) และ ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิดอันนำไปสู่ความเข้าใจเหมาะสมระหว่างคนกับงาน โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน

ส่วน เพชรินทร์ มุทธากาญจน์ (2543) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ของแต่ละตัวบุคคลภายในองค์การมีผลกระทบต่อการขาดงานและความพอใจในงาน โดยงานที่ท้าทายมีความสลับซับซ้อนอันประกอบด้วย ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความชำนาญ และความต้องการสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก เป็นลักษณะสำคัญอันมีผลกระทบต่อแนวโน้มการมาทำงานของตัวบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของงานอันประกอบด้วย การแสดงให้เห็นว่าตัวบุคคลมีการตอบสนองแตกต่างกันในลักษณะของงานที่แตกต่างกัน การกำหนดคุณลักษณะงานที่สำคัญเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ การเน้นความจำเป็นในการพิจารณาถึงความแตกต่างกันของตัวบุคคลที่มีต่องาน สอดคล้องกับ Steers (1991) ได้เสนอว่าคุณลักษณะงานว่า เป็นคุณสมบัติในงานแต่ละงานที่รวมเข้าด้วยกัน โดยการรวมเข้าด้วยกันของคุณสมบัติเหล่านั้นจะก่อให้เกิดเป็นงานชิ้นหนึ่งอันประกอบด้วย ความยากง่ายของงาน ความซับซ้อนของงาน ความต้องการใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งงานแต่ละงานจะมีคุณลักษณะของงานที่แตกต่างกันออกไป (Hackman และOldham, 1976; Greenberh และBaron, 2000 และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2546)

รง ภู่พวงไพโรจน์ (2540) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงานด้วยการเน้นมิติงาน 5 ด้านประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจาก

งาน (Feedback From Job Itself) โดยก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละตัวบุคคลด้วยเป็นความพอใจในงานผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับองค์การด้วยลดการลาออกคุณลักษณะงานเป็นกลุ่มของคุณสมบัติงาน การสร้างงานที่มีคุณลักษณะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูง เกิดความพอใจในงาน และผลปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพของงานอันเป็นผลนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ (Swansburg, 2002 อ้างถึงใน กรัณฑรักข์ เติมวิทย์ขจร, 2553 และ ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร, 2548)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน สามารถสรุปความหมายของคุณลักษณะงานข้างต้นได้ว่า คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) เป็นคุณสมบัติในแต่ละด้านของงาน โดยงานแต่ละงานจะมีคุณสมบัติของงานที่แตกต่างกัน คุณลักษณะงานเป็นทัศนคติที่กระทบหรือเกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นการออกแบบงานด้วยการเพิ่มคุณค่าของงาน

2. องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นคุณสมบัติในแต่ละด้านของงาน ซึ่งแต่ละงานมีคุณสมบัติของงานต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยองค์ประกอบของคุณลักษณะงานดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) สามารถอธิบายถึงงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลอันมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ประการแรกความหลากหลายทางทักษะของงาน (Skill Variety) คุณลักษณะงาน โดยความหลากหลายทางทักษะของงานเป็นทักษะความรู้ ทักษะความชำนาญตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานในหลายด้านประกอบกัน ซึ่งพิจารณาได้จากเนื้อหาวิธีการปฏิบัติงาน ประการที่สองความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คุณลักษณะงาน โดยความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนด้วยความสามารถปฏิบัติงานตามทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการขั้นตอนสุดท้าย อันนำไปสู่ผลลัพธ์ของงาน ประการที่สามความสำคัญของงาน (Task Significance) คุณลักษณะงาน โดยความสำคัญของงาน

เป็นผลของงานที่มีความสำคัญอันมีผลกระทบต่อองค์การและสังคม ประการที่สี่ความมีอิสระของงาน (Autonomy) คุณลักษณะงาน โดยความมีอิสระของงานเป็นการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ซึ่งพิจารณาได้จากขอบเขตการกำหนดรูปแบบงาน ขอบเขตการกำหนดวิธีการทำงาน ขอบเขตการกำหนดระดับการปลอดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน ขอบเขตการกำหนดโอกาสการใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงาน ขอบเขตการกำหนดมาตรฐานในงาน และขอบเขตการทดลองสิ่งใหม่ในงานและประการที่ห้าผลป้อนกลับของงาน (Feedback from Job Itself) คุณลักษณะงาน โดยผลป้อนกลับของงานเป็นสามารถแสดงข้อมูลข่าวสารอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทราบถึงประสิทธิผลของงาน (Hackman และOldham, 1980)

Steers (1991) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) โดยคุณลักษณะงานเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในงานแต่ละงานรวมเข้าด้วยกัน 3 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความยากง่ายของการทำงาน ความซับซ้อนของการทำงาน และอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ความยากง่าย (Difficulty) ระดับของความยากง่ายของงาน โดยความยากง่ายของงานเป็นงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ ทักษะความสามารถ และทักษะของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน

2) ความซับซ้อน (Complexity) ระดับความซับซ้อนของงาน โดยความซับซ้อนของงานเป็นความต้องการใช้ความรู้ ความสามารถในวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีในงาน

3) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ระดับของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน โดยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นอำนาจหน้าที่ในงาน รวมถึงขอบเขตของความรับผิดชอบในงาน

องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) อันมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ประการแรกความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คุณลักษณะของงาน โดยความหลากหลายของทักษะด้วยบุคคลผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรมแตกต่างกันพร้อมด้วยความจำเป็นต้องใช้ทักษะอันได้แก่ ความชำนาญงาน และความสามารถอื่นหลายอย่าง อันนำไปสู่การปฏิบัติงานบรรลุผล ประการที่สองความมีเอกลักษณะของงาน (Task Identity) คุณลักษณะของงาน โดยความมีเอกลักษณะของงานด้วยบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการพร้อมบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน ประการที่สามความสำคัญของงาน (Task Significance) คุณลักษณะของงาน โดยความสำคัญของงานเป็นผลของงานอันมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคคลในองค์การหรือนอกองค์การ ประการที่สี่ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

คุณลักษณะของงาน โดยความมีอิสระในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีอิสระใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงานตลอดจนกระบวนการทำงานด้วยตนเอง และประการที่ห้าผลย้อนกลับของงาน (Feedback From Job Itself) คุณลักษณะของงาน โดยผลย้อนกลับของงานสามารถแสดงให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นผลลัพธ์โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ (Greenberg และBaron, 2000 และ Scherhorn, Hunt และ Osborn, 2000) ทั้งนี้คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) เพชรินทร์ มุทธากาญจน์ (2543) ได้อธิบายถึงลักษณะของงานแต่ละบุคคลภายในองค์การ 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความชำนาญ และความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก อันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ประการแรกคุณลักษณะงานแสดงให้เห็นซึ่งบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีการตอบสนองต่างกันตามลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ประการที่สองคุณลักษณะงานแสดงให้เห็น โดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดคุณลักษณะของงานที่สำคัญอันนำไปสู่การทำให้งานนั้นสำเร็จ และประการที่สามคุณลักษณะงานแสดงให้เห็น โดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานเน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาความแตกต่างของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน

Turn และLawrence, (1976 อ้างถึงใน พิชญา ทองคำพงษ์, 2544) แบ่งองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) 6 องค์ประกอบ แสดงถึงความซับซ้อนของงาน อันประกอบด้วย ความหลากหลาย ความมีอิสระ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะความต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก ดังนี้

1) ความหลากหลาย (Variety) ความหลากหลายของงานเป็นคุณลักษณะของงานต้องการความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกันในการทำงาน

2) ความมีอิสระ (Autonomy) ความมีอิสระของงานเป็นคุณลักษณะของงานในระดับความอิสระการทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณตัดสินใจเรื่องอื่นหลายอย่างในงานที่รับผิดชอบ

3) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นคุณลักษณะของงานในการกำหนดวิธีการ ขอบเขต และระดับการใช้อำนาจการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบตามหน้าที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4) ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skill) ความรู้และทักษะของงานเป็นคุณลักษณะของงานที่ต้องการความรู้และทักษะเฉพาะ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การฝึกฝน และประสบการณ์ในการทำงาน

5) ความต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Require Social Interaction) ความต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของงานเป็นคุณลักษณะของงานในระดับของโอกาสที่จะได้พบปะ พูดคุย ทำความคุ้นเคย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานอื่น

6) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก (Optional Social Interaction) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือกของงานเป็นคุณลักษณะของงานในระดับของโอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งใช้ตัวงานเป็นสื่อกลางการสร้างปฏิสัมพันธ์อันนำไปสู่สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกัน

นอกจากนี้ เสนาะ ติเยาว์ (2540) จำแนกองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 8 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย การขยายเนื้อหาของงาน การสับเปลี่ยนงาน การใช้วิธีการบริหารตามเป้าหมาย การทำให้พนักงานประสบผลสำเร็จ การเติบโต การยกย่องให้เกียรติ และการกำหนดความรับผิดชอบ ดังนี้ ประการแรกการขยายเนื้อหางาน (Job Enrichment) โดยส่วนประกอบเนื้อหางาน ซึ่งเป็นการขยายเนื้อหางานด้วยการทำให้มีขอบเขตงานกว้างขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และมีความท้าทายความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้มีความสนใจในงาน ประการที่สองการสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) โดยการสับเปลี่ยนงานด้วยการให้หมุนเวียนเพื่อลดความเบื่อหน่ายในงาน ประการที่สามการใช้วิธีการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objective) โดยการใช้วิธีการบริหารตามเป้าหมาย ซึ่งบุคคลผู้ปฏิบัติงานตื่นตัวด้วยการใช้วิธีการบริหารตามเป้าหมายด้วยการช่วยให้เกิดความสนใจ ความผูกพันกับเป้าหมายงาน และความมุ่งมั่นให้สำเร็จด้วยดี ประการที่สี่การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วมด้วยการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยการสร้างความรู้สึกดีที่ตนได้รับการยกย่อง ซึ่งจะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอุทิศตนทุ่มเทกับงานที่ตนได้มีส่วนร่วมในองค์การ ประการที่ห้าการทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (Achievement) โดยการตั้งเป้าหมายเป็นการทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยความท้าทายที่สามารถทำได้ รวมถึงการจัดงานให้มีคุณค่าความสำคัญเป็นที่สนใจในสายตาของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานนั้นเสร็จ ประการที่หกการเติบโต (Growth) โดยการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าด้วยการเติบโตเป็นการจัดการเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานเติบโตตามความสามารถที่เพิ่มพูนเป็นลำดับ ตามประสบการณ์ และตามการศึกษาเพิ่มเติม ประการที่เจ็ดการยกย่องให้เกียรติ โดยเป็นไปตามความเป็นจริงอันเป็นการยกย่องให้เกียรติด้วยการที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างต้องการให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องในความสำเร็จ อันเป็นการทำให้เป็นที่รับรู้ทั่วกันและประการที่แปด การกำหนดความรับผิดชอบ โดยความจริงที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนาด้วยการกำหนดความรับผิดชอบด้วยการทราบถึงขอบเขตงานในความรับผิดชอบของตน

ที่แจ้งชัด เพื่อที่จะสามารถวัดและพิจารณาความสำเร็จได้ ซึ่งปัญหางานกำกวม ปัญหาขอบเขตงานไม่ชัดเจน และปัญหาความรับผิดชอบไม่ระบุไว้ชัดเจน ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานลังเลสับสนไม่แน่ใจอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้ว่าเป็นคุณสมบัติของงาน โดยเป็นการอธิบายถึงงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลอันมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน

3. การวัดคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นมิติหนึ่งในประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งคุณลักษณะงานเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้การศึกษาการวัดคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศได้พัฒนาออกแบบไว้หลากหลาย โดยการวัดคุณลักษณะงานดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

นิภา กรุงแก้ว (2548) พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานตามแนวคิด Hackman และ Oldham เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 47 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ 11 ข้อ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน 11 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 8 ข้อ ด้านความมีเอกสิทธิ์ในงาน 8 ข้อ และด้านผลย้อนกลับของงาน 9 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ส่วน ภาวนา คำเจริญ (2545) ได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานตามแนวคิด Hackman และOldham เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 38 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ 6 ข้อ ด้านความชัดเจนของงาน 9 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 9 ข้อ ด้านความมีอิสระในงาน 7 ข้อ และด้านข้อมูลย้อนกลับ 7 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ (2547) พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานตามแนวคิด Smuthranond เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 15 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความโดดเด่น

ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับจากงานสูง โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 ส่วน ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548) ได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานตามแนวคิด Hackman และOldham เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 27 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ 6 ข้อ ด้านความสำคัญในงาน 5 ข้อ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 4 ข้อ ด้านความมีอิสระในงาน 6 ข้อ และด้านผลย้อนกลับจากงาน 6 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79, .59, .28, .77, และ .58 ตามลำดับ

นอกจากนี้ มีนา นาคธน (2551) พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานตามแนวคิด Hackman และOldham เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 32 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ 6 ข้อ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน 7 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 7 ข้อ ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 6 ข้อ และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน 6 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 ส่วน พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ (2551) ได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานตามแนวคิด Hackman และOldham เป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 38 ข้อ อันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ 6 ข้อ ด้านความชัดเจนของงาน 9 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 9 ข้อ ด้านความมีอิสระในงาน 7 ข้อ และด้านข้อมูลย้อนกลับ 7 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิด Hackman และ Oldham (1980) สำหรับวัดคุณลักษณะงานเป็นแบบความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันประกอบด้วย 5 ด้าน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสุขภาพองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสุขภาพองค์การ ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสุขภาพองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

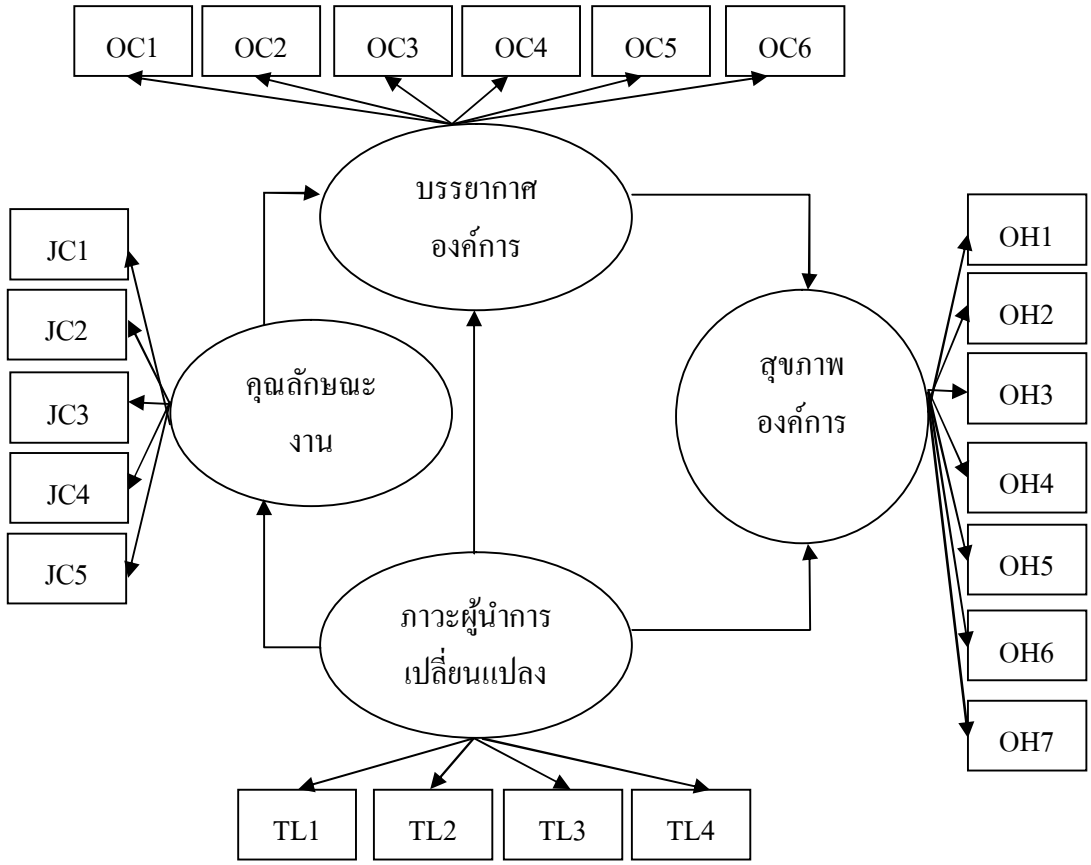
จากการศึกษาอิทธิพลของความเครียดในการทำงานและคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ที่มีต่อผลลัพธ์ในการทำงานของ Singh, (1998 อ้างถึงใน พลภัทรเจริญเวียงเวชกิจ, 2551) พบว่าคุณลักษณะงานในความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระของงานรวมถึงข้อมูลย้อนกลับนั้นมีผลต่อความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชุติกาญจน์ เพชรแก้ว (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานรวมถึงสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานนั้นส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน โดยสาเหตุความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร เสกโรจน์ ถ้วนถวิล, (2540 อ้างถึงใน ปิยะรัตน์ โสภา, 2554) พบว่าสาเหตุความขัดแย้งมาจากการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เช่นเดียวกับ พัชรินทร์ สุตันตปฤดา (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ภาวะเครียดจากการปฏิบัติงานและพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียด พบว่าพยาบาลหออภิบาลผู้ป่วย 51 คน เกิดความเครียดจากปัจจัย Carper, (1996 อ้างถึงใน จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ, 2547) ศึกษาความอิสระในงาน พบว่าความอิสระที่ได้ควบคุมดูแลงานของตนเองและประสิทธิภาพในตนเองมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน ทั้งนี้ Beitman, (1983 อ้างถึงใน พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2551) พบว่าสาเหตุความเครียดในอาชีพนักจิตวิทยาการรับรู้คุณลักษณะงานว่าต้องทำงานในรูปแบบเดียวกันทุกวันมีผลต่อความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ นิพนธ์ แจ่มจำรัส (2544) ได้ศึกษาสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร พบว่าความแตกต่างของวิธีการทำงานการบริหารงานมีผลทำให้เกิดการทำงานที่ต้องแข่งขันระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยความขัดแย้งนั้นสร้างความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมีผลให้บรรยากาศองค์การซบเซาอันเป็นผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Holmer, (1994 อ้างถึงใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) พบว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลของงานอันนำไปสู่สุขภาพองค์การ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เห็นได้ว่าคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การรวมถึงยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ

5) กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยตัวแปรที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อันประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยศึกษาสุขภาพองค์การตามแนวคิด Hoy และ Forsyth (1986) 7 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการเน้นวิชาการ ส่วนบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และStringer (1968) 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างภายในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย และด้านการรับรู้เสี่ยงภัย โดยจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ

นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิด Bass (1985) 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน รวมถึงยังมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ ส่วนคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะงานตามแนวคิด Hackman และ Oldham (1980) 5 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญในงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลย้อนกลับจากงาน โดยจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เห็นได้ว่าคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ รวมถึงยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ กรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบาย ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ อันประกอบด้วยขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2) แบบแผนการวิจัย
3) เครื่องมือในการวิจัย
4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
5) การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติ

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรของการวิจัย บุคคลผู้ปฏิบัติงานของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง 6 จังหวัด จำนวน 399 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย บุคคลผู้ปฏิบัติงานของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง 6 จังหวัด จำนวน 330 คน วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจังหวัดที่ตั้งขององค์การ แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน มีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากลักษณะข้อมูลการวิจัย โดยจำเป็นต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับการใช้สถิติ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) สถิติขั้นสูงเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

ยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (Linear Structural Relationship: LISREL) จำเป็นต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสม สุวิมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2546) กล่าวว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร รวมถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมควรต้องมีอย่างน้อย 100 คน ซึ่ง Lindeman, Merenda และGold (1980) และ Weiss, (1972 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) กำหนดว่าอัตราส่วนจำนวนหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ต่อ 1 และ Stevens, (1986 อ้างถึงใน ศธิดาพร อุทิศ, 2539) เสนอว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จำนวนหน่วยตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 15 หน่วยต่อตัวแปร 1 ตัว นอกจากนี้ Hair, (1995 อ้างถึงใน สมถวิล อัศวสืบสกุล, 2547) เสนอวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการพิจารณาจำนวนตัวแปรการวิจัยวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง 5 เท่า หรือ 10 เท่าของจำนวนตัวแปร โดยโมเดลการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 22 ตัวแปร การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยคำนวณตามแนวคิด Stevens, (1986 อ้างถึงใน ศธิดาพร อุทิศ, 2539) 15x22 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

2.2 จากการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 330 คนผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จังหวัดที่ตั้งองค์การเป็นชั้นในการสุ่มด้วยวิธีเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากร ดังภาพตาราง 1 จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

ภาพตาราง 1 จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งองค์การ

จังหวัด	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยตอนใน จังหวัดสมุทรปราการ	69	57
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง	78	64
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร	77	64
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่	72	60
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา	38	31
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล จังหวัดปัตตานี	65	54
รวม	399	330

2) แบบแผนการวิจัย

แบบแผนการวิจัย อันประกอบด้วยสาระสำคัญ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยเชิงปริมาณจากการออกแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัย

3) เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันประกอบด้วยการดำเนินตามขั้นตอน

1. ศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศนำแนวคิดมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล

2. ศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศ นำแนวคิดมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการศึกษาสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศ นำแนวคิดมาสังเคราะห์เป็นโครงสร้างของเครื่องมือครอบคลุมการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล อันประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะงาน

4. ตรวจสอบ แก้ไข รวมถึงปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาโดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบบสอบถามประกอบด้วยสาระสำคัญ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดตามแนวคิด Hoy และ Forsyth (1986) 7 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการเน้นวิชาการ โดยศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัย วัลลภา ปรีเปรม (2555), ปิยรัตน์ โสภา, (2554), พัชรีวรรณ กิจมี (2549), สมชัย เสร็จกิจ (2549), วัฒนา ก่ำจำปา (2549), วรรณภา ประทุมโทน (2545), ชมกสิณ ดรุณอาภรณ์ (2546) และ พรรณี สุวัตถี (2537) ซึ่งนำมาพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับอัน ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์						
00.	องค์การเปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นจากสังคมภายนอก					
00.	ข้อเรียกร้องของชุมชนเป็นที่ยอมรับ แม้ไม่สอดคล้องกับแผนงานขององค์การ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดตามแนวคิด Litwin และStringer (1968) 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างภายในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย และด้านการรับรู้เสี่ยงภัย โดยศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัย นันทิรา ตาลสม (2552), นิศารัตน์ เมืองอินทร์ (2552), ณัฐพฤทธิ์ ศรีภักดี (2552), พรตบุตรี จุฑะกนก (2552), สุดาวดี น่วมมี (2550), ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา (2550), เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์ (2547), ไกรสิงห์ ปาณสมบรูณ์ (2544) ซึ่งนำมาพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ อันประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
00.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้นำของท่านจะให้คำปรึกษาด้วยความเต็มใจ					
00.	องค์การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีความเป็นกันเอง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้แบบวัดตามแนวคิด Bass (1985) 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัย นภัทรศร ณ บางช้าง (2553), ณรงค์ชัย นรสาร (2553), ไชยพร โรจนพิทยากุล (2548), ศิริชัย พลับพิบูลย์ (2548), ขุนทอง จริตพันธ์ (2546), ปิยภรณ์ ปัญญาวชิร (2545), ศังกร รักชูชื่น (2540) และ กาญจนา จันทร์ไทย (2539) ซึ่งนำมาพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ อันประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
00.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึก เกี่ยวกับงานตามมอบหมายนั้นเป็นเรื่องสำคัญ รวมถึงเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
00.	ผู้นำใช้กริยาวาจาแสดงความเอื้ออาทรต่อข้าพเจ้า ในการปฏิบัติงานยามท้อแท้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดตามแนวคิด Hackman และOldham (1980) 5 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญในงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลย้อนกลับจากงาน โดยศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัย มีนา นาคธน (2551), พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ (2551), นิภา กรุงแก้ว (2548), ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548), จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ (2547) และ ภาวนา คำเจริญ (2545) ซึ่งนำมาพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ อันประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ด้านความหลากหลายของทักษะ						
00.	หน้าที่งานของข้าพเจ้าต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง					
00.	หน้าที่งานของข้าพเจ้าต้องอาศัยประสบการณ์หลายอย่าง					

การตรวจสอบ แก้ไข รวมถึงปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อันประกอบด้วยการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบ แก้ไข รวมถึงการปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อันเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จำนวน 3 คน ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 4 ระดับ

1 เมื่อเห็นว่าข้อความ “ไม่สอดคล้อง”

2 เมื่อเห็นว่าข้อความ “สอดคล้องน้อย”

3 เมื่อเห็นว่าข้อความ “สอดคล้องค่อนข้างมาก”

4 เมื่อเห็นว่าข้อความ “สอดคล้องมาก”

1.1 ค่า (Item content validity: I-CVI) เป็นค่าที่แสดงดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายข้อ ซึ่งมีการนำเสนอเกณฑ์ที่แตกต่างกันไป Lynn (1986) ผู้เชี่ยวชาญ 3-5 คน ควรมีค่า I-CVI 1.00 และค่า I-CVI ควรมีค่าไม่น้อยกว่า .78 เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญ 6-10 คนอย่างไรก็ตามการหาผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากอาจเป็นเรื่องยาก ซึ่งปกติจะมีประมาณ 3-5 คน อิศรัฏฐ์ รินไธสง (2555) ผู้เชี่ยวชาญต่ำสุดจำนวน 3 คน ข้อคำถามที่ควรได้รับการประเมินว่ามีความสอดคล้องควรเป็นความเห็น 2 ใน 3 คน ดังนั้นค่าที่ได้มีค่าเท่ากับ 2/3 = .67 จึงเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Acceptable) และเกณฑ์นี้ควรจะเป็นต่ำสุดสำหรับค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายข้อ และระดับดี (Good) เมื่อมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป และดีเยี่ยม (Excellent) เมื่อมีค่าเท่ากับ 1.00 โดยค่า S-CVI เป็นการประเมินดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งฉบับหรือรายด้าน จากการศึกษาผู้วิจัยเลือกนำเสนอค่า S-CVI/UA โดยวิธีการคำนวณค่า S-CVI อันประกอบด้วย 2 ลักษณะ S-CVI/UA และS-CVI/Ave สามารถเลือกนำเสนอค่าใดค่าหนึ่งหรือทั้งสองค่า ซึ่งค่าที่ได้ควรมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

1.2 แบบสอบถามมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) อันประกอบด้วย 4 ตอน แบบสอบถามสุขภาพองค์การ มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (CVI) ระหว่าง .67-1.00 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งหมด (S-CVI/Ave) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/UA) เท่ากับ .95 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งหมด (S-CVI/Ave) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/UA) เท่ากับ 1.00 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (CVI) ระหว่าง .67-1.00 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิง

เนื้อหาทั้งหมด (S-CVI/Ave) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/UA) เท่ากับ .97 และแบบสอบถามคุณลักษณะงาน มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งหมด (S-CVI/Ave) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI/UA) เท่ากับ 1.00

2. แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบ แก้ไข รวมถึงปรับปรุง นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองอันมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย โดยเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงานของด่านตรวจสัตว์น้ำสะเดา หน่วยงานของส่วนควบคุมการค้าสัตว์น้ำและปัจจัยการผลิต สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมงจำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

3. แบบสอบถามผ่านการทดลองใช้ (Try Out) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยการตรวจสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) ข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไปผลการวิเคราะห์ พบว่าข้อคำถามเหมาะสมของแบบวัดทั้งหมด มีอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .21-.85 โดยแบบสอบถามสุขภาพองค์การ มีอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .20-.85 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .40-.76 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .24-.81 และแบบสอบถามคุณลักษณะงาน มีอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .23-.73

4. ตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbach's Coefficient of Alpha) ผลการวิเคราะห์ พบว่าแบบสอบถามสุขภาพองค์การ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามคุณลักษณะงานมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .89, .83, .88 และ .83 ตามลำดับ

5. แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบ แก้ไข รวมถึงปรับปรุงแบบ อันเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วจึงนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล อันประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูล อันประกอบด้วยสาระสำคัญ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล อันประกอบด้วยการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ (ภาคปกติ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยถึงผู้บริหารองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือแนะนำ และแบบสอบถามทางไปรษณีย์ภายในประเทศ โดยถึงผู้บริหารองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 2 สัปดาห์ อันประกอบด้วย ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยตอนใน จังหวัดสมุทรปราการ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา และศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล จังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามด้วยวิธีการส่งคืนทางไปรษณีย์ตามแนบซองผนึกดวงตราไปรษณียากร

1.3 กรณีแบบสอบถามส่งคืนเกินตามเวลากำหนด ผู้วิจัยประสานงานกับทางองค์การขอความอนุเคราะห์ส่งคืนแบบสอบถามภายใน 3 สัปดาห์

1.4 แบบสอบถามส่งคืนถึงผู้วิจัยผ่านการตรวจสอบความสมบรูณ์ ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

2. การจัดกระทำข้อมูล อันประกอบด้วยการดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ตรวจสอบความสมบรูณ์ของแบบสอบถาม

2.2 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม 4 ตอน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ อันประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามผ่านการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำคะแนนแบบสอบถามวิเคราะห์ทางสถิติ

5) การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลอันประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติอันประกอบด้วยสาระสำคัญ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ รวมถึงโปรแกรมสถิติประยุกต์ อันประกอบด้วยการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน บรรยายลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะงาน โดยวิธีการทางสถิติอันประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

1.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ตัวแปรสังเกตได้ โดยวิธีการทางสถิติด้วยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) อันเป็นการแสดงระดับความสัมพันธ์ รวมถึงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นำข้อมูลมาตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship)

1.3 วิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. วิธีการทางสถิติอันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน อันประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

2.2. สถิติทดสอบสมมติฐาน โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ (Maximum Likelihood) อันประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงภายในสุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน ทั้งนี้ อิศรัฏฐ์ รินไธสง (2555) วิธีการทางสถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลการวิจัยอันประกอบด้วยสาระสำคัญ

2.2.1 สถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) นำมาทดสอบสมมติฐานทางสถิติฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชั่นความกลมกลืน โดยฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลสมการ

โครงสร้างไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าสูงมาก ส่วนฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าใกล้ศูนย์มาก โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าต่ำมาก Carmines และMcIver (1983) อัตราส่วนระหว่างไคสแควร์ (Chi-square) กับองศาอิสระหรือเรียกว่า อัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio) สอดคล้องกับ Marsh และHocevar (1985) อัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio) ระหว่าง 2-5 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล ส่วน Wheaton, Muthen, Alwin และSummers (1977) ได้กล่าวว่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio) ระหว่าง 2-5 เช่นเดียวกับ Hinkin, (1995 อ้างถึงใน Jackson, Wall และDavids, 1993) ได้กล่าวว่าอัตราส่วนเป็น 5 ต่อ 1 ตามกฎของหัวแม่มือ (Diamantopoulos และSiguaw, 2000 อ้างถึงใน ธันยากร ตุดเกื้อ, 2557)

2.2.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ CFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) อัตราส่วนผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่นความกลมกลืนก่อนปรับโมเดลค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้น ตามค่าเฉลี่ยการแจกแจงค่าสถิติกลุ่มตัวอย่างมีค่าเพิ่มขึ้น ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)

2.2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) Diamantopoulos และSiguaw (2000) การปรับแก้ GFI ต้องคำนึงขนาดขององศาอิสระจำนวนตัวแปร รวมถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง คุณสมบัติดัชนีความกลมกลืนปรับแก้ AGFI ลักษณะเช่นเดียวกับดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI ซึ่งค่าดัชนีความกลมกลืนปรับแก้ AGFI กับค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) Diamantopoulos และSiguaw (2000) เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลเปรียบเทียบข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI และดัชนีความสอดคล้องปรับแก้ AGFI สามารถเปรียบเทียบข้อมูลชุดเดียวกัน รวมถึงข้อมูลต่างชุดกัน โดย

ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ RMR บอกขนาดของเศษเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized Variable) ค่าของดัชนีแปลความหมายสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งต่ำกว่า .08 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.6 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยมีค่าต่ำกว่า .05 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี มีค่าระหว่าง .05 ถึงต่ำกว่า .08 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล มีค่าระหว่าง .08 ถึง .10 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอยอมรับได้ มีค่ามากกว่า .10 ขึ้นไป โมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)

ภาพตาราง 2 สถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการทางสถิติตรวจสอบความกลมกลืน	เกณฑ์
ไคสแควร์ (Chi square Statistics: χ^2)	$p > .05$
อัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi square Ratio: χ^2/df)	< 3.00
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI)	$\geq .90$
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	$\geq .90$
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (AGFI)	$\geq .90$
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR)	$< .08$
ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA)	$< .08$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล อันประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล
2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร
3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
4) ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดล
5) ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ

1) สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล อันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ตัวแปร

OH	หมายถึง	สุขภาพองค์การ
OH1	หมายถึง	ด้านความเข้มแข็งขององค์การ
OH2	หมายถึง	ด้านอิทธิพลของผู้นำ
OH3	หมายถึง	ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์
OH4	หมายถึง	ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์
OH5	หมายถึง	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
OH6	หมายถึง	ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน
OH7	หมายถึง	ด้านการเน้นวิชาการ
OC	หมายถึง	บรรยากาศองค์การ

OC1	หมายถึง	ด้านโครงสร้างภายในองค์การ
OC2	หมายถึง	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
OC3	หมายถึง	ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
OC4	หมายถึง	ด้านความขัดแย้ง
OC5	หมายถึง	ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย
OC6	หมายถึง	ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย
TL	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
TL1	หมายถึง	ด้านการสร้างบารมี
TL2	หมายถึง	ด้านการกระตุ้นปัญญา
TL3	หมายถึง	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
TL4	หมายถึง	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
JC	หมายถึง	คุณลักษณะงาน
JC1	หมายถึง	ด้านความหลากหลายของทักษะ
JC2	หมายถึง	ด้านความสำคัญในงาน
JC3	หมายถึง	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
JC4	หมายถึง	ด้านความมีอิสระในงาน
JC5	หมายถึง	ด้านผลย้อนกลับจากงาน

2. สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	แทน	ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน	ค่าความโด่ง
Minimum	แทน	ค่าต่ำสุด
Maximum	แทน	ค่าสูงสุด
T-value	แทน	ค่าสถิติที
w	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากคะแนนดิบ
W	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากคะแนนมาตรฐาน

SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ตัวแปรสังเกตได้
CR	แทน	ค่าความเที่ยงตัวแปรแฝง
AVE	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์
df	แทน	องศาอิสระ
χ^2/df	แทน	อัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้
RMSR	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม
TE	แทน	อิทธิพลทางรวม
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สัญลักษณ์โมเดล

◯	แทน	ตัวแปรแฝง(Latent Variable)
□	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)
⟶	แทน	เส้นทางส่งผลระหว่างตัวแปร ตัวแปรปลายลูกศรส่งผลต่อตัวแปรหัวลูกศร
⟷	แทน	เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร อันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย 6 จังหวัดจำนวน 330 คนดังภาพตาราง 2 ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.71 ของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ภาพตาราง 3 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวน (คน)	
	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยตอนใน จังหวัดสมุทรปราการ	57	14.29
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง	64	16.04
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร	64	16.04
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่	60	15.04
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา	31	7.77
ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล จังหวัดปัตตานี	54	13.53
รวม	**330**	**82.71**

จากภาพตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยแตกต่างกันจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งองค์การ 6 จังหวัด จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้จังหวัดที่ตั้งองค์การเป็นชั้นการสุ่มด้วยวิธีเทียบสัดส่วนทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากร จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร มีจำนวนเท่ากันมากที่สุด 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.04 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04 รวมถึงน้อยที่สุดเป็นกลุ่ม

ตัวอย่างการวิจัยศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.77 ซึ่งการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยพิจารณาจากลักษณะข้อมูลการวิจัยสอดคล้องกับการใช้สถิติ

2. ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร

ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร อันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 ค่าสถิติทดสอบการแจกแจงตัวแปร

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) สถิติขั้นสูง โดยสถิติจะมีอำนาจในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย รวมถึงการทดสอบจะมีความแกร่งสูงก็ต่อเมื่อข้อมูลมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังภาพตาราง 4 การแจกแจงปกติ (Normal Distribution)

ภาพตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Mean	S.D.	Minimum	Maximum	Skewness	Kurtosis
OH1	4.68	0.48	3	5	-1.040	-.331
OH2	4.65	0.50	3	5	-.911	-.514
OH3	4.68	0.49	3	5	-1.023	-.371
OH4	4.39	0.55	3	5	-.107	-.929
OH5	4.49	0.52	3	5	-.230	-1.377
OH6	4.28	0.62	2	5	-.339	-.217
OH7	4.74	0.46	3	5	-1.375	.606
OC1	4.43	0.60	3	5	-.508	-.639
OC2	4.35	0.58	3	5	-.226	-.700
OC3	4.48	0.58	2	5	-.684	.031
OC4	4.50	0.56	3	5	-.540	-.763
OC5	4.40	0.57	2	5	-.380	-.152
OC6	4.69	0.48	3	5	-1.091	-.205
TL1	4.40	0.61	3	5	-.483	-.639
TL2	4.22	0.64	2	5	-.368	-.044

ตัวแปร	Mean	S.D.	Minimum	Maximum	Skewness	Kurtosis
TL3	4.49	0.52	3	5	-.173	-1.512
TL4	4.50	0.53	3	5	-.320	-1.234
JC1	4.28	0.57	3	5	-.093	-.519
JC2	4.26	0.58	3	5	-.110	-.488
JC3	4.46	0.59	2	5	-.691	.002
JC4	4.26	0.63	2	5	-.355	-.310
JC5	4.14	0.64	2	5	-.193	-.277

จากภาพตาราง 4 ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล ปัจจัยสุขภาพองค์การด้านการเน้นวิชาการส่งผลต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ส่วนด้านความเข้มแข็งขององค์การด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ด้านอิทธิพลของผู้นำด้านการสนับสนุนทรัพยากรด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ และด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68, 4.68, 4.65, 4.49, 4.39 และ 4.28 ตามลำดับ โดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างคะแนนประเมินนั้นไม่มาก ซึ่งด้านขวัญในการปฏิบัติงานค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ .62

ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่าด้านการรับรู้เสี่ยงภัยส่งผลต่อบรรยากาศองค์การมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ส่วนด้านความขัดแย้งด้านการให้รางวัลและการลงโทษด้านโครงสร้างภายในองค์การด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมายและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5, 4.48, 4.43, 4.40 และ 4.35 ตามลำดับ โดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างคะแนนประเมินนั้นไม่มาก ซึ่งด้านโครงสร้างภายในองค์การค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ .60

เมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลด้านการสร้างบารมีและด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.40 และ 4.22 ตามลำดับ โดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างคะแนนประเมินนั้นไม่มาก ซึ่งด้านกระตุ้นปัญญาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ .64

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณลักษณะงาน พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงานส่งผลต่อคุณลักษณะงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะด้านความมีอิสระในงานด้านความสำคัญในงานและด้านผลย้อนกลับจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28, 4.26, 4.26 และ 4.14 ตามลำดับ โดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างคะแนนประเมินนั้นไม่มาก ซึ่งด้านผลย้อนกลับจากงานค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ .64

จากภาพตาราง 4 ค่าความเบ้ (Skewness) การแจกแจงมีลักษณะเบ้ซ้ายหรือเบ้บวก (Negative Skewness) ตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงในเกณฑ์ยอมรับได้ (Diamantopoulos และ Siguaw, 2000 อ้างถึงใน ธันยากร ตุดเกื้อ, 2557) ช่วงค่าตัวเลขยอมรับได้ มีค่าระหว่าง -3.0 ถึง +3.0 แสดงการกระจายข้อมูลแบบปกติ ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) ส่วนใหญ่การแจกแจงมีลักษณะโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (Playkurtic) เพียงเล็กน้อย ยกเว้นตัวแปร OH7, OC3 และ JC3 การแจกแจงมีลักษณะโด่งมากกว่าโค้งปกติ (Leptokurtic) ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงในเกณฑ์ยอมรับได้

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ อันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient: r) ดังภาพตาราง 5 แสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์

ภาพตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

JC5	JC4	JC3	JC2	JC1	TL4	TL3	TL2	TL1	OC6	OC5	OC4	OC3	OC2	OC1	OH7	OH6	OH5	OH4	OH3	OH2	OH1	
.328**	.333**	.326**	.308**	.311**	.496**	.382**	.433**	.484**	.412**	.404**	.430**	.408**	.315**	.390**	.478**	.564**	.527**	.438**	.488**	.400**	1	OH1
.312**	.314**	.441**	.371**	.341**	.386**	.216**	.456**	.448**	.394**	.367**	.294**	.302**	.422**	.333**	.288**	.427**	.462**	.361**	.538**	1		OH2
.297**	.338**	.365**	.386**	.311**	.502**	.333**	.471**	.511**	.420**	.411**	.410**	.331**	.326**	.380**	.420**	.535**	.540**	.564**	1			OH3
.279**	.342**	.318**	.329**	.258**	.457**	.301**	.431**	.451**	.333**	.317**	.368**	.313**	.149**	.353**	.422**	.484**	.538**	1				OH4
.464**	.405**	.409**	.435**	.392**	.450**	.361**	.488**	.458**	.399**	.430**	.439**	.421**	.414**	.438**	.486**	.575**	1					OH5
.383**	.363**	.423**	.335**	.394**	.463**	.382**	.483**	.460**	.365**	.356**	.309**	.284**	.365**	.430**	.597**	1						OH6
.400**	.352**	.396**	.277**	.361**	.479**	.433**	.476**	.546**	.310**	.280**	.352**	.306**	.299**	.396**	1							OH7
.584**	.523**	.352**	.389**	.390**	.399**	.417**	.381**	.430**	.444**	.419**	.454**	.381**	.443**	1								OC1
.371**	.319**	.349**	.365**	.394**	.268**	.341**	.388**	.243**	.441**	.393**	.361**	.399**	1									OC2
.320**	.316**	.275**	.263**	.324**	.398**	.302**	.413**	.376**	.645**	.569**	.731**	1										OC3
.404**	.343**	.295**	.305**	.292**	.415**	.326**	.361**	.394**	.643**	.542**	1											OC4
.395**	.339**	.320**	.395**	.369**	.432**	.407**	.497**	.429**	.602**	1												OC5
.374**	.305**	.368**	.383**	.386**	.466**	.320**	.440**	.418**	1													OC6
.324**	.350**	.326**	.314**	.314**	.528**	.497**	.572**	1														TL1
.346**	.390**	.365**	.354**	.446**	.508**	.555**	1															TL2
.339**	.265**	.214**	.301**	.301**	.537**	1																TL3
.408**	.372**	.299**	.303**	.278**	1																	TL4
.507**	.406**	.503**	.442**	1																		JC1
.361**	.332**	.598**	1																			JC2
.404**	.409**	1																				JC3
.559**	1																					JC4
1																						JC5

จากภาพตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ 22 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 231 คู่ มีค่าเป็นบวกทุกคู่อยู่ระหว่าง .149 ถึง .731 แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับกรอบแนวคิดโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ ซึ่งตัวแปรด้านการให้รางวัลและการลงโทษกับด้านความขัดแย้ง แสดงถึงความสัมพันธ์มากที่สุด มีค่าเท่ากับ .731 รองลงมาตัวแปรด้านการให้รางวัลและการลงโทษกับด้านการรับรู้เสี่ยงภัย มีค่าเท่ากับ .645 และตัวแปรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนกับด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ แสดงความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ .149

4) ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดล

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) พิจารณาความมีนัยสำคัญค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนั้น ค่าน้ำหนักมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าสถิติที (t-value) มีค่า 1.96 ขึ้นไป ($p < .05$) อันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

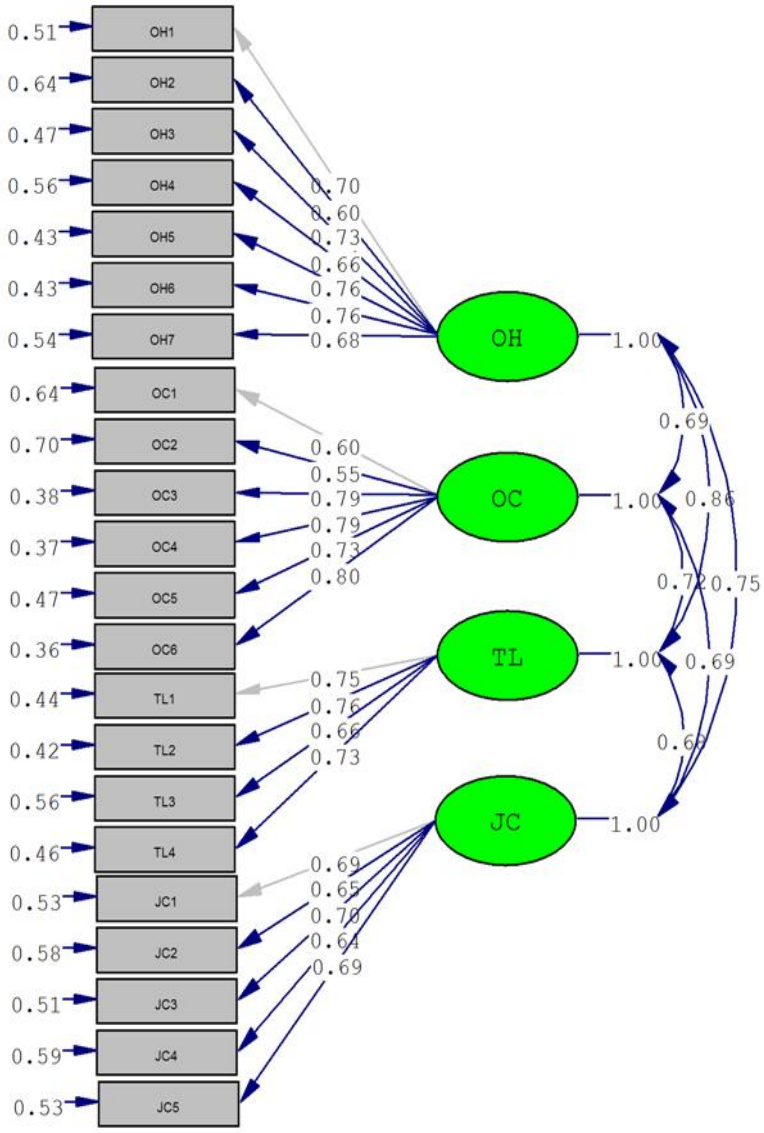
ภาพตาราง 6 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลการวัดตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้					
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t-value	R^2	e
	w	W				
OH1	1.00	.70	--	--	0.49	0.51
OH2	0.86	.60	0.08	10.22	0.36	0.64
OH3	1.04	.73	0.09	12.21	0.53	0.47
OH4	0.95	.66	0.08	11.17	0.44	0.56
OH5	1.08	.76	0.09	12.67	0.57	0.43
OH6	1.08	.76	0.09	12.65	0.57	0.43

ตัวแปร	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้					
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t-value	R^2	e
	w	W				
OH7	0.97	.68	0.09	11.39	0.46	0.54
OC1	1.00	.60	--	--	0.36	0.64
OC2	0.91	.55	0.11	8.47	0.30	0.70
OC3	1.31	.79	0.12	11.02	0.62	0.38
OC4	1.32	.79	0.12	11.07	0.63	0.37
OC5	1.21	.73	0.12	10.46	0.53	0.47
OC6	1.33	.80	0.12	11.14	0.64	0.36
TL1	1.00	.75	--	--	0.56	0.44
TL2	1.01	.76	0.08	13.37	0.58	0.42
TL3	0.88	.66	0.08	11.58	0.44	0.56
TL4	0.98	.73	0.08	12.86	0.54	0.46
JC1	1.00	.69	--	--	0.47	0.53
JC2	0.95	.65	0.09	10.27	0.42	0.58
JC3	1.02	.70	0.09	10.98	0.49	0.51
JC4	0.93	.64	0.09	10.12	0.41	0.59
JC5	1.00	.69	0.09	10.77	0.47	0.53

ภาพตาราง 7 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ตัวแปร	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	CR	AVE
OH	0.7110	0.7110
OC	0.7448	0.7448
TL	0.6667	0.7320
JC	0.7552	0.7552



Chi-Square=627.44, df=203, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

ภาพประกอบ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝง

จากภาพประกอบ 3 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนการวัดตัวแปรแฝงโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงสุขภาพองค์การ โมเดลการวัดมีความกลมกลืนโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันประกอบด้วย 7 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานนั้น มีค่าระหว่าง .60-.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงค่าสถิติที (t-value) มีค่าระหว่าง 10.22-12.67 ซึ่งมากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรด้านการสนับสนุนทรัพยากรค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .76 ส่วนตัวแปรด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านการเน้นวิชาการ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ และด้านอิทธิพลของผู้นำ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .76, .73, .70, .68, .66 และ .60 ตามลำดับ ค่าความเที่ยง (Construct Reliability: CR) มีค่า 0.7110 ตามเกณฑ์กำหนด >.60 มีความเที่ยงสูง ส่วนค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าเท่ากับ 0.7110 ตามเกณฑ์กำหนด >.50 องค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละด้านได้สูง แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงสุขภาพองค์การมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

ส่วนตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ โมเดลการวัดมีความกลมกลืนโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .55-.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงมีค่าสถิติที (t-value) มีค่าระหว่าง 8.47-11.14 ซึ่งมากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรด้านการรับรู้เสี่ยงภัยด้านโครงสร้างภายในองค์การค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .80 ส่วนตัวแปรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย ด้านโครงสร้างภายในองค์การ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ตัวแปรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมายด้านความขัดแย้งและด้านการรับรู้เสี่ยงภัย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .79, .79, .73, .60 และ .55 ตามลำดับ ค่าความเที่ยง (Construct Reliability: CR) มีค่าเท่ากับ 0.7448 ตามเกณฑ์กำหนด > .60 มีความเที่ยงสูง ส่วนค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าเท่ากับ 0.7448 ตามเกณฑ์กำหนด > .50 องค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละด้านได้สูง แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมเดลการวัดมีความกลมกลืนโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐาน มีค่าระหว่าง .76-.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงมีค่าสถิติที

(t-value) มีค่าระหว่าง 11.58-13.37 ซึ่งมากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรตัวแปรด้านการกระตุ้นปัญญาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .76 ส่วนตัวแปรด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .75, .73 และ .66 ตามลำดับ ค่าความเที่ยง (Construct Reliability: CR) มีค่าเท่ากับ 0.6667 ตามเกณฑ์กำหนด >.60 มีความเที่ยงสูง ส่วนค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าเท่ากับ 0.7320 ตามเกณฑ์กำหนด > .50 องค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละด้านได้สูง แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน โมเดลการวัดมีความกลมกลืนโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐาน มีค่าระหว่าง .64-.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงมีค่าสถิติที (t-value) มีค่าระหว่าง 10.12-10.98 ซึ่งมากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรด้านความมีเอกลักษณ์ของงานค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐานมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .70 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านผลย้อนกลับจากงานด้านความสำคัญในงาน และด้านความมีอิสระในงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากคะแนนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .69, .69, .65 และ .64 ตามลำดับ ค่าความเที่ยง (Construct Reliability: CR) มีค่าเท่ากับ 0.7552 ตามเกณฑ์กำหนด > .60 มีความเที่ยงสูง ส่วนค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าเท่ากับ 0.7552 ตามเกณฑ์กำหนด > .50 องค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละด้านได้สูง แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณลักษณะงานมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

5) ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ

การวิเคราะห์ความกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานมีกับข้อมูลเชิงประจักษ์รวมถึงการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะงานที่มีต่อสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ อันประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

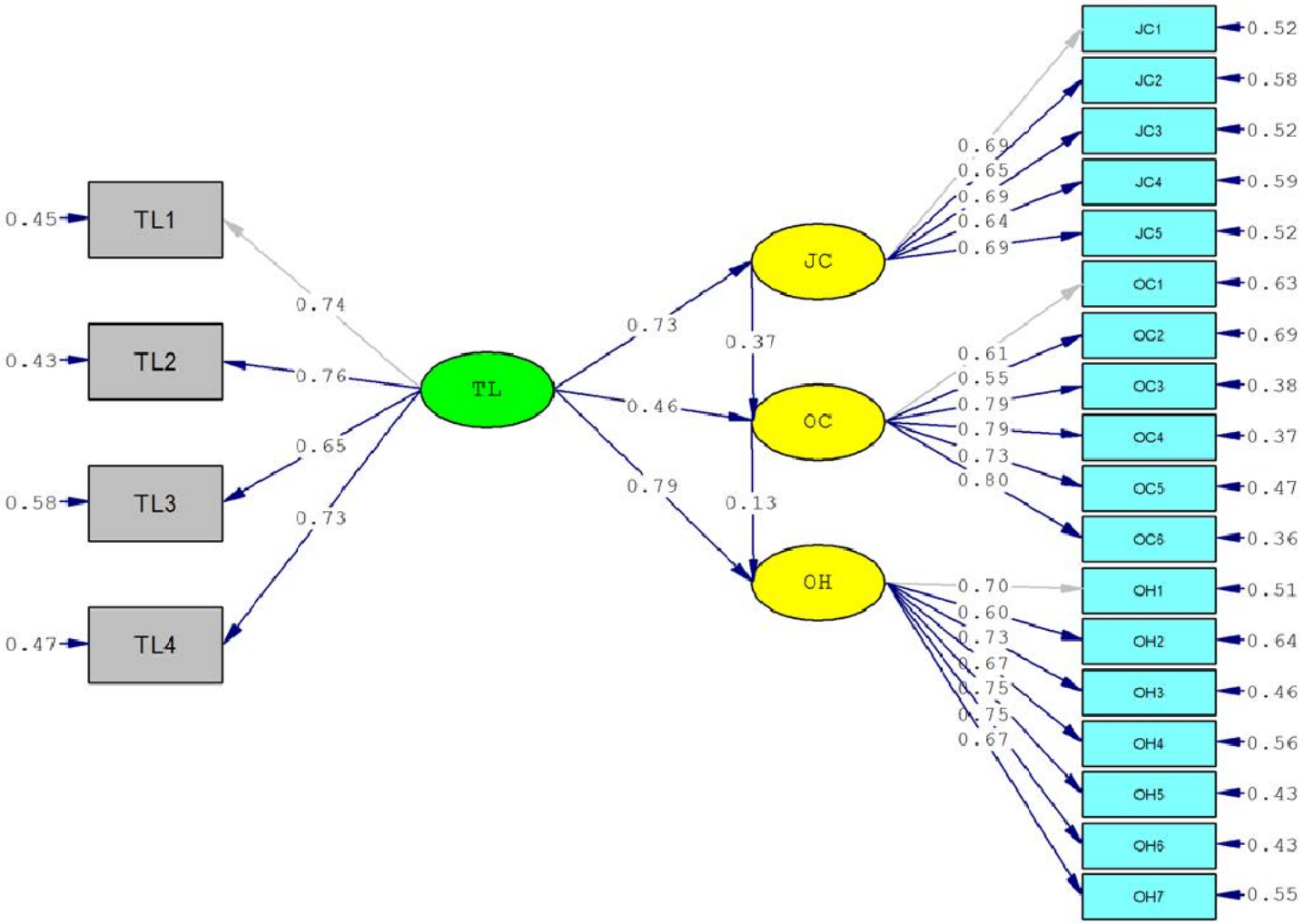
1. ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน

ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังภาพตาราง 7 โดยผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน แสดงโมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพตาราง 8 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนตามเกณฑ์

วิธีการทางสถิติ	**ค่าดัชนี**	**เกณฑ์**	**ผลการวิเคราะห์**
χ^2/df	3.18	< 3.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	.97	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
GFI	.85	≥ .90	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	.81	≥ .90	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	.06	< .08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.08	< .08	ผ่านเกณฑ์

จากภาพตาราง 8 โมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 4 ดัชนีวัดความกลมกลืนโมเดลตามสมมติฐานไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด



Chi-Square=649.28, df=204, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

ภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐาน

จากภาพประกอบ 4 และภาพตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันประกอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics: χ^2) มีค่าเท่ากับ 649.28 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value: p) มีค่าเท่ากับ .00 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ซึ่งสถิติอัตราส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาอิสระหรืออัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio: χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 3.18 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < 3.00 ส่วนสถิติดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) มีค่าเท่ากับ .97 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 โดยสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .85 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 ซึ่งสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .81 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 ส่วนสถิติดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ .06 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 ทั้งนี้สถิติค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .08 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาผู้วิจัยปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะโปรแกรม (Modification Indices) การปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนเท่านั้น ซึ่งค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์หลักโมเดลเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรคงเดิมเพื่อความสอดคล้องกับทฤษฎี รวมถึงกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตามการปรับ

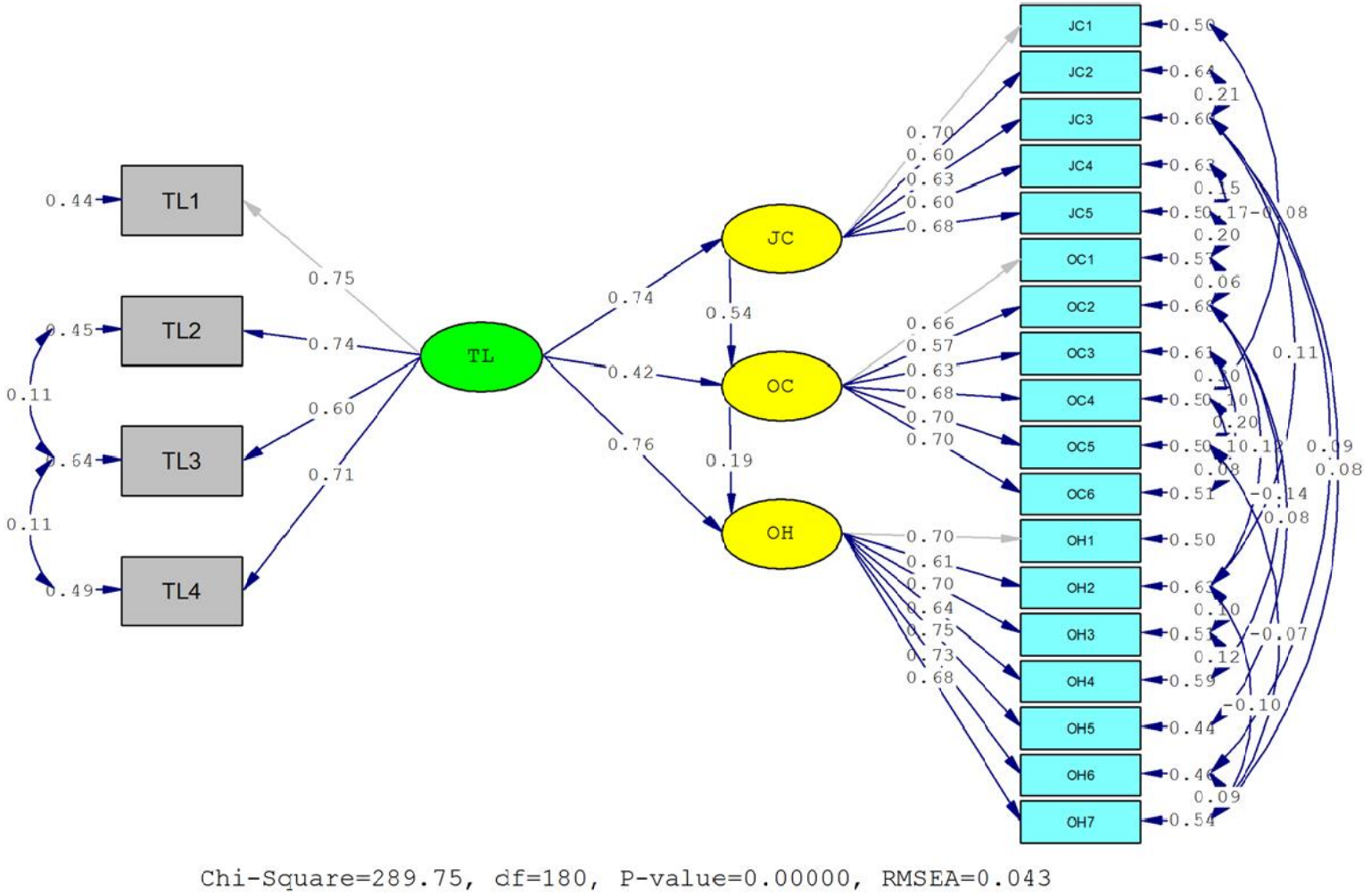
ค่าดัชนีดัดแปรตามข้อเสนอแนะโปรแกรม (Modification Indices) รวมถึงความสอดคล้องกับทฤษฎี การปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน โดยการปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังภาพตาราง 8 การวิเคราะห์โมเดลตามการปรับ

ภาพตาราง 9 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนตามเกณฑ์

วิธีการทางสถิติ	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์
χ^2/df	1.60	< 3.00	ผ่านเกณฑ์
CFI	.99	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
GFI	.93	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	.90	≥ .90	ผ่านเกณฑ์
RMR	.04	< .08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.04	< .08	ผ่านเกณฑ์

จากภาพตาราง 9 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนตามสภาพตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ อันประกอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics: χ^2) มีค่าเท่ากับ 289.75 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value: p) มีค่าเท่ากับ .00 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ซึ่งสถิติอัตราส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาอิสระหรืออัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio: χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.60 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < 3.00 ส่วนสถิติดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 โดยสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .93 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 ซึ่งสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 ส่วนสถิติดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ .04 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 ทั้งนี้สถิติค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .04 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 แสดงโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐาน ผู้วิจัยปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะโปรแกรม (Modification Indices) พิจารณาผลการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติอันประกอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics:χ^2) มีค่าเท่ากับ 289.75 ซึ่งสถิติอัตราส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาอิสระหรืออัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio: χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.60 ส่วนสถิติดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 โดยสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 ส่วนสถิติดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ .04 ทั้งนี้สถิติค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .04 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การหลังการปรับตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดีอย่างสมเหตุสมผล ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตาม

3. ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) รวมถึงอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ตัวแปรแฝงด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามการปรับดังภาพตาราง 10

ภาพตาราง 10 คะแนนมาตรฐานอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) รวมถึงอิทธิพลรวม (TE) ระหว่างตัวแปรเหตุกับตัวแปรผล

ตัวแปรเหตุ	**TL**			**JC**			**OC**			**R^2**
ตัวแปรผล	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
OH	.72	.15	.87	--	.10	.10	.21	--	.21	.85
OC	.37	.35	.72	.50	--	.50	--	--	--	.67
JC	.69	--	.69	--	--	--	--	--	--	.54

จากภาพตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) รวมถึงอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) พบว่าตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .72 ส่วนคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .69 และ .37 ตามลำดับ ซึ่งบรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .35 ส่วนรองลงมาสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .15 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .87 ทั้งนี้บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .72 และ .69 ตามลำดับเมื่อพิจารณาตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผลคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อบรรยากาศองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ.50 ซึ่งบรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) จากคุณลักษณะงานมากที่สุดมีค่าเท่ากับ.10 ทั้งนี้มีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 รองลงมาสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .10 สุขภาพองค์การได้รับอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) จากบรรยากาศองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .21 ซึ่งบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .21

โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .85, .67 และ .54 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพองค์การได้ร้อยละ .85 ตัวแปรบรรยากาศองค์การได้ร้อยละ .67 และตัวแปรคุณลักษณะงานได้ร้อยละ .54 โดยตัวแปรอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) รวมถึงอิทธิพลรวม (TE) ต่อสุขภาพองค์การบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน ดังภาพประกอบ 5 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อสุขภาพองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .72, .69 และ .37 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .35 และ .15 ตามลำดับ ทั้งนี้มีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .87, .72 และ .69 ตามลำดับ

2) ตัวแปรคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 ส่วนอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .10 ทั้งนี้อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การมีค่าเท่ากับ .50 และ .10 ตามลำดับ

3) ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) สุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21 ทั้งนี้อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล อันประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1) สรุปผลการวิจัย
2) อภิปรายผลการวิจัย
3) ข้อเสนอแนะการวิจัย

1) สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยจากการมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลสังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อันประกอบไปด้วยด้วยสาระสำคัญดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนเพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานก่อนปรับยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผู้วิจัยทำการปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะโปรแกรม (Modification Indices) โดยการปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนเท่านั้น ซึ่งค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์หลักโมเดลเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรคงเดิมเพื่อความสอดคล้องกับทฤษฎี รวมถึงกรอบแนวคิดการวิจัย อันประกอบด้วย สถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics: χ^2) มีค่าเท่ากับ 289.75 ซึ่งสถิติอัตราส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาอิสระหรืออัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio: χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.60 ส่วนสถิติดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 โดยสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 ส่วนสถิติดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ .04 ทั้งนี้สถิติ

ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .04 แสดงโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การหลังการปรับตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดีอย่างสมเหตุสมผล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) รวมถึงอิทธิพลรวม (Total Effect: TE)ต่อสุขภาพองค์การ พบว่าตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .72 ส่วนคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .69 และ .37 ตามลำดับ ซึ่งบรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .35 ส่วนรองลงมาสุขภาพองค์การมีค่าเท่ากับ .15 ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE)ต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .87 ส่วนบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .72 และ .69 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผลคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อบรรยากาศองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .50 ซึ่งบรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) จากคุณลักษณะงานมากที่สุดมีค่าเท่ากับ .10 ทั้งนี้มีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 รองลงมาสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .10 สุขภาพองค์การได้รับอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) จากบรรยากาศองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .21 ทั้งนี้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .21 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การทิศทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สุขภาพองค์การบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานมีค่าเท่ากับ .86, .67 และ .54 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพองค์การได้ร้อยละ .86 ตัวแปรบรรยากาศองค์การได้ร้อยละ .67 และตัวแปรคุณลักษณะงานได้ร้อยละ .54

2) อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยจากการมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล อันประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล ผู้วิจัยทำการศึกษาเป็นแนวทางการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดตามสมมติฐานที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การโดยมีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ซึ่งมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุดังกล่าว

ในเบื้องต้นโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผู้วิจัยทำการปรับโมเดลด้วยการยอมรับความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อน อันส่งผลให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงนั้นสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ รวมถึงผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น โดยโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การหลังการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐาน ซึ่งการปรับนั้นพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปรโมเดลตามข้อเสนอแนะโปรแกรม (Modification Indices) โดยการปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนเท่านั้น ซึ่งค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์หลักโมเดลเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรคงเดิมเพื่อความสอดคล้องกับทฤษฎี รวมถึงกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์โมเดลตามการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการปรับค่าความสัมพันธ์ความคลาดเคลื่อนตามสภาพตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ อันประกอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics: χ^2) มีค่าเท่ากับ 289.75 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value: p) มีค่าเท่ากับ .00 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ซึ่งสถิติอัตราส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาอิสระหรืออัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio: χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.60 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < 3.00 ส่วนสถิติดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 โดยสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .93 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 ซึ่งสถิติดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ≥ .90 ส่วนสถิติดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ .04 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 ทั้งนี้สถิติค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .04 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด < .08 แสดงโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การตามสมมติฐานหลังการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดีอย่างสมเหตุสมผลจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลตาม

สมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อสุขภาพองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .72, .69 และ .37 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .35 และ .15 ตามลำดับ โดยอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .87, .72 และ .69 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อบรรยากาศองค์การมีค่าเท่ากับ .50 ส่วนอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อบรรยากาศองค์การมีค่าเท่ากับ .10 โดยอิทธิพลรวม (Total Effect: TE)ต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การมีค่าเท่ากับ .50 และ .10 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) สุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21 ส่วนอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21 ทั้งนี้ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การทิศทางบวก โดยตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพองค์การได้ร้อยละ .85 ตัวแปรบรรยากาศองค์การได้ร้อยละ .67 และตัวแปรคุณลักษณะงานได้ร้อยละ .54 ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21 ทั้งนี้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .21

การบริหารองค์การที่มีสภาพแวดล้อมผันผวนเปลี่ยนแปลงเร็วที่ขาดสมดุลเกี่ยวกับทรัพยากร จึงต้องระบบหรือระเบียบวิธีการบริหาร โดยการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการบริหารองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลาย มีความสอดคล้องกับ Plunkett และAttner (1994), Hoy และMiskel (1978), Helliriege และSlocum (1974) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะขององค์การที่สืบทอดต่อกันมาอันมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ Litwin และStringer (1968) สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ (Organizational Structure) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

เกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญในการให้รางวัลหรือการลงโทษ ความขัดแย้ง (Conflict) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย (Performance Standard and Expectation) การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความเสี่ยงภัย (Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความท้าทายของงานในองค์การ สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน (2545) ศึกษาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับสุขภาพองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาล 761 คน ขวัญกำลังใจมีผลต่อสุขภาพองค์การ Bourland, (1988 อ้างถึงใน กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์, 2548) พบว่าอิทธิพลสุขภาพองค์การ โดยการสนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิผลเป็นผลจากสุขภาพองค์การ การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสามารถควบคุมโครงสร้างองค์การนั้นต้องรู้จักการมีมนุษยสัมพันธ์ ความคล่องตัวในบทบาท ความสามารถเข้าใจความต้องการทางสังคม รวมถึงความสามารถตอบสนองความพอใจในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม ซึ่งการสามารถก้าวเข้าไปอยู่ในศูนย์กลางของกิจกรรมทางสังคมของบุคคลผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกำกับชักนำพฤติกรรมนอกหน้าที่งานให้สามารถเสริมต่อโครงสร้างขององค์การ รวมถึงการเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน, 2548)

2) ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อสุขภาพองค์การผ่านบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .10 ทั้งนี้คุณลักษณะงานมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ .50 และ .10 ตามลำดับ

กระบวนการจัดระเบียบหน้าที่งานเป็นกระบวนการทำความเข้าใจการปฏิบัติการที่สามารถเชื่อมโยงทั้งฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายสนับสนุนการตัดสินใจทางการบริหารที่ชัดเจนของผู้นำเป็นเครื่องมือหนทางที่ทำให้งานวางแผนสำเร็จ การแสดงให้เห็นถึงกระแสการไหลของงาน รวมถึงการช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขอบเขตของงานที่เป็นกรอบเชื่อมโยงความพยายามจากขั้นตอนการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ อันเป็นการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์การ สอดคล้องกับ เพชรินทร์ มุทธากาญจน์ (2543) คุณลักษณะงานของแต่ละตัวบุคคลภายในองค์การมีผลกระทบต่อการขาดงานและความพอใจในงาน โดยงานที่ท้าทายมีความสลับซับซ้อนอันประกอบด้วย ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความชำนาญ และความต้องการสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก เป็นลักษณะสำคัญอันมีผลกระทบต่อแนวโน้มการมาทำงานของตัวบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของงานอันประกอบด้วย การแสดงให้เห็นว่าตัว

บุคคลมีการตอบสนองแตกต่างกันในลักษณะของงานที่แตกต่างกัน การกำหนดคุณลักษณะงานที่สำคัญเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ ส่วน Hackman และOldham (1976) อธิบายถึงงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลอันมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะของงาน (Skill Variety) ทักษะความรู้ ทักษะความชำนาญ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานหลายด้านประกอบกัน ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสามารถปฏิบัติงานตามทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการขั้นตอนสุดท้ายอันนำไปสู่ผลลัพธ์ของงาน ความสำคัญของงาน (Task Significance) ผลของงานที่มีความสำคัญอันมีผลกระทบต่อองค์การ ความมีอิสระของงาน (Autonomy) การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีอิสระขอบเขตการกำหนดรูปแบบงาน ขอบเขตการกำหนดวิธีการทำงาน ขอบเขตการกำหนดระดับการปลอดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน ขอบเขตการกำหนดโอกาสการใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงาน ขอบเขตการกำหนดมาตรฐานในงาน และขอบเขตการทดลองสิ่งใหม่ในงาน และผลป้อนกลับของงาน (Feedback From Job Itself) ข้อมูลข่าวสารอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทราบถึงประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับ Carper, 1996 (อ้างถึงใน จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ, 2547) ได้ศึกษาความอิสระในงานพบว่าความอิสระที่ได้ควบคุมดูแลงานของตนเองและประสิทธิภาพในตนเองมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน ส่วน Beitman, 1983 (อ้างถึงใน พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2551) พบว่าสาเหตุความเครียดในอาชีพนักจิตวิทยาการรับรู้คุณลักษณะงานว่าต้องทำงานในรูปแบบเดียวกันทุกวันมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ความรับผิดชอบรู้ถึงอำนาจหน้าที่เอื้ออำนวยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการประสานคน สิ่งของ รวมถึงทรัพยากรอื่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนกลายเป็นความรู้สึกร่วมระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติ บุญนาค, 2545)

3) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อสุขภาพองค์การคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .72, .69 และ .37 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อบรรยากาศองค์การผ่านคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .35 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อสุขภาพองค์การผ่านคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .15 ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อสุขภาพองค์การบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ .87, .72 และ .69 ตามลำดับ

ความสำเร็จทางการบริหารเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การ โดยอำนาจอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริม การพัฒนา การปรับปรุง การสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

สำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์การที่มีประสิทธิภาพเป็นผลเกิดจากการบริหารที่ดีของผู้นำ พัชรี คงสมัย (2541) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถสร้างความสามารถดึงความคิดของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาให้กระทำเกินขีดความคาดหวัง สร้างความผูกพันเชื่อมั่นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ธีรวัฒน์ สมภมิตร (2538), จรัส โพธิศิริ (2529), ประชุม รอดประเสริฐ (2526) และ ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2525) ประสิทธิผลในผลงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การดำเนินกิจกรรมอื่นไปสู่เป้าหมาย ความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการบำรุงขวัญบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การความสามารถในการให้กำลังใจกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การความสามารถในการแสดงออกของผู้นำ หรือการกระทำของผู้นำอันเป็นการชักจูงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน Bass (1985) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือผู้นำบารมี (Charisma Leadership) ลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษเป็นผลทำให้ผู้ตามกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือสร้างการยอมรับนับถือด้วยความเชื่อมั่นไว้วางใจในตัวผู้นำอันเป็นผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) การกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตื่นตัวหรือมีการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักปัญหาถึงวิธีการแก้ไขปัญหาการกระตุ้นปัญญานั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ความเข้าใจเป็นผลในการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงลักษณะธรรมชาติปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีแก้ปัญหา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) แนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วยการคำนึงถึงความต่างของแต่ละบุคคลในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คำพูดการกระทำให้กำลังใจหรือเร้าอารมณ์บุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาเกิดกระตือรือร้นทุ่มเทพยายามคิดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับ วรรณี หิรัญญากร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ พบว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อสุขภาพองค์การ ซึ่ง ชัยชาญ ชัยหาร (2533) พบว่าสุขภาพองค์การ โดยการบริหารงานโครงสร้างภายในองค์การนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลก่อให้เกิดความ

ร่วมมือในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้ลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือ รวมถึงทัศนคติความสามารถของผู้นำเป็นคุณสมบัติของการเป็นที่ยอมรับนับถือ ประสิทธิภาพของผู้นำจึงเปรียบเสมือนแรงช่วยให้การสั่งการมีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดให้เกิดความเข้าใจจากผู้นำสู่บุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชาจะขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ โดยการชี้แจงแผนงานนโยบายให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การฝึกอบรมพัฒนา รวมถึงการตั้งคำถามเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

3) ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย จากการมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลสังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อันประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย อันประกอบด้วยสาระสำคัญ

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างด้านอื่นสามารถใช้กระบวนการเช่นเดียวกันกับงานวิจัยนี้ กล่าวคือการสร้างกรอบแนวคิดการร่างปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง รวมถึงการใช้วิธีการทดสอบเพื่อยืนยันทางสถิติ โดยทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีคุณภาพไปใช้ในการกำหนดนโยบายการกำกับติดตามรวมถึงเป็นแนวปฏิบัติหรือใช้เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานได้ โดยข้อค้นพบจากงานวิจัยการยืนยันว่าปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ผู้วิจัยเลือกปัจจัยเชิงสาเหตุทุกตัวจากความสำคัญสำหรับการลดความเสี่ยงต่อสุขภาพองค์การ โดยการลดผลกระทบจากสภาวะดังกล่าวถือได้ว่าเป็นความท้าทายต่อองค์การภาคราชการองค์การภาคเอกชนองค์การภาครัฐวิสาหกิจรวมถึงตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่ามีความละเอียดอ่อนสำคัญ ซึ่งต้องมีการร่วมมืออย่างจริงจังให้องค์การได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งนี้ผลจากการศึกษาเป็นข้อมูลจำเป็นนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบการจัดการกับปัญหาระดับนโยบาย ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสังเกตได้ 22 ของสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงสุขภาพองค์การดังนั้นองค์การ รวมถึงตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ทั้งใน

การแก้ปัญหา การป้องกัน รวมถึงการควบคุมดูแล ซึ่งพื้นที่อื่นที่มีบริบทเชิงพื้นที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง สามารถนำปัจจัยเชิงสาเหตุไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา การป้องกัน รวมถึงการควบคุมดูแลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป อันประกอบด้วยสาระสำคัญ

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อันประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก 22 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 22 ตัวแปร ทดลองใช้ในสถานการณ์จริงพื้นที่อื่นแล้วดำเนินการติดตามผล โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง จึงควรมีการศึกษาวิจัยต่อด้วยการนำปัจจัยเชิงสาเหตุจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การอื่นตามบริบท ทั้งนี้ผลการวิจัย ผู้วิจัยค้นพบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นที่อาจส่งผลต่อสุขภาพองค์การทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม รวมถึงอิทธิพลทางรวม โดยการนำโมเดลไปศึกษากับองค์การอื่นตามบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกันต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง. (2556). **เกี่ยวกับกองพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง (กทป.)** ค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2557, จาก กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เว็ปไซด์: http://extension.fisheries .go.th/extension_web/index .php?name=aboutus.

กรัณฑรักษ์ เติมวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. (2548). การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศีนครินทรวิโรฒ.

กาญจนา จันทร์ไทย. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพ: ธนะการพิมพ์.

เกษม อภิชาตวิวรรธน์. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

ไกรสิงห์ ปาณสมบรูณ์. (2544). ความไม่สอดคล้องระหว่าบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และที่ปรารถนากับความสำเร็จในการได้รับราววัลรับรองมาตรฐาน ISO 9000/ISO14000. วิทยานิพนธ์วิทศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏนครปฐม.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองค์การ. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัส โพธิศิริ. (2529). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จรัสศรี ไกรนที. (2539). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันธ์ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุนุช สุวประดับ. (2544). คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลวิชาชีพในโณงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารหารพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินตนา เวปุลละ. (2521). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จิรประภา อัครบวร. (2549). **องค์การสุขภาพดีคืออะไร**. กรุงเทพ: พลพิมพ์.

จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ. (2547). บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชมกสิณ ดรุณอาภรณ์. (2546). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ชวนชม ชินะตังกูร. (2524). **พฤติกรรมของผู้บริหาร ผลกระทบที่มีต่อบรรยากาศขององค์การ.** กรุงเทพ: สมาคมคาทอลิกแห่งประเทศไทย.

ชัยชาญ ชัยหาญ. (2533). การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). **ทักษะภาวะผู้นำ.** กรุงเทพ: โรงพิมพ์มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี

ชุติกาญจน์ เพชรแก้ว. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, รายงานการวิจัย. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

ไชยพร โรจนพิทยากุล. (2548). พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษา สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัด. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมโยธา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ณรงค์ชัย นรสาร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤตกิรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ดิเรก ตั้งสายัณห์. (2517). การศึกษาผลการสอบแบบสืบสวน สอบสวน ที่มีต่อลักษณะความเป็นผู้นำและการคิดแบบเอกนัย เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสอนทั่วไป. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ทวีศักดิ์สูทกวาทิน. (2548). **การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน**.กรุงเทพฯ: ห้างหุ่นส่วนจำกัดทีพีเอ็น เพรส.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2523). **ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ หลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10 (เล่มที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหมิตร.

ทิพวรรณ อากาศวิภาต. (2537). การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพ: สำนักพิมพ์บริษัทไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

เทื้อน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิวัติ. **วารสารวิชาการ** , 4 (17), 35.

ธงชัย สันติวงษ์. (2523). **องค์การและการบริหาร Organization and management การศึกษาการจัดการแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). **องค์การทฤษฎีและการออกแบบ**. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธเนศ ขำเกิด. (2532). **การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน มิตรครู.** นครปฐม: เพชรเกษมการ.

ธันยากร ตุดเกื้อ. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการรังแกบนโลกไซเบอร์ของเยาวชนในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธีรวัฒน์ สมภมิตร. (2538). ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโฉงเรียนเทศบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. ปริญญสนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงลักษณ์วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล: สถิติ วิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภัทรศร ณ บางช้าง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัฒนธรรมองค์การกับระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

นันทิรา ตาลสม. (2552). ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานโรงแรมแมนดาริน โอเรียนเต็ล ดาราเทวี เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิฉี บุณยฤทธานนท์. (2547). ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิพนธ์ แจ่มจำรัส. (2544). การศึกษาสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิภา แน่งน้อย. (2532). **จิตวิทยาองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิศารัตน์ เมืองอินทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นิภา กรุงแก้ว. (2548). การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามคุณลักษณะงาน ในโรงพยาบาลของรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บัญชา แก้วเกตุทอง. (2523). **ผู้นำการบริหาร**. กรุงเทพ: โครงการตำราศิริราช.

บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2532). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติการ แผนกสินเชื่อในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .

ประภัสร์ จงสงวน. (2546). คนเด่น. **วารสารนักบริหาร** , 2 (6), 4.

ประวัติ เมษไตรรัตน์. (2535). พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรการสำหรับศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535*)*. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพ: ศูนย์สื่อเสริม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพ: ศูนย์สื่อเสริม.

ปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์. (2546). คนเด่น. **วารสารนักบริหาร** , 2 (6), 13.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปิยภรณ์ ปัญญาวชิร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยรัตน์ โสภา. (2554). การศึกษาสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2545). **จิตวิทยาการฝึกอบรม**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรเทพ ทัศนสุวรรณ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณี สุวัตถี. (2537). การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การและความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2533). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพ: คุรุสภา.

พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พัชรินทร์สุตันตปฤดา. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ภาวะเครียดจากการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรีวรรณ กิจมี. (2549). แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษา ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิตวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชญา ทองคำพงษ์. (2544). คุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชญา ทองคำพงษ์. (2544). คุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พิพัฒน์ ศรีตะวัน. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิไล ภิบาลกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรการกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพชรินทร์ มุทธากาญจน์. (2543). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานต่อระดับการรับรู้ความพึงพอใจของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารต่างประเทศในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. (2525). พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูสุรินทร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. (2530). **พฤติกรรมองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์

ภรณี กีรติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิ์ผลขององค์การ**. กรุงเทพ: โอเดียนสโตร์.

ภาวนา คำเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานโรงแรมรีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปาตามรูปแบบคุณลักษณะงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มานิตา คงเดชอุดมกุล. (2544). บรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มีนา นาคธน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะงานกับคุณภาพการบริการของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รง ภู่พวงไพโรจน์. (2540). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณภา ประทุมโทน. (2545). บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรรณี หิรัญญากร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนา ก่ำจำปา. (2549). การศึกษาระหว่างลักษณะองค์การกับสุขภาพองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วัลลภา ปรีเปรม. (2555). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2522). **ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ**. ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพ: ธนะการพิมพ์.

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). **การจัดการพฤติกรรมองค์การ**. นนทบุรี: เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

ศธิดาพร อุทิศ. (2539). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความสนใจทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3 ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพรธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร. (2548). ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศังกร รักชูชื่น. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศิริ เจริญวัย. (2521). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิริชัย พลับพิบูลย์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สงกรานต์ แสงวงศ์ทอง. (2547). สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สงบ ลุนทา. (2543). สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมคิด บางโม. (2529). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพ: จูนพับลิชชิ่ง.

สมชัย เสร็จกิจ. (2549). สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมถวิล อัศวสืบสกุล. (2547). การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสถิติการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2526). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพ: บรรณกิจ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สายสมร ฟักทองอยู่. (2543). บรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 8. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุดาวดี น่วมมี. (2550). อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อความแปลกแยก ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธิ ทองประดิษฐ์. (2530). **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ. (2546). **ภาวะผู้นำ Leadership**. กรุงเทพฯ : แผนกตำราและคำสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2554). **สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม (ลิสเรล) LISREL**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. (2527). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2540). **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อมรรัตน์ โสธารัตน์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขวงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อรุณ รักธรรม. (2523). **การพัฒนาองค์การการสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพ: แสงรุ้งการพิมพ์.

อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารการ**.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

อาทิยา หมื่นเดช. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การและการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี เพชรพุด. (2530). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพ: เนติกุลการพิมพ์.

อิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2555). **การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model): ทฤษฎี แนวคิด การประยุกต์ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ด้วย LISREL**. สงขลา: สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อุทัย หิรัญโต. (2515). **ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร**. กรุงเทพ: สุนทรกิจการพิมพ์.

Bass, B. M., and avolio, B. J. (1990). **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire**. California: Consenting Psychologists.

Bass, B.M. (1985**). Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.

Bourland, S.S. (1988). The Influence of Organizational Health on Four Schools Participating in the Effective School Research Program, **Dissertation Abstracts Internaltionnal**.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Brown, W. and Moberg, D. (1980). **Organizational theory and management. A macro approach**. New York: Wiley & Sons.

Daft, R. L. (1986). **Organizational. Theory and Design**. New York: McGraw-Hill.

Davis, K. (1972). **Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.

Dessler, G. (1976). **Organization and Management**. A Contingency Approach. New Jersey: Prentice-Hall.

Diamantopoulos, A. and Siguaw, A.D. (2000). **Introducing LISREL: Aguide for the uninitiated**. Sage Publications, London.

Drath, W. H., and Palus, C. J. (1994). **Making Common Sense. Leadership as Meaning Making in a Community of Practice**. Greensboro: Center for Creative Leadership.

Dubrin, A. J. (1984). **Foundation of Organization Behavior**. An Applied Perspective. New Jersey: Prentice-Hall.

Fiedler, F. E., and Martin, M. C. (1974). **Leadership and Effectiveness Management**. Glenview. Illinois: Scott, Foreman and Company.

Finkelstein, S. and Hambrick, D. C. (1996). **Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations**. St.Paul MN: West Publishing.

Flippo, E. B. (1969). **Management: Behavior Approach**. Boston: Allyn and Bacon.

Forehand, G. A., and Gilmer, B.V. H. (1964). Environmental in studies of organization behavior: **Psychological Bulletin**. (62), 361-382.

Foryer, J. R., and Well, R. (1971). Managing with People. A Manager‘s Handbook of Organization Development Methods: Massachusetts: Addison – Wesley Publishing.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Getzels, J.W., and Guba, E. G. (1975). Social Behavior and Administrative Process: **School Review**. (65), 423-441.

Gibson, J. L., I. J. and Donnelly, J. H. (1973). **Organizations: Behavior structure And process**. Texas: Bussiness.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Greenberg, J.and Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organization**. New Jersey: Prentice-Hall. (7).

Grigsby, K. A. (1991). Perceptions of the organization's climate: Influenced by the organization's structure: **Journal of Nursing Education**. 30 (2), 81-88.

Haiman, T. W. S. and Connor, P. (1978). **Managing the Modern Organizational**. Boston: Houghton Miffin.

Hall, D. T. (1977). **Organization theory: Research and Design**. New York: Macmilian.

Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administration**. New York: Macmilllian.

Hellriegel, D. and Slocum, J.W. (1974). Organizational climate: Measures, research, and contingencies. **Academy of Management Journal**, 17(2), 255-280.

House, R.J., and Mitchell, R. (1977). Path-Goal Theory of Leadership: **Journal of Contemporary Business**. (16), 81-97.

Hoy, W.K., and Feldman, J. A. (1987). Organizational Health: The Concept and Its Measure: **Journal of Research and Development in Education**. (20), 30-37.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1987). **Educational administration: Theory research and practice**. New York: Random House.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hoy, W. K., T. and Kottkamp. (1991). **Open Schools. Healthy Schools Measuring Organizational climate**. Newbury Park: Corwin Press.

Hoy, W.K. and Forsyth, P.B. (1986). **Effective supervision**: theory in practice. New York.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (1987). Educational administration: Theory research and practice.

Huse, E.F., and Bowditch, J. L. (1977). **Behavior in organizations a system approach to managing. Massachusetts**: Addison-Wesley. (2).

James, L.R., and Jone, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research: **Psychological Bulletin**. (81).

Jones, T. (1988). **Organization Theory**. Singapore: Addison-Wesley.

Knowles, M. S. (1974). Human Resources Development in OD: **Public Administration Review**. (34), 239-245.

Koontz, H. and Cyril, D. (1964). **Principles of Management**. New York: McGraw-Hill book. (3).

Kotter, J. P. (1978). **Organizational Dynamics Diagnosis and Intervention**. Mass: Addison-Wesley.

Lawler, E. E. (1973). **Motivation in Work Organizations**: Monterey. California: Books Cole.

Likert, R. (1976). **New ways of Management Conflict**. New York: McGraw Hill.

Litwin, G. W., and Stringer, J. R. A. (1968). Motivation and organizational climate: Division of research. Boston: Harvard University of Graduate School of business Administration.

Lynn, M. R. (1986). **Determination and quantification of content validity**: Nursing Research. (35).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Miles, M. B. (1973). **Planned change and organizational health: Figure and ground. Educational administration and the behavioral science**. Boston: Milstain, & A.B. James.

Morphet, E. L., J. R. and Reller, T. L. (1967). **Educational Organization and Administration: Concepts practices and issues.** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Neadly, R. L. (1969). **The School Administrator and Learning Resources**: Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hill.

Nelson, D. L., and Quick, J. C. (1997). **Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges**. New York: West Publishing Company. (2).

Plunkett, W. R., and Attner, R. F. (1994). **Introduction to management**. Boston: PWS-Kent. (5).

Podgurski, T.P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary school. **Dissertation Abstracts International**, 52(3), 769-A.

Quick, J. C., and Quick, J. D. (1984). **Organizational Stress and Preventive Management**. New York: McGraw-Hiss.

Reddin, B. (1988). The Output-Oriented Organization. England: Gower Publishing.

Robbins, S. P. (1994). **Organization behavior concept: controversies and applications Englewood Cliffs.** NJ: Prentice – Hall. (6).

Schein, E. H. (1985). **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco: Jersey-Bass.

Scherhorn, J. R., J. G. H., and Osborn, R. N. (2000). **Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons. (7).

Schwatz, D. (1980). **Introduction to Management: Principle**, Practice and Processes. London: Penguin Books.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Stadt, R.W. (1973). **Managing Career Education Program**. New York: Prentice-Hall.

Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill. (2).

Steers,. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collins Publishers. (7).

Stogdill. (1984). Personal Factor Associated with Leadership: A Survey of the Literature. **Journal of Psychology**. (15), 7-15.

Stringer, R. A. (2002). **Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect**. Upper Saddle River. CA: Prentice-Hall.

Tenenbaum, R. (1965). Managerial Decision Making. Los Angeles: Institute of Industrial Relation. University of California.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 0521.1.0803/049

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

30 มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลจังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 51 ชุด

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและวิเคราะห์ผลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850

ที่ ศธ 0521.1.0803/049

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

30 มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลจังหวัดระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 61 ชุด

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและวิเคราะห์ผลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850

ที่ ศธ 0521.1.0803/049

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

30 มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลจังหวัดชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 56 ชุด

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและวิเคราะห์ผลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850

ที่ ศธ 0521.1.0803/049

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

30 มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลจังหวัดกระบี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 66 ชุด

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและวิเคราะห์ผลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850

ที่ ศธ 0521.1.0803/ 049

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

30 มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลจังหวัดสงขลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 36 ชุด

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและวิเคราะห์ผลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850

ที่ ศธ 0521.1.0803/ 049

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

30 มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลจังหวัดปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 60 ชุด

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและวิเคราะห์ผลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณน ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
โทรศัพท์/โทรสาร 0 7428 7850

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ธรรมสัจการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษตรชัย และหีม
ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โทร. 7850

ที่ มอ 468/ 012 **วันที่** 20 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรียน รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์

2. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ รหัสนักศึกษา 5510520501 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(ดร.อิศรัฏฐ์ รินไชสง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โทร. 7850
ที่ มอ 468/ 012 **วันที่** 20 มกราคม 2558
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์
2. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ รหัสนักศึกษา 5510520501 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย วิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ โทร. 7850

ที่ มอ 468/012 **วันที่** 20 มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์

2. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ รหัสนักศึกษา 5510520501 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมง สังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล (Structural Equation Modeling of Organization Health in the Fisheries Management Center Under the Marine Fisheries Management Section) นั้น

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม | | | |

แบบสอบถาม

เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมงสังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัย แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

2. แบบสอบถามการวิจัยแบบสอบถาม อันประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

3. แบบสอบถามการวิจัยผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง โดยข้อมูลจากแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใดต่อท่าน รวมถึงการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากการนำเสนอผลการวิจัยแสดงในภาพรวม รวมถึงแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กรรณิการ์ สุวรรณยุหะ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง อันมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นตามข้อความกำหนด น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเข้มแข็งขององค์การ						
1.	องค์การอ่อนไหวกับอิทธิพลภายนอก					
2.	ข้อเรียกร้องชุมชนเป็นที่ยอมรับ แม้ไม่สอดคล้องกับภารกิจองค์การ					
3.	ท่านได้รับความกดดันจากชุมชน					
4.	ประชาชนบางกลุ่มมีอิทธิพลเหนือคณะกรรมการบริหารองค์การ					
5.	องค์การเปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นจากสังคมภายนอก					
6.	ข้อเรียกร้องประชาชนสามารถเปลี่ยนแปลงภารกิจองค์การ					
ด้านอิทธิพลของผู้นำ						
7.	ผู้นำได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า					
8.	ข้อเสนอแนะของผู้นำ ได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า					
9.	ผู้นำมีอำนาจเหนือการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า					
10.	ผู้นำสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า					
ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์						
11.	ผู้นำมีความเป็นมิตร ท่านสามารถเข้าพบได้ง่าย					
12.	ผู้นำปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม					
13.	ผู้นำดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	ผู้นำพิจารณาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล					
15.	ผู้นำยอมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเมื่อมีความจำเป็น					
ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์						
16.	ผู้นำแสดงเจตคติของตนเองให้ท่านรับรู้อย่างชัดเจน					
17.	ผู้นำแจ้งให้ท่านทราบถึงความคาดหวังอย่างชัดเจน					
18.	ผู้นำเชิญชวนท่านให้ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์การ					
19.	ผู้นำกำหนดให้มีตารางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
20.	ผู้นำกำหนดและยึดถือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
ด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
21.	วัสดุอุปกรณ์พิเศษมีเพิ่มเติมให้เสมอ เมื่อท่านต้องการใช้					
22.	ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการ					
23.	ท่านได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					
24.	องค์การมีสื่อเสริมเพียงพอต่อการใช้ในการปฏิบัติงาน					
25.	ท่านมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบกับการปฏิบัติงาน					
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน						
26.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การมีการช่วยเหลือซึ่งกัน					
27.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การมีความรักใคร่สนิทสนมกัน					
28.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การไม่สนใจซึ่งกันและกัน					
29.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การแสดงความเป็นมิตรต่อกัน					
30.	ท่านมีขวัญและกำลังใจสูง					
31.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การมีความห่างเหินกัน					
32.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การมีความรู้สึกเชื่อมั่นซึ่งกัน					
33.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
34.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์การนี้					
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ						
35.	ท่านสามารถประสบความสำเร็จตามองค์การกำหนด					
36.	องค์การกำหนดมาตรฐานผลการปฏิบัติงานในระดับสูง					
37.	ท่านให้การยกย่องผู้ร่วมงานในองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38.	ท่านต้องการได้รับการดูแลเป็นพิเศษเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น					
39.	ท่านมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
40.	องค์การส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงานดี					
41.	ท่านมีความมานะ พยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
42.	การจัดองค์การมีความเป็นระบบ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างภายในองค์การ						
1.	องค์การมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
2.	องค์การมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ					
3.	ขั้นตอนการปฏิบัติงานของท่านมีกฎระเบียบเข้มงวด					
4.	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านถูกกำหนดอย่างชัดเจน					
5.	องค์การมีการแจ้งเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน					
6.	องค์การมีการชี้แจงภารกิจการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
7.	เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ผู้นำของท่านให้คำปรึกษาแก่ท่านด้วยความเต็มใจ					
8.	เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ท่านต้องแก้ไขปัญหาเองตามลำพัง					
9.	เมื่อท่านมีปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำ					
10.	ผู้นำสนใจและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของท่าน					
11.	ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน					
12.	องค์การมีบรรยากาศการทำงานอบอุ่นและมีความเป็นกันเอง					
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ						
13.	องค์การมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถ					
14.	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
15.	องค์การมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างไม่ยุติธรรม					
16.	หัวหน้าตำหนิท่าน เมื่อปฏิบัติงานไม่ตรงตามเป้าหมาย					
17.	องค์การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18.	ท่านมีความรู้สึกว่าอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์การจัดให้มีความเหมาะสม					
ด้านความขัดแย้ง						
19.	ผู้นำแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล					
20.	ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การของท่านเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นปกติ					
21.	ผู้นำยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองเสมอ					
22.	ผู้ร่วมงานในองค์การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
23.	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะปล่อยปละละเลยไม่สนใจแก้ไขปัญหา					
24.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์การ ท่านกับผู้ร่วมงานในองค์การช่วยกันหาทางออกเป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย					
ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหมาย						
25.	ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การมีความยุติธรรม					
26.	ท่านมีโอกาสทราบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
27.	องค์การมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
28.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายองค์การ					
29.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ					
30.	เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ท่านไม่สามารถทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย						
31.	องค์การมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
32.	องค์การมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
33.	องค์การคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
34.	องค์การมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
35.	องค์การมีการจัดเก็บอุปกรณ์อย่างเหมาะสม					
36.	องค์การมีระบบการตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างบารมี						
1.	ท่านมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์สามารถเป็นจริงได้					
2.	ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น					
3.	ผู้นำสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี					
4.	ผู้นำสามารถสร้างความมั่นใจว่าจะชนะอุปสรรค					
5.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้นำ					
6.	ผู้นำสามารถทำให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
7.	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดผู้นำ					
8.	ผู้นำสามารถจูงใจให้ท่านเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร					
9.	ท่านมองเห็นโอกาสก้าวหน้า					
ด้านการกระตุ้นปัญญา						
10.	ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ท่านรู้จักคิดรอบคอบ					
11.	ผู้นำสามารถทำให้ท่านตระหนักถึงปัญหาองค์การ					
12.	ผู้นำทำให้ท่านสามารถลำดับความสำคัญของงาน					
13.	ผู้นำสามารถทำให้ท่านเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน					
14.	ผู้นำสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
15.	ผู้นำสามารถทำให้ท่านเกิดความสงสัยใคร่รู้					
16.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย					
17.	ผู้นำสามารถทำให้ท่านเกิดมุมมองใหม่					
ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล						
18.	ผู้นำมอบหมายงานตามความสามารถ					
19.	ท่านได้รับคำปรึกษาเมื่อต้องการ					
20.	ผู้นำสามารถให้โอกาสท่านพัฒนาตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในองค์การ					
22.	ผู้นำให้โอกาสท่านปรึกษาเป็นส่วนตัว					
23.	ผู้นำสามารถเป็นเสมือนครูเป็นผู้แนะนำหรือครูฝึก					
24.	ผู้นำสนใจเป็นพิเศษกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหา					
25.	ผู้นำยอมรับจุดเด่นและจุดด้อย					
26.	ผู้นำมีการแสดงความชื่นชมในความสามารถ					
27.	ผู้นำสามารถค้นหาและตอบสนองความต้องการ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
28.	ผู้นำสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่					
29.	ผู้นำทำให้ท่านรู้สึกว่างานที่ทำสำคัญและเกิดความภูมิใจ					
30.	ผู้นำใช้กริยาวาจาแสดงความเอื้ออาทร					
31.	ผู้นำจัดกิจกรรมรื่นเริงเมื่อมีโอกาส					
32.	ผู้นำสามารถพูดให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
33.	ผู้นำสามารถใช้คำพูดจูงใจให้ท่านทุ่มเทความพยายาม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของงาน						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติใช้ความชำนาญเฉพาะทาง					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอาศัยประสบการณ์หลายอย่าง					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติประกอบด้วยงานหลากหลายหน้าที่					
4.	งานที่ท่านปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับบุคคลหลายอาชีพ					
5.	งานที่ท่านปฏิบัติใช้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
6.	งานในความรับผิดชอบของท่านส่วนใหญ่ต้องผสมผสานทักษะหลายอย่างจึงสำเร็จ					
ด้านความสำคัญของงาน						
7.	การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานในองค์การ					
8.	หากท่านต้องหยุดปฏิบัติงานกะทันหัน งานบางส่วนขององค์การต้องหยุดชะงัก					
9.	ผลจากการปฏิบัติงานของท่านส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น					
10.	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์การเกิดจากความช่วยเหลือของท่าน					
11.	ท่านมีอิสระในการจัดการทุกเรื่องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน						
12.	เมื่อเริ่มปฏิบัติงานในแต่ละวัน ท่านรับผิดชอบงานตามลำพัง					
13.	หากเกิดข้อสงสัยในงาน ทุกคนสามารถถามท่านได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	ท่านรู้ว่างานที่ทำมีการออกแบบอย่างเหมาะสม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนเห็นผลของการปฏิบัติงาน					
15.	จากงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับเกียรติให้รับผิดชอบตามลำพัง					
ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน						
16.	ท่านมีอิสระในการจัดการทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
17.	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง					
18.	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
19.	ท่านมีอำนาจแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน					
20.	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
21.	ท่านสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน						
22.	ผลสะท้อนงานมาจากผู้นำเพียงด้านเดียว					
23.	ท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองจากปฏิกิริยาของผู้ร่วมงานในองค์การ					
24.	ผลจากการปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้ว่าต้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม					
25.	ท่านประเมินการปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกครั้งเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
26.	จากคำบอกเล่าและรายงานคุณภาพในองค์การบอกถึงคุณภาพงานของท่าน					
27.	ท่านรู้ว่าตัวเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดจากความเห็นของผู้ร่วมงานในองค์การที่มีต่องานของท่าน					

ภาคผนวก ง
คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

ภาพตาราง 11 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) แบบสอบถามการวิจัยแบบสอบถามเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมงสังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
1	4	4	3	3	1.00
2	3	4	3	3	1.00
3	4	4	2	2	.67
4	4	4	3	3	1.00
5	4	4	2	2	.67
6	3	4	3	3	1.00
7	4	4	3	3	1.00
8	4	4	3	3	1.00
9	4	3	3	3	1.00
10	4	4	4	3	1.00
11	4	4	4	3	1.00
12	4	4	4	3	1.00
13	4	4	3	3	1.00
14	4	4	3	3	1.00
15	4	4	3	3	1.00
16	4	4	3	3	1.00
17	4	4	3	3	1.00
18	4	4	3	3	1.00
19	4	4	3	3	1.00
20	4	4	3	3	1.00
21	4	4	3	3	1.00
22	4	4	3	3	1.00

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
23	4	4	3	3	1.00
24	4	4	3	3	1.00
25	4	4	3	3	1.00
26	4	3	3	3	1.00
27	4	3	3	3	1.00
28	4	3	3	3	1.00
29	4	3	3	3	1.00
30	3	3	3	3	1.00
31	4	3	3	3	1.00
32	3	3	3	3	1.00
33	4	4	3	3	1.00
34	4	4	3	3	1.00
35	4	4	3	3	1.00
36	4	4	3	3	1.00
37	4	4	3	3	1.00
38	4	4	3	3	1.00
39	4	4	3	3	1.00
40	4	4	3	3	1.00
41	4	4	3	3	1.00
42	4	4	3	3	1.00
				S-CVI/AVE	.98
				S-CVI-UA	.95

ภาพตาราง 12 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) แบบสอบถามการวิจัยแบบสอบถามเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมงสังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
1	4	4	3	3	1.00
2	4	4	3	3	1.00
3	3	4	3	3	1.00
4	4	4	3	3	1.00
5	4	4	3	3	1.00
6	4	4	3	3	1.00
7	4	4	3	3	1.00
8	3	4	3	3	1.00
9	4	4	3	3	1.00
10	4	4	3	3	1.00
11	4	4	3	3	1.00
12	4	4	3	3	1.00
13	4	4	3	3	1.00
14	4	4	3	3	1.00
15	4	4	3	3	1.00
16	3	4	3	3	1.00
17	4	4	3	3	1.00
18	4	4	3	3	1.00
19	4	4	3	3	1.00
20	3	4	3	3	1.00
21	4	4	3	3	1.00
22	4	4	3	3	1.00
23	3	3	3	3	1.00
24	4	3	3	3	1.00

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
25	4	3	3	3	1.00
26	4	4	3	3	1.00
27	4	4	3	3	1.00
28	4	4	3	3	1.00
29	4	4	3	3	1.00
30	4	4	3	3	1.00
31	4	4	3	3	1.00
32	4	4	3	3	1.00
33	4	4	3	3	1.00
34	4	4	3	3	1.00
35	4	4	3	3	1.00
36	4	4	3	3	1.00
				S-CVI/AVE	1.00
				S-CVI-UA	1.00

ภาพตาราง 13 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) แบบสอบถามการวิจัยแบบสอบถามเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมงสังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
1	4	4	3	3	1.00
2	4	4	3	3	1.00
3	4	4	3	3	1.00
4	4	4	3	3	1.00
5	4	4	3	3	1.00
6	4	4	3	3	1.00
7	4	4	3	3	1.00
8	4	4	3	3	1.00
9	4	4	2	2	.67
10	4	4	3	3	1.00
11	4	4	3	3	1.00
12	4	4	3	3	1.00
13	4	4	3	3	1.00
14	4	4	3	3	1.00
15	4	4	3	3	1.00
16	4	4	3	3	1.00
17	4	4	3	3	1.00
18	4	4	3	3	1.00
19	4	4	3	3	1.00
20	4	4	3	3	1.00
21	4	4	3	3	1.00
22	4	4	3	3	1.00
23	4	4	3	3	1.00
24	4	4	3	3	1.00

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
25	4	4	3	3	1.00
26	4	4	3	3	1.00
27	4	4	3	3	1.00
28	4	4	3	3	1.00
29	4	4	3	3	1.00
30	4	4	3	3	1.00
31	4	4	3	3	1.00
32	4	4	3	3	1.00
33	4	4	3	3	1.00
				S-CVI/AVE	.99
				S-CVI-UA	.97

ภาพตาราง 14 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) แบบสอบถามการวิจัยแบบสอบถามเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การของศูนย์บริหารจัดการประมงสังกัดส่วนบริหารจัดการประมงทะเล ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
1	4	4	3	3	1.00
2	4	4	3	3	1.00
3	4	4	3	3	1.00
4	4	4	3	3	1.00
5	4	3	3	3	1.00
6	4	4	3	3	1.00
7	4	3	3	3	1.00
8	3	4	3	3	1.00
9	4	4	3	3	1.00
10	4	3	3	3	1.00
11	4	4	3	3	1.00
12	3	4	3	3	1.00
13	4	4	3	3	1.00
14	4	4	3	3	1.00
15	4	4	3	3	1.00
16	4	4	3	3	1.00
17	3	4	3	3	1.00
18	3	4	3	3	1.00
19	4	4	3	3	1.00
20	4	4	3	3	1.00
21	4	4	3	3	1.00
22	4	4	3	3	1.00
23	3	3	3	3	1.00
24	4	4	3	3	1.00

ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			จำนวนข้อสอดคล้อง	ค่า I-CVI
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3		
25	4	4	3	3	1.00
26	4	4	3	3	1.00
27	3	4	3	3	1.00
				S-CVI/AVE	1.00
				S-CVI-UA	1.00

ภาคผนวก จ
บทความเผยแพร่ในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับชาติ (Proceeding)

บทความเผยแพร่ในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับชาติ (Proceeding)

การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5
"สหวิทยาการและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่เอเชีย-แปซิฟิก"
วันเสาร์ที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

The Relationship Between Transformational Leadership of Administrators and Organizational Health In The Marine Fisheries Management Section Under The Fisheries Management Bureau

กรรณิการ์ สุวรรณยุหะ[1] และ ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง[2]
[1]นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 โทรศัพท์ 08-9659-2778 อีเมล์ ann_kumiko@hotmail.com
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 โทรศัพท์ 08-1543-6543 E-mail: idsaratt.r@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงานส่วนบริหารจัดการประมงทะเล จำนวน 330 คนผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สุขภาพองค์การโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับสุขภาพองค์การ โดยรวมในแต่ละด้าน (r = .437) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโดยรวม (r = .725) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การที่ดีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสุขภาพองค์การที่ดีของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สุขภาพองค์การ

Abstract

The purpose of this study was to transformational leadership of administrators and organizational health, relationship between transformational leadership of administrators and organizational health in the marine fisheries management section under the fisheries management bureau. The samples were 330 personnels of Marine Fisheries Management Section. The results found that the transformational leadership of administrators were at the high level both overall and each aspect, the average score of intellectual stimulation aspect is the highest whereas the inspirational motivation aspect is lowest score. The Organizational Health were at the high level both overall and each aspect, the average score of leadership Influence aspect is the highest whereas the Initiating Structure leadership aspect is lowest score. The transformational leadership of administrators were positive correlation to their organizational health. The overall in each aspect (r = .437) and relationship between transformational leadership variables of administrators and overall organizational health were (r = .725) It was found from the research that the Transformational Leadership of Administrators and Good Organizational Health were at the high level both overall and each aspect. The Transformational Leadership of Administrators were positive correlation to their Good Organizational Health in the marine fisheries management section under the fisheries management bureau at the statistically significant .01

Keyword : Transformational Leadership, Organizational Health

การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5
"สหวิทยาการและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่เอเชีย-แปซิฟิก"
วันเสาร์ที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ โดยสุขภาพองค์การเป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถในการบริหารงานและประสิทธิผลขององค์การ ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจของสังคมที่ไร้พรมแดน ในปัจจุบันเป็นปรากฏการณ์ที่ท้าทายขององค์การทั้งภาครัฐ เอกชน รวมถึงภาครัฐวิสาหกิจ ในการปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพเงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงไปพร้อมๆกับการพัฒนาองค์การสู่การเจริญเติบโตและดำรงอยู่ ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลในการปรับตัวของแต่ละองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ที่พบว่าผู้นำขององค์การมีความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ การคาดการณ์ทิศทางในอนาคตโดยอาศัยความมีประสิทธิภาพในการปรับตัวอันเป็นผลจากสุขภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy และForsyth (1986) ที่ได้แบ่งสุขภาพองค์การออกเป็น *ด้านความเข้มแข็งขององค์การ (Institutional Integrity)* องค์การสามารถปรับตัวให้สอดรับกับสภาพแวดล้อม *ด้านอิทธิพลของผู้นำ (Principal Influence)* ผู้นำสามารถโน้มน้าวบุคคลผู้ปฏิบัติงานยอมรับความคิดเห็น และรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสม *ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ (Consideration)* ผู้นำรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และให้ความไว้วางใจต่อกัน *ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)* ผู้นำที่มีการมุ่งเน้นทั้งตัวงานและความสำเร็จของงาน *ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support)* องค์การมีการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน *ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)* องค์การมีการกระตุ้นกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจมานะบากบั่น และ*ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)* เป็นความพยายามขององค์การที่ทำให้เกิดความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมถึงการจัดสภาพการทำงานที่ดีอย่างเป็นระบบ (Miles, 1973)

ความสำเร็จทางการบริหารมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กับอำนาจอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์การที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลจากการบริหารงานที่ดีของผู้นำขององค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ที่มองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถดึงความรู้ความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้กระทำเกินขีดความคาดหวัง ทั้งนี้พฤติกรรมของผู้นำยังส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือ ทัศนคติ รวมถึงการชี้แจงแผนงานนโยบาย ทิศทางขององค์การ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (วรรณี หิรัญญากร, 2546) โดยประสิทธิภาพและประสิทธิผลในผลงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย รวมหมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาและมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การได้ตลอดเวลา สามารถใช้คำพูดเพื่อในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงมีความสามารถในการบำรุงขวัญกำลังใจบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมกับการไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน และผู้นำสามารถจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) อันประกอบด้วย *ด้านการสร้างบารมีหรือผู้นำบารมี (Charisma Leadership)* ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างการยอมรับนับถือด้วยความเชื่อมั่นไว้วางใจในตัวผู้นำอันเป็นผลให้เกิดความจงรักภักดีเพื่อนำองค์การสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ *ด้านการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation)* ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกับองค์การ *ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)* ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วยการคำนึงถึงความต่างของแต่ละบุคคล *ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)* ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การได้

ดังนั้นองค์การจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ซึ่งเศรษฐกิจของประเทศไทยที่วางอยู่บนรากฐานของผลผลิตทางเกษตรกรรม การประมงจึงเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการประกอบการส่งเสริมการบริโภคภายในประเทศ ทั้งในเชิงธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวส่งออกสินค้าที่รวดเร็ว อันเป็นแหล่งที่มาของรายได้ การลงทุน การว่าจ้างแรงงาน รวมไปถึงธุรกิจอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นอีกมากมาย ซึ่งผลจากการพัฒนาที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วอาจส่งผลให้เกิดสภาวะที่ขาดสมดุลและมีแนวโน้มสูงที่จะก่อให้เกิดวิกฤตความเสื่อมโทรมของทรัพยากรอาจส่งผลต่อการประมงพาณิชย์ การประมงพื้นบ้าน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นของประเทศตามมา ทั้งนี้การบริหารจัดการขององค์การที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนงานและวางมาตรการที่เป็นระบบอย่างมีประสิทธิผล จึงสอดคล้องสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การในการบริหารจัดการ

อย่างจริงจัง ด้วยส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมงซึ่งเป็นองค์การภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิทยาการประมง รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมให้คงความหลากหลายทางชีวภาพให้คงอย่างยั่งยืน และให้มีการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีการประมงเพื่อสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน อันเป็นการส่งเสริมการเกษตรภายในประเทศด้วยการผลิตที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับฐานเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยให้มีการตรวจสอบ ติดตาม ควบคุมคุณภาพการผลิตให้ถูกสุขลักษณะและเป็นมาตรฐานสากล รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรประมงให้มีความอุดมสมบูรณ์และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืนโดยมีการควบคุม กำกับ ดูแลภายในเขตรับผิดชอบให้เป็นไปตามหลักกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับกองพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง (2556) ที่มีพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในภารกิจที่รับผิดชอบ และการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์การ

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว การพัฒนาองค์การให้สามารถเติบโตดำรงอยู่ท่ามกระแสการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพในการปรับตัวอันเป็นผลจากสุขภาพองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและแผนสุขภาพองค์การ และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ซึ่งตั้งอยู่ใน 6 จังหวัด ได้แก่ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยตอนใน จังหวัดสมุทรปราการ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลอ่าวไทยฝั่งตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ จังหวัดชุมพร ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลฝั่งอันดามัน จังหวัดกระบี่ ศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา และศูนย์บริหารจัดการประมงทะเล จังหวัดปัตตานี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง คือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง 6 จังหวัด ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จังหวัดที่ตั้งองค์การเป็นชั้นในการสุ่มด้วยวิธีเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากรจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของ Hoy และForsyth (1986) ประกอบด้วย ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการเน้นวิชาการ ซึ่งทั้งฉบับมี 37 ข้อ (วัลลภา ปรีเปรม, 2555; ปิยรัตน์ โสภา, 2554 และสมชัย เสร็จกิจ, 2549)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของ Bass (1985) ประกอบด้วย ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งทั้งฉบับมี 33 ข้อ (ศิริชัย พลับพิบูลย์, 2548; ณรงค์ชัย นรสาร, 2553; ศังกร รักชูชื่น, 2540; ไชยพร โรจนพิทยากุล, 2548; ขุนทอง จริตพันธ์, 2546 และปิยภรณ์ ปัญญาวชิร, 2545)

การตรวจสอบเครื่องมือ

1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา พบว่า แบบสอบถามสุขภาพองค์การ และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า (CVI) อยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 ทั้งสองฉบับ มีค่า (S-CVI/Ave) เท่ากับ .98 และ.99 ตามลำดับ และมีค่า (S-CVI/UA) เท่ากับ .95 และ.97 ตามลำดับ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbach's Coefficient of Alpha) พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสุขภาพองค์การ และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .89 และ.88 ตามลำดับ

3. ผลการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกระตุ้นปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.2 สุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ด้านอิทธิพลของผู้นำ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมีด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
TL ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**4.28**	**0.49**	**มาก**
TL1 ด้านการสร้างบารมี	4.26	0.58	มาก
TL2 ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.46	0.59	มาก
TL3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.26	0.63	มาก
TL4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.64	มาก
OH สุขภาพองค์การ	**4.43**	**0.42**	**มาก**
OH1 ด้านความเข้มแข็งขององค์การ	4.40	0.57	มาก
OH2 ด้านอิทธิพลของผู้นำ	4.69	0.48	มากที่สุด
OH3 ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์	4.40	0.61	มาก
OH4 ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์	4.22	0.64	มาก
OH5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.49	0.52	มาก
OH6 ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4.50	0.53	มาก
OH7 ด้านการเน้นวิชาการ	4.28	0.57	มาก

3.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างบารมี (TL1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ด้านการเน้นวิชาการ (OH7) และด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ (OH3) แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับน้อย ด้านความเข้มแข็งขององค์การ (OH1) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (OH6) ด้านการสนับสนุน

ทรัพยากร (OH5) ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ (OH4) และด้านอิทธิพลของผู้นำ (OH2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นปัญญา (TL2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสุขภาพองค์การในระดับน้อย ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (OH5) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (OH6) ด้านการเน้นวิชาการ (OH7) ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ (OH3) ด้านอิทธิพลของผู้นำ (OH2) ด้านความเข้มแข็งขององค์การ (OH1) และด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ (OH4) ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสุขภาพองค์การในระดับน้อย ด้านการเน้นวิชาการ (OH7) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (OH6) ด้านความเข้มแข็งขององค์การ (OH1) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (OH5) ด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ (OH3) ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ (OH4) และด้านอิทธิพลของผู้นำ (OH2) ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ด้านความเข้มแข็งขององค์การ (OH1) และด้านภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ (OH3) แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับน้อย ด้านการเน้นวิชาการ (OH7) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (OH6) ด้านภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ (OH4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (OH5) และด้านอิทธิพลของผู้นำ (OH2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งโดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมงในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมงในแต่ละด้าน

ตัวแปร	สุขภาพองค์การ (OH)							
	OH1	OH2	OH3	OH4	OH5	OH6	OH7	โดยรวม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)								**.725**
TL1	.484	.448	.511	.451	.458	.460	.546	**.480**
TL2	.433	.456	.471	.431	.488	.483	.476	**.463**
TL3	.382	.216	.333	.301	.361	.382	.433	**.344**
TL4	.496	.386	.502	.457	.450	.463	.479	**.462**
โดยรวม	**.449**	**.377**	**.454**	**.410**	**.439**	**.447**	**.484**	**.437**

**p<.01

4. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง อภิปรายผลดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องด้วยความเป็นผู้นำนั้นย่อมมาพร้อมกับอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าของหน่วยงานซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมไปถึงการประนีประนอม และการประสานงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำองค์การไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ที่พบว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ Davis (1972) อรุณ รักธรรม (2527) และจินตนา เวปุลละ (2521) ที่กล่าวว่า ผู้นำสามารถทำให้เกิดผลทางตรงต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมทั้งหลายของผู้ร่วมงาน โดยผู้นำเปรียบเป็นหลักชัยที่สำคัญขององค์การต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา

4.2 สุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องด้วยสุขภาพองค์การที่ดีอาจเป็นผลมาจากการมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน ทั้งมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานรวมไปถึงการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และยังมีการมุ่งเน้นให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ โดยมีการจัดอบรม เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนด้านองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน เพื่อจะนำองค์การไปสู่สุขภาพ

องค์การที่ดี ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Foryer และWell (1971) ที่พบว่า สุขภาพองค์การที่สมบูรณ์จะมีความตระหนักในเอกลักษณ์ของตนทั้งสามารถปรับตัวตามสภาพความเป็นจริงในสังคม ซึ่งบุคคลผู้ปฏิบัติงานจะมีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรม การวางแผนร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม และยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย รวมไปถึงร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขวิกฤตการณ์ด้วยการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเปิดเผยมีประสิทธิภาพ (สงบ ลุนทา, 2543; พิพัฒน์ ศรีตะวัน, 2547) สอดคล้องกับ Hoy, Tarter และKottkamp (1991) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ โดยทำให้องค์การมีความพร้อมคงอยู่ท่ามกลางสภาวการณ์อื่นในระบบสังคมอย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

4.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมงอยู่ในระดับน้อย แต่ก็ยังแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก ซึ่งหมายความว่า สุขภาพองค์การที่ดีย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในเมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ย่อมส่งผลต่อสุขภาพองค์การที่ดีก็อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ทั้งนี้ที่ผู้บริหารยังมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยอาจเป็นเพราะปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มีการส่งต่อกันอย่างไร้เขตจำกัดอีกทั้งยังเป็นยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ซึ่งส่งผลต่อผู้นำที่ยังต้องการพัฒนาทั้งในด้านขององค์ความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารแบบเดิมๆและทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำพาคณะผู้ปฏิบัติงานไปสู่สุขภาพองค์การที่ดีที่เป็นปัจจัยหลักๆในการที่จะทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา ปรีเปรม (2555) พบว่า มิติสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับแบบภาวะผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าการนำรูปแบบการบริหารไปปฏิบัติโดยสาเหตุความล้มเหลวเป็นผลจากผู้นำมีการบริหารงานตามแนวคิดของตนเองเป็นหลัก ไม่มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ Lindsay (1991) ที่กล่าวว่า ระบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การ โดยอิทธิพลของผู้นำมีผลต่อสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันมีความสำคัญต่อสุขภาพองค์การ สุขภาพองค์การจึงอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้นำ ซึ่งสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชมกสิณ ดรุณอาภรณ์, 2546; วรรณี หิรัญญากร, 2546) สอดคล้องกับ Tichy และDevanna (1986) ที่กล่าวว่า ผู้นำก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่กล้าและเปิดเผย เชื่อมั่นในบุคคลอื่น ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน รวมถึงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นการตอบสนองเป้าหมายองค์การ รวมถึงการมุ่งเน้นสุขภาพองค์การที่ดีขณะเดียวกัน ซึ่งองค์การใดมีสุขภาพดีส่งผลให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ตรงกันข้ามองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี การบริหารองค์การนั้นย่อมส่งผลให้ไร้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเช่นกัน (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540)

5. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ ในการแนะนำพร้อมคำปรึกษาแก่ผู้วิจัย รวมถึงขอขอบคุณความกรุณาของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการประมงทะเล และหัวหน้าศูนย์บริหารจัดการประมงทะเลทุกท่านของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมงที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก รวมถึงขอขอบคุณบุคคลผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างทุกท่านในความร่วมมือแก่ผู้วิจัย

6. เอกสารอ้างอิง

กองพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง. (2556). **เกี่ยวกับกองพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง (กทป.).** ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 24, 2557 จาก กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เว็บไซต์: http://extension.fisheries.go.th/extension_web/index.php?name=aboutus

ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏนครปฐม.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). **การพัฒนาองค์การ.** ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินตนา เวปุลละ. (2521). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ชมกสิณ ดรุณอาภรณ์. (2546). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). **ทักษะภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.

ไชยพร โรจนพิทยากุล. (2548). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของใต้บังคับบัญชากรณีศึกษาสำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัด.** วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ณรงค์ชัย นรสาร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤตกิรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). **องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ.** กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยภรณ์ ปัญญาวชิร. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยรัตน์ โสภา. (2554). **การศึกษาสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิพัฒน์ ศรีตะวัน. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรรณี หิรัญญากร. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลลภา ปรีเปรม. (2555). **การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศังกร รักชูชื่น. (2540). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศิริชัย พลับพิบูลย์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สงบ ลุนหา. (2543). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมชัย เสร็จกิจ. (2549). **สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York: Free Press.

Davis, K. (1972). **Human Behavior at Work.** New York: McGraw-Hill.

Foryer, J. R., and Well, R. (1971). **Managing with People. A Manager's Handbook of Organization Development Methods.** Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.

Hoy, W.K., Tarter, C.J., and Kottkamp, R.B. (1991). **Open schools/ Healthy schools: Measuring Organizational Climate.** Newbury Park, CA.

Hoy, W.K. and Forsyth, P.B. (1986). **Effective supervision: theory in practice.** New York: Random House Inc.

Lindsay, E.A. (1991). Validation of a comprehensive vision systematic: A case study examining a systematic approach for enhancing leadership for school improvement. **Dissertation Abstracts International,** 52(3), 763-A.

Miles, M. B. (1973). **Planned change and organizational health: Figure and ground.** Educational administration and the behavioral science. Boston: Milstain, & A.B. James.

Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1986). **The Transformational Leader.** New York: Riley.

ภาคผนวก ฉ

บทความเผยแพร่ในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ (Proceeding)

บทความเผยแพร่ในรายงานการประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ (Proceeding)

Analysis of Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership and Organizational Climate on Organizational Health

Kannika Suwanyuha[1] and Idsaratt Rinthaisong[2]
[1]Graduate Students, Master of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Karnjanavanich Rd, Songkhla 90110, Thailand. E-mail: ann_kumiko@hotmail.com
[2]Ph. D. of Public Administration, Faculty of Management, Prince of Songkla University, Karnjanavanich Rd, Songkhla 90110, Thailand.
E-mail: idsaratt.r@psu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed at developing concordance between the developed Model of direct and indirect effects of transformational leadership and organizational climate on organizational health of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission in Thailand was the hypothetical a developed with empirical data. The subjects were 330 personnel at Marine Fisheries Management Division in Thailand were used in the confirmatory factor analysis. The results found that the Model of direct and indirect effects of transformational leadership and organizational climate on organizational health of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission was found that the hypothetical a developed model was in consistent with empirical data ($\chi 2/df$ = 2.03, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .05, RMSEA = .06). Organizational health was directly influenced by organizational climate and transformational leadership and also indirectly influenced by transformational leadership, their standardized path coefficient were .77, .33, and .27 respectively at .01 significant level.

Keyword: Transformational Leadership, Organizational Climate, Organizational Health

1. Introduction

Organizational health amidst the wave of changes in the social and economic conditions which are beyond frontier has become a challenging phenomenon for all organizations in the government and private sectors and also state enterprises to adapt to so as to keep up with the conditions of the changing time in order to be able to lead their organizations to prosperity and sustain their growth. This requires the ability of each organization to adapt efficiently and effectively (Santiwong, 1995). Hence, leaders of each organization are essential in specifying their organization vision and expected directions via efficient adaptation resulting from good organizational health. This is in accord with Miles (1973) who attached much importance to the improvement of an organization to be pleasant, comfortable to work in, inviting for more learning and has systematic work practice. Hoy and Forsyth (1986) divided organizational health into 7 elements: 1) Institutional Integrity ability of organizations to adapt to the environment, 2) Principal Influence ability of leaders to persuade their

personnel to accept their views and the ability to choose appropriate strategies in administration, 3) Consideration leaders' ability to listen to and respect their personnel's opinions and have trust in each other, 4) Initiating Structure leaders putting emphasis on intertwined work quality and success, 5) Resource Support organizations' appropriate allocation of resources to their personnel's needs, 6) Morale organizations encouraging their personnel to work and achieve organizational aims effectively and perseveringly and 7) Academic Emphasis organizations attempting to reach academic excellence via the specification of high reaching aims.

Organization administration in a constant-changing environment may result in imbalanced administration so it is necessary to have the system or regulation in management which can cater for the multi-dimensional changes in the environment. Hoy and Miskel (1978) and Plunkett and Attner (1994) stated that organizational climate is the handing down of management patterns which are influential to the efficiency and effectiveness of the organization. Litwin and Stringer (1968) divided organizational climate into 6 components: 1) Organizational Structure knowing about organizational structure, and directions of development, 2) Warmth and Support personnel's realization about how to be good colleagues, 3) Reward and Punishment personnel's realization about the importance of rewards and punishment, 4) Conflict personnel's realization about obstacles or problems as well as solutions within the organization, 5) Performance Standard and Expectation personnel's realization about the importance of their work results or the work their organization has created, and 6) Risk Taking personnel's realization about challenges and risks existing in the organization. This is in line with Bourland (1988) who said that organizational health has an effect on organizational efficiency and effectiveness. Organizational structure can be controlled by human relationship, flexibility and social needs. It can be concluded that organizational climate is directly related to organizational health (Helliriege andSlocum, 1974; Thongkhaew, 2002). It can be seen that administration achievement is related to the influence on changes in terms of support, promotion, development and improvement of work so as to achieve the goals. This is all due to effective administration of the leaders. Bass (1985) explained that transformational leadership must comprise 1) Charisma leadership ability to motivate people to work as well as to build respect and trust in the leader which will lead to loyalty to the quest to achieve the organizational goals specified in the mission, 2) Intellectual Stimulation ability to persuade the personnel to cultivate concepts and understanding which are in line with those of their organization, 3) Individualized Consideration ability to respond to the needs of the personnel by bringing individual differences into consideration, and 4) Inspirational Motivation ability to verbally inspire or motivate the personnel to become enthusiastic and devote themselves to common interests. Achinsamachan (2000) further stated that transformational leadership includes the ability to coerce the personnel to think and do beyond expectations. This is in line with Hiranyakon (2003) who said that transformational leadership is related to organizational health and leaders' behavior which can induce cooperation in work including characteristics such as good postures, personality, trustworthiness, and attitude and being transparent by making clear work plan, policy, organization directions and being open for opinions and participation. These all depend on communication (Chaihan, 1990; Santiwong, 1995).

Organizations play important roles in country development. Thailand economy is based on agricultural products and Department of Fisheries is one of the organizations which take important roles in terms of industrial business in which export growth booms quickly to the point of imbalance, creating a tendency for natural resources deterioration crisis which can eventually affect commercial and local fisheries. Hence, it is important that involved agencies set up systematic and effective measures in management for organizational efficiency. Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission is a government agency responsible for fisheries development, maintaining the multi-diversity of natural resources, researching for the development of technology in fisheries for sustainable occupation which is one way of promoting domestic agriculture via effective production of value added products. It also enhances the competitive capacity while at the same time develops the body of knowledge to strengthen the grassroots of economy. This involves checking, monitoring and controlling the production quality for hygiene and universal standards as well as managing fisheries resources under responsibilities for sustainability and abundance under legal regulations. This is in line with Fisheries Technology Development and Dissemination Commission (2013) whose mission is to develop and support its personnel to be knowledgeable in the work they are responsible for and the improvement of organizational structure and strategies to suit the changes in its missions in order to improve the organization administration.

The phenomenon has prompted the needs for an organization to adapt to changes in its missions so that it can maintain its growth. An organization needs to be efficient in adapting itself and its efficiency in doing this result from good organizational health. Existing research on factors affecting organizational health were found to be mostly on major factors and done by using direct effect model which sometimes did not accord with actual happenings. This made the researcher interested in carrying out a research on the analysis of both direct and indirect effects of transformational leadership and organizational climate on the organizational health of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission. From literature review, it was found that transformational leadership and organizational climate had effects on organizational health. Hoy and Forsyth (1986) concepts were used in the study as it has complete coverage of components and is widely accepted. The results of the study were expected to be applicable in setting up policies and organizational health plan of the organization and to be guidelines in planning for the development of the organizational health of the Marine Fisheries Management Division via work efficiency enhancement so as to achieve its aims.

1.1 Research Objectives

To develop concordance between the developed Model of direct and indirect effects of transformational leadership and organizational climate on organizational health of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission in Thailand was the hypothetical a developed with empirical data.

1.2 Scope of the Study

Subjects were the personnel in Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission in six provinces of Thailand: Inner Gulf of Thailand Marine Fisheries Management Center, Samutprakan Province; Gulf of

Thailand Marine Fisheries Management Center (East Coast), Rayong Province; Marine Fisheries Management Center (Southern Region), Chumphon Province; Marine Fisheries Management Center (Andaman Coast), Krabi Province; Marine Fisheries Management Center (Lower Southern Region), Songkhla Province and Marine Fisheries Management Center, Pattani Province.
Variables in this research included endogenous latent variables: Organizational Climate (OC) and Organizational Health (OH) and exogenous latent variables: Transformational Leadership (TL).

2. Research Methods

This research is a causal relationship study. Appropriate subject group size needed to be specified as Confirmatory Factor Analysis was used (Angsuchote et al, 2011). The subjects in this study were the personnel in Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission from six provinces. The six provinces were then taken as strata in running Stratified Random Sampling Method and the size of the subject group from each stratum was proportionately calculated for balanced distribution. After that, Simple Random Sampling Method was used to identify 330 subjects from the population frame by way of **sampling without replacement.**

2.1 Research Instrument

A questionnaire was used as an instrument in this research. It consists of 3 parts.
Part 1: Organizational Health the researcher developed this part of the questionnaire based on Hoy & Forsyth's concepts (1986). It included organizational strength, leaders' influence, consideration leadership, initiating structure leadership, resource support, work morale, and instructional leadership, totaling 37 items (Priprem, 2012; Sopha, 2011, Setkit, 2006).
Part 2: Transformational Leadership This part was based on Bass' (1985) concepts including charisma building, activating intelligence, focusing on individual, and inspiration cultivation, totaling 33 items (Rotchana-phitthayakun, 2005; Phlubphibun, 2005; Rakchuchuen, 1997; Norasan, 2010; Charitphan, 2003, Panya-wachira, 2002).
Part 3: Organizational Climate This part was based on Litwin& Stringer's (1968) concepts including organizational internal structure, closeness and support, reward and punishment, conflicts, work standard and expectations, and awareness of risks, totaling 36 items (Charoenwiangwetchakit, 2008; Watthanakit & Kabmali, 1998). The whole questionnaire was in the form of 5-point rating scale.

2.2 Instrument Testing

Content validity Three experts in Psychology checked the questionnaire for its content validity and language clearness. Content Validity Index was used to measure the validity of the content and it was found that the three parts of the questionnaire: organizational health, transformational leadership and organizational climate had the CVI values between .67-1.00. S-CVI/Ave values of .98, .99 and 1.00 respectively and S-CVI/UA values of .95, .97 and 1.00 respectively.
Reliability Cronbach's Coefficient of Alpha was used to calculate the reliability value of the questionnaire and it was found that the three parts of the questionnaire: organizational health, transformational leadership and organizational climate had the reliability values of .89, .88, .83 respectively.

Confirmatory Factor Analysis This is to structurally validate the model and each latent variable and to analyze the relationship of observable variables using Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient in a statistical package to test the concordance between the designed model and the empirical data with the presumption that the value of Chi-Square: χ^2,df or χ^2/df should be less than 3.00, GFI, AGFI, RMR and RMSEA (Diamantopoulos and Siguaw, 2000).

3. Research Results

The results showed that the model was in concordance with the empirical data after error adjustment according to the condition of variables appearing to have relationship by considering the values of the statistics used to examine the concordance. The Chi-Square: χ^2 value of 196.67, the degree of freedom (df) of 97 and the level of significance of .01 (p value= .00) did not comply with the criteria. However, when considering the proportion of χ^2/df of 2.03, GFI of .93, AGFI of .90, RMR of .05, RMSEA of .06, it can be concluded that the developed model was in accord with the empirical data. When considering R^2 of the structural equation of endogenous latent variables, it was found that the variables in the model could explain the errors in organizational climate at 59% and errors in organizational health at 51%. Organizational climate was directly influenced by transformational leadership at .01 level of significance with the effect size of .77. Organizational health was indirectly influenced by transformational leadership with the positive effect size of .27 and conclusive effect size of .60. When considering the correlation coefficient matrix among the latent variables, it was found that the correlation coefficient values were all positive (.63-.72) and the variable pair with the highest value was organizational health and transformational leadership (.72), followed by organizational health and organizational climate (.63) and transformational leadership and organizational climate (.62). The details of the analysis are shown in Figure 2.

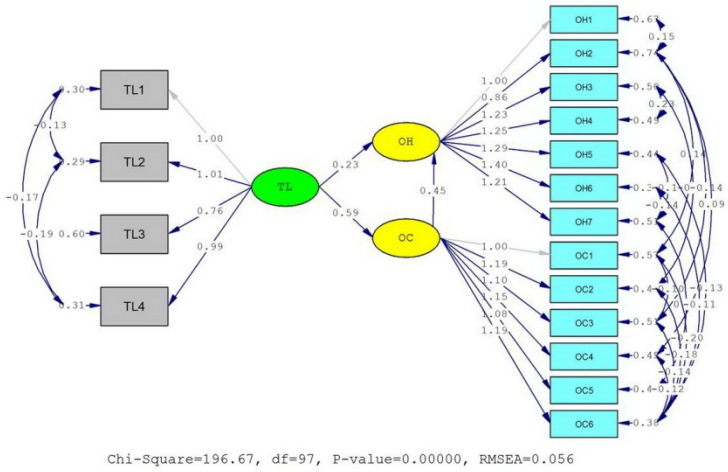


Figure 2 Results of analysis of direct and indirect effects of transformational leadership and organizational climate on organizational health of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission**.**

4. Discussion

The results showed that most administrators of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission had transformational leadership

which could affect the organizational climate. Administrators had important roles in building trust in vision and hurdling over obstacles faced by the organization. They could bring out courage in the personnel so that they are brave enough to express their opinions. They were also a good role model for the personnel, resulting in the loyalty they have towards their organization. Administrators were concerned with work safety and constantly checked for safety. This indicated care, warm work climate and close relationship. This is in line with Warutbangkun (1982) and Hiranto (1972) who proposed that leadership comes with power and responsibilities as the leader of an organization playing an important role in leading the work to success, promptly motivating, initiating, creating, compromising and coordinating to achieve organizational goals. It also accords with Somphongtham, (1995) who said that transformational leadership affects the effectiveness, satisfaction and organizational climate which includes social environment, culture, rules and regulations and organizational characteristics.

The findings showed that most administrators of Marine Fisheries Management Division under Fisheries Management Commission had transformational leadership which affected the organizational health. This could be because the leader gave importance to boosting work morale in the personnel, sharing close relationship with them and gives priorities in accessing needed resources as well as setting up clear work standards. This is in accord with Priprem (2012) who found that organizational health is related to administrative leadership which affect the organizational efficiency and Aksonsit (2005) who found that participatory administration is related to organizational health-good governance effects in good organizational health and Podgurski (1990)and Priprem (2012) who said that effectiveness is related to grouping as personnel's morale affects the awareness of organizational effectiveness which eventually leads to good organizational health.

REFERENCES

Achinsamachan, Ch. (2000). *Leadership skills.* Bangkok: Multi-information Technology Printing House.

Aksonsit, K. (2005).*Study of school supervising work affecting organizational health of primary schools under Bangkok Metropolitan.* Master of Education (Education Administration) Thesis. Bangkok: SrinakharinwirotUniversity.

Angsuchot, S., Wichitwanna, S., and Phinyophanuwat, R. (2011). *Statistical analysis for research in social sciences and behavioral science: Techniques in using LISREL program.* Bangkok: Charoendi Mankhong Press.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bourland, S.S. (1988).The Influence of Organizational Health on Four Schools Participating in the Effective School Research Program, *Dissertation Abstracts Internaltionnal*.

Chai-han, Ch. (1990). *Constructing and evaluating instruments for organizational health assessment of primary schools in Songkhla Province*. Master of Education (Education Administration) Thesis. Bangkok: SrinakharinwirotUniversity.

Charitphan, Kh. (2003). *Relationship between Leadership behavior of administrators and organizational climate of Industrial and Community Education and Polytechnic Colleges in the central region group under Vocational Education Department.*Master of Education (Education Administration) Thesis. Nakhon Pathom: RajabhatUniversity.

Charoenwiangwetchakit, Ph. (2018). *Relationship between work characteristics, organizational climate, beliefs in controlling power and work stress ofprivate company employees.* M.Sc. (Industrial and Organizational Psychology). Chiang Mai: Chiang Mai University.

Diamantopoulos, A. and Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: Aguide for the uninitiated*. Sage Publications, London.

Hellriegel, D. and Slocum, J.W. (1974). Organizational climate: Measures, research, and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.

Hiranto, U. (1972). *Art and science in administration*. Bangkok: Sunthonkitkanphim.

Hiranyakon, W. (2003). *Relationship between transformational leadership of administrators and organizational health of primary schools under Office of Primary School Commission.* Master of Education (Education Administration) Thesis. Chonburi: Burapha University.

Hoy, W.K. and Forsyth, P.B. (1986). *Effective supervision: theory in practice*. New York: Random House Inc.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (1987). Educational administration: Theory research and practice. New York: Random House.

Litwin, G.H., and Stringer, R.A.J. (1968). Motivation and organizational climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration. Boston: Harvard University.

Miles, M. B. (1973). Planned change and organizational health: Figure and ground. Educational administration and the behavioral science. Boston: Milstain, and A.B. James.

Na Bangchang, N. (2010). *Relationship between organizational cultural patterns and levels of ties of teachers in education extension schools in Samut Sakhon Educational Region Office to their institution*. Master of Education (Education Administration) Thesis.Mu Ban Jom Bueng: RajabhatUniversity.

Norasan, N. (2010).*Relationship between leadership of administrators of educational institutions in Bueng Kan Province.*Master of Education Administration Thesis. Nakhon Phanom: Nakhon PhanomUniversity.

Panyawachira, P. (2002). *Relationship betweenhead nurses' transformational leadership behavior andmental power enhancement and trust in them as perceived by staff nurses in government hospitals.* M. Sc. (Nursing) Thesis. Bangkok: Chulalongkorn University.

Phlubphibun, S. (2005). *Relationship between leadership behavior of administrators of educational institutions and achievement of schools in Samut Songkhram Educational Region.* Master of Education (Education Administration) Thesis. Nakhon Pathom: Rajabhat University.

Plunkett, W. R., and Attner, R. F. (1994). *Introduction to management*. Boston: PWS-Kent. (5).

Podgurski, T.P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 769-A.

Priprem, W. (2012) Study of organizational health of secondary schools in Sa Khaew Province under Secondary Educational Office Region 7. Master of Education (Education Administration) Thesis. Chonburi: Burapha University.

Rakchuchuen, S. (1997). *Study of relationship between leadership behavior of provincial educational officers and organizational ties of personnel in Educational Offices in Educational Region 3*. Master of Education (Education Administration) Thesis. Songkhla: Thaksin University.

Rotchanaphitthayakun, Ch. (2005). *Leaders' leadership behavior and workers' work satisfaction: a case study of Provincial Office of Public Works and Town&Country Planning.*Master of Engineering (Civil Engineering). Bangkok: University of Technology, North Bangkok.

Santiwong, Th. (1995). *Organization: theories and design.* Bangkok: Thammasat University.

Setkit, S. (2006). *Organizational health of foundation education institutions under Kanchanaburi Educational Office Region 1.* Master of Education (Education Administration) Thesis. Bangkok: Silapakorn University.

Somphongtham, P. (1995). *Analysis of relationship between leadership and organizational effectiveness of provincial education officers for provincial study*. Doctor of Philosophy in Education (Education Administration) Thesis. Bangkok: ChulalongkornUniversity Graduate School.

Sopha, P. (2013). *Study of organizational health of Sa Khaew Educational Region 1*. Master of Education (Education Administration and Industrial and Organizational Psychology) Thesis. Chonburi: Burapha University.

Thongkaew, Th. (2002). Core competency leadership of administrators in revolutionary age.*Academic Journal,* 4 (17), 35.

Warutbangun, W. (1979). *Interesting liberal arts for leaders*. Bangkok: Thanakanphim.

Watthanakit, Ph. and Kabmali, M. (1998). *Relationship between organizational climate of school libraries and opportunities for work creativeness of school librarians.*Khon Khaen: Department of Library Science and Information Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Khaen University.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวกรรณิการ์ สุวรรณยุหะ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5510520501

วุฒิการศึกษา

ชื่อปริญญา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	2554
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2557

ทุนการศึกษา (ที่ได้รับในระหว่างการศึกษา)

-

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

กรรณิการ์ สุวรรณยุหะ และอิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของส่วนบริหารจัดการประมงทะเลสังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง. พจนารถ บัวเขียว (ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี). *การประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัย เพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 5 "สหวิทยาการและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่เอเชีย - แปซิฟิก", 3-4 กรกฎาคม 2558* (321-328). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Suwanyuha, K. and Rinthaisong, I. (2015). Analysis of Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership and Organizational Climate on Organizational Health. Chelliah. J., Chen. M, F., ChanLin. L, J., Edwards. H, K., Ho. T, F., Hsieh. W, C., Kao. P., Lin. T, M., Wu. J, H. and Yeh. N, C. (Eds). *The 2015 International Conference on Library and Information Science (LIS 2015), 23-25 August 2015* (P. ID 2138). International House: Osaka, Japan.