

การศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน

A Study of the Organizational Health of Private Universities

นลินี สุดเสวต¹

Nalinee.sut@siam.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน และแนวทางการส่งเสริมสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 39 สถาบัน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามจำนวนและขนาดของสถาบันในแต่ละกลุ่ม แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลจาก 14 สถาบัน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์กร 7 มิติตามแนวคิดและทฤษฎีของสอยและมิสเกล ได้แก่ 1.มิติบรรณาธิภาพของสถาบัน 2.มิติด้านกิตติมพันธ์ 3.มิติด้านมิตรสัมพันธ์ 4.มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 5.มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6.มิติด้านขวัญกำลังใจ และ 7.มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนใน 7 มิติ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยกลางเกือบทุกมิติ ยกเว้นในมิติ ที่ 1 ด้านบรรณาธิภาพของสถาบัน ที่มหาวิทยาลัยเอกชนมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนกลาง 2) สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนใน 7 มิติ พบว่า โดยรวมมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 14 สถาบัน มีภาวะสุขภาพองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 5 สถาบัน ที่มีภาวะสุขภาพองค์กรดี โดยเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ 1 สถาบัน ขนาดกลาง 3 สถาบัน และขนาดเล็ก 1 สถาบัน และ 3) มีมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 2 สถาบันที่มีภาวะสุขภาพองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่และขนาดกลางตามลำดับ

คำสำคัญ: มิติสุขภาพองค์กร สุขภาพองค์กร มหาวิทยาลัยเอกชน

¹ มหาวิทยาลัยสยาม

Abstract

The purposes of this research were to examine the organizational health of private universities, and to propose guidelines to improve the organizational health of private universities. The population of the study was the administrators and staffs in 39 private universities. Using stratified random sampling and simple random sampling, 14 private universities were selected as the samples. The questionnaire based on Hoy and Miskel's 7 dimensions of the organizational health including; 1) institutional integrity, 2) initiating structure, 3) consideration, 4) principal influence, 5) resource support, 6) morale, and 7) academic emphasis, was used for data collection. The data was then analyzed by ways of percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The findings of this study revealed that; 1) the overall average score in the 7 dimensions of the organizational health of private universities was at the level of above average in nearly every dimension except the first dimension, institutional integrity which the average score was at the level of lower than average, 2) the overall average score in the 7 dimensions of the organizational health of 14 private universities was at the level of above average, and 5 private universities (1 large, 3 medium, and 1 small) were at the good level, and 3) 2 private universities (1 large, and 1 medium) had the overall average score of the organizational health at the level of a little below average and much below average respectively.

Keywords: The Dimensions of the organizational health, Organizational health, Private University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเอกชน ที่จะต้องเร่งสร้างคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับการเปิดกว้างทางการศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศด้วยนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนมีสถานภาพเป็นองค์กรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีชีวิตมีการดำเนินงานในลักษณะขององค์กรระบบเปิด ที่มีการทำงานประสานกันทั้งระบบภายใน (Infra systems) และระบบภายนอก (Supra systems) มหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องพร้อมรับมือและพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สถาบันสามารถดำเนินการกิจที่ตั้งไว้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน นโยบายและวัตถุประสงค์ที่แต่ละสถาบันได้กำหนดไว้ การศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในฐานะองค์กรทางสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ ไมล์ (Miles, 1969) ที่ได้ศึกษาองค์กรในฐานะระบบ และเสนอแนวคิดที่องค์กรสามารถปรับตัวอยู่รอดได้ว่าเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี และได้อธิบายว่า องค์กรในฐานะระบบเปิดทางสังคม ต้องเผชิญกับปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจำเป็น ต้องมีการปรับตัว และการปรับตัวได้อธิบายเป็นภาวะสุขภาพขององค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดีนั้น ไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมเท่านั้น

แต่ยังสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการอยู่รอดต่อไปได้อีกด้วย และยังคงคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์กรที่ดีจะทำให้ องค์กรสามารถพัฒนางานไปได้ด้วยดี รวมทั้งสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ดี เช่นเดียวกับโอเวน (Owens, 1987) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี จะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่าองค์กรมีการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรใดมีสุขภาพองค์กรที่อยู่ในสภาวะที่สมดุล ระบบย่อยต่างๆสามารถทำงานประสานกันได้ เป็นอย่างดี ย่อมจะส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความจำเป็นพื้นฐานของการอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วย 1. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. การควบคุมกิจการต่างๆภายในองค์กรได้ และ 3. ต้องสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม องค์กรนั้นๆจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพองค์กรที่ดีด้วย จาก เหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยแนวคิดที่นักวิชาการที่ ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร ด้วยมีความเชื่อว่าสุขภาพองค์กรที่ดี มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวเพื่อเผชิญกับ สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายด้าน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมทั้งการเจริญเติบโตและการ พัฒนาของสถาบัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยมีความสนใจและมีความต้องการที่จะศึกษา สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ที่กล่าวว่า สุขภาพ องค์กรที่ดีจะทำให้้องค์กรสามารถพัฒนางานไปได้ด้วยดี รวมทั้งสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ดี ด้วยมหาวิทยาลัย เอกชนมีพัฒนาการเป็นพลวัตรตลอดเวลาย่อมต้องมีภาวะสุขภาพองค์กรที่ดี หรือมีอาการเจ็บป่วยบ้าง ซึ่งอาการ เจ็บป่วยของมหาวิทยาลัยเอกชนหากมีไม่มากก็ยังไม่กระทบผลกับการบริหารจัดการองค์กรเท่าไรนัก แต่หากเป็น อาการเจ็บป่วยที่รุนแรงหรือเรื้อรัง ก็อาจจะส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวมได้ผลที่คาดว่าจะได้จากการ ศึกษาวิจัยนี้ จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการตรวจประเมินและพยากรณ์ภาวะสุขภาพที่ดีหรือไม่ดีขององค์กรอย่างเป็นระบบ อันจะส่งผลต่อการบริหาร สถาบันของผู้บริหารหรือผู้นำของสถาบันให้มีภาวะสุขภาพองค์กรที่ดี และสามารถเจริญเติบโตอย่างมั่นคงต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน

นิยามศัพท์

สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาวะความสมดุลของกระบวนการทำงานของระบบย่อยต่างๆภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโตที่เหมาะสมระบบย่อยภายในมีความสัมพันธ์ที่ดีแต่ละระบบย่อยสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กร มีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ สุขภาพองค์กรที่ดีจะมีความสามารถในการปรับตัวและดำรงคงอยู่ได้กับสภาพแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสม

มิติสุขภาพองค์กร หมายถึง การศึกษาความสมดุลของสุขภาพองค์กรในมิติที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การมีภาวะสุขภาพองค์กรที่ดีและไม่ดี โดยใช้เกณฑ์วัดใน 7 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติบูรณภาพของสถาบัน (Institutional integrity) หมายถึง ความมั่นคงของสถาบันในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร สถาบันมีอำนาจในการจัดการองค์กร มีความเป็นอิสระในการบริหารสถาบัน และไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดให้ปฏิบัติตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มผู้ปกครองเท่านั้น บุคลากรของสถาบันสามารถได้รับการปกป้อง หากได้รับผลกระทบจากความต้องการที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่มีเหตุผลของชุมชนหรือผู้ปกครอง สถาบันสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้แม้จะมีภัยคุกคามจากภายนอก

2. มิติด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) หมายถึง งานหรือความสำเร็จที่สถาบันมีความมุ่งมั่น ซึ่งผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลความคาดหวัง ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ได้รับรู้อย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามความคาดหวังและมีมาตรฐานตามที่สถาบันกำหนดไว้

3. มิติด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงความ เป็นมิตร การให้การสนับสนุน และการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามารถในการดูแลและจัดหาสวัสดิการให้กับบุคลากรของสถาบัน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร (Principle influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลเพื่อการโน้มน้าวผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือกว่า ให้เกิดความคล้อยตามและทำงานร่วมกันได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในสถาบัน ทำให้การทำงานเป็นอิสระทั้งทางความคิดและการกระทำ

5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) หมายถึง ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนทั้งที่มีอยู่เดิม หรือมีการจัดหาอุปกรณ์ให้ใหม่อย่างเพียงพอและคล่องตัว เพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมาย

6. มิติด้านขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้นและมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน บุคลากรในสถาบันมีความรู้สึกที่ดีและช่วยเหลือกัน และมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

7. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis) หมายถึง สถาบันมีความพยายามที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้วยการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ในระดับสูง มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบอย่างเคร่งครัดและจริงจัง ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนเองจะต้องมีความมุ่งมั่น ต้องเรียนอย่างเต็มที่ และให้การยอมรับนับถือเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนที่ดีด้วย

มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่มีการก่อตั้ง และดำเนินงานโดยภาคเอกชน มีหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับบัณฑิตศึกษา และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร ใน 7 มิติของมหาวิทยาลัยเอกชน
2. ได้แนวทางการส่งเสริมสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลที่ได้จากการวิจัยข้างต้น จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือผู้นำของมหาวิทยาลัยเอกชน สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวินิจฉัยสภาพองค์กรเบื้องต้นใน 7 มิติ อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการภายในแต่ละสถาบัน ในแต่ละมิติ สภาพองค์กร เพื่อการปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริม และเตรียมความพร้อมให้สถาบันมีสภาพองค์กรที่ดีและแข็งแรงต่อไป

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 39 สถาบัน

1.2. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจากจำนวนและขนาดของสถาบันและทำการสุ่มอย่างง่าย ได้มหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 สถาบัน จาก 39 สถาบัน มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 8 สถาบัน และได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 7 สถาบัน เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 161 คน

1.2.2 ผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดกลาง จำนวน 6 สถาบัน และได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 5 สถาบัน เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 115 คน

1.2.3 ผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้มหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็กจำนวน 3 สถาบัน และได้กลับข้อมูลกลับมาจำนวน 2 สถาบัน เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 46 คน

ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ครอบคลุมไปสู่กลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 52 คน

2. กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี จำนวน 103 คน

3. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 167 คน

ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 14 สถาบัน และได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.35 ของจำนวนแบบสอบถาม 391 ชุด ที่ต้องเก็บทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมิติสภาพองค์กรใน 7 มิติตามทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 2000) มีจำนวน 44 ข้อ และมีคะแนนมาตรฐานการประเมินสภาพองค์กร ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่ค่าคะแนน 0.98 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรายนามนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยเพื่อขอ อนุญาตเก็บข้อมูลกับมหาวิทยาลัยเอกชนกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบการขออนุญาต เก็บข้อมูลของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยที่กำหนดไว้

3.2 ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือรายนามตามข้อ 3.1 ไปยังผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามให้สถาบันละ 23 ฉบับ รวม 391 ฉบับ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การ วิจัย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่ม ผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการทั้งหมด 391 คน

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1.การจำแนกข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.การวิเคราะห์เพื่อประเมินสุขภาพองค์กรที่ดีและไม่ดี จากแบบสอบถามเกี่ยวกับมิติ

สุขภาพองค์กรใน 7 มิติ ตามทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman,2000) จำนวนข้อคำถาม 44 ข้อ นำมา คำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคำนวณค่าคะแนนมาตรฐานเพื่อประเมินสุขภาพองค์กร

-การให้คะแนนในแต่ละมิติ

มิติที่ 1 ด้านบุรณภาพของสถาบัน คะแนนข้อคำถามที่ 1+8+15+22+29+36+39

มิติที่ 2 ด้านกิจสัมพันธ์ คะแนนข้อคำถามที่ 4+11+18+25+32

มิติที่ 3 ด้านมิตรสัมพันธ์ คะแนนข้อคำถามที่ 3+10+17+24+31

มิติที่ 4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร คะแนนข้อคำถามที่ 2+9+16+23+30

มิติที่ 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร คะแนนข้อคำถามที่ 5+12+19+26+33

มิติที่ 6 ด้านขวัญและกำลังใจ คะแนนข้อคำถามที่ 13+20+27+34+37+40+42+44

มิติที่ 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ คะแนนข้อคำถามที่ 7+14+21+28+35+38+41+43

-ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใน 7 มิติ ค่าเฉลี่ย(mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(sd)

มิติที่ 1 ด้านบุรณภาพของสถาบัน 18.61 2.66

มิติที่ 2 ด้านกิจสัมพันธ์ 14.36 1.83

มิติที่ 3 ด้านมิตรสัมพันธ์ 12.83 2.03

มิติที่ 4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 12.93 1.79

มิติที่ 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 13.52 1.89

มิติที่ 6 ด้านขวัญและกำลังใจ 25.05 2.64

มิติที่ 7 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 21.33 2.76

-เกณฑ์ในการหาค่า SD ในแต่ละมิติของกลุ่ม

Sds มิติที่ 1 = $100(\text{ค่าที่ได้}-18.61)/2.66+500$

Sds มิติที่ 2 = $100(\text{ค่าที่ได้}-14.36)/1.83+500$

Sds มิติที่ 3 = $100(\text{ค่าที่ได้}-12.83)/2.03+500$

$$\text{Sds มิตติที่ 4} = 100(\text{ค่าที่ได้}-12.93)/1.79+500$$

$$\text{Sds มิตติที่ 5} = 100(\text{ค่าที่ได้}-13.52)/1.89+500$$

$$\text{Sds มิตติที่ 6} = 100(\text{ค่าที่ได้}-25.05)/2.64+500$$

$$\text{Sds มิตติที่ 7} = 100(\text{ค่าที่ได้}-21.33)/2.76+500$$

-เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าคะแนนภาวะสุขภาพองค์กร

$$\begin{aligned} \text{สุขภาพองค์กร} = & (\text{Sds มิตติที่ 1}) + (\text{Sds มิตติที่ 2}) + (\text{Sds มิตติที่ 3}) + (\text{Sds มิตติที่ 4}) + \\ & (\text{Sds มิตติที่ 5}) + (\text{Sds มิตติที่ 6}) + (\text{Sds มิตติที่ 7}) / 7 \end{aligned}$$

คะแนนมากกว่า 600 -สุขภาพองค์กรดีมาก

คะแนน 551-600 -สุขภาพองค์กรดี

คะแนน 525-550 -สุขภาพองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ย

คะแนน 511-524 -สุขภาพองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

คะแนน 487-510 -สุขภาพองค์กรเท่ากับค่าเฉลี่ย

คะแนน 476-486 -สุขภาพองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

คะแนน 450-475 -สุขภาพองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

คะแนน 400-449 -สุขภาพองค์กรต่ำ

คะแนนต่ำกว่า 400 -สุขภาพองค์กรต่ำมาก

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.2

มีอายุอยู่ในระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลางและตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 32.0 เท่ากัน และมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.0

2. สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนใน 7 มิติตามทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน พบว่ามหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 14 สถาบัน โดยรวมมีสุขภาพองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ใน 7 มิติ ตามทฤษฎีของฮอยและเฟลคแมน

สถาบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)														ค่าเฉลี่ยของ สุขภาพองค์กร	สุขภาพองค์กร
	มิติที่ 1		มิติที่ 2		มิติที่ 3		มิติที่ 4		มิติที่ 5		มิติที่ 6		มิติที่ 7			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1(ใหญ่)	19.35	2.19	16.74	2.03	15.78	2.28	14.17	1.53	15.17	2.69	26.87	3.02	25.35	3.11	596.38	ดี
2(ใหญ่)	18.61	2.98	15.04	2.20	14.39	2.98	13.26	1.89	14.30	2.05	24.13	3.68	23.48	3.27	531.03	สูงกว่าค่าเฉลี่ย
3(ใหญ่)	18.22	2.26	15.57	2.13	14.17	2.06	13.83	1.72	13.39	2.39	24.91	2.17	22.35	2.46	527.46	สูงกว่าค่าเฉลี่ย
4(ใหญ่)	18.48	2.35	15.22	2.30	13.87	3.15	14.52	6.66	14.48	2.66	25.22	2.58	24.09	2.75	548.42	สูงกว่าค่าเฉลี่ย
5(ใหญ่)	17.22	3.13	13.78	2.41	12.13	3.08	12.91	2.15	12.87	2.70	24.78	4.60	22.43	3.37	482.31	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย
6(ใหญ่)	18.83	1.95	15.43	1.34	14.22	2.11	14.26	1.60	14.74	2.07	24.65	2.64	23.70	2.77	549.24	สูงกว่าค่าเฉลี่ย
7(ใหญ่)	18.22	1.38	15.22	1.81	14.30	1.74	13.70	1.79	15.30	1.74	25.17	1.99	23.00	2.88	543.87	สูงกว่าค่าเฉลี่ย
8(กลาง)	18.83	2.53	16.35	2.81	15.87	2.97	13.96	1.94	14.43	2.04	25.48	3.54	23.83	4.00	568.41	ดี
9(กลาง)	18.65	2.31	16.00	1.81	14.48	3.03	13.65	1.53	15.13	2.58	25.91	2.25	24.61	2.84	564.21	ดี
10(กลาง)	17.09	2.31	15.35	3.05	12.30	3.97	12.83	2.17	10.70	4.24	23.65	4.83	21.74	4.16	468.21	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก
11(กลาง)	18.04	2.12	16.74	1.51	15.26	1.76	14.13	1.32	14.35	1.53	27.35	2.62	24.70	1.49	578.33	ดี
12(กลาง)	17.65	2.71	14.00	2.00	12.65	3.20	13.22	1.83	12.87	2.70	25.35	3.21	22.48	1.86	495.73	เท่ากับค่าเฉลี่ย
13(เล็ก)	18.70	1.52	16.26	1.05	15.17	1.87	14.26	1.36	13.39	2.25	26.04	1.74	25.52	2.02	557.77	ดี
14(เล็ก)	18.30	3.34	14.30	2.24	13.91	2.97	13.39	2.35	12.70	3.39	24.35	4.37	22.39	4.05	504.69	เท่ากับค่าเฉลี่ย
โดยรวม	18.16	2.48	15.43	2.26	14.18	2.91	13.72	2.49	13.84	2.82	25.28	3.32	23.55	3.19	536.86	สูงกว่าค่าเฉลี่ย

-มีสุขภาพองค์กรดี จำนวน 5 สถาบัน เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ 1 สถาบัน ขนาดกลาง 3 สถาบัน และขนาดเล็ก 1 สถาบัน

-มีสุขภาพองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 5 สถาบัน เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ ทั้ง 5 สถาบัน

-มีสุขภาพองค์กรเท่ากับค่าเฉลี่ย จำนวน 2 สถาบัน เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดกลาง 1 สถาบัน และขนาดเล็ก 1 สถาบัน

-มีสุขภาพองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 1 สถาบัน

-มีสุขภาพองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดกลาง จำนวน 1 สถาบัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนใน 7 มิติตามทฤษฎีของฮอยและเฟลคแมน พบว่ามหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 14 สถาบัน มีสุขภาพองค์กรโดยรวมสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเอกชนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 14 สถาบัน มีการดำเนินงานในทั้ง 7 มิติอย่างสมดุล ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยเอกชนโดยรวมมีสุขภาพองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้ ด้วยการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน จะต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่แต่ละสถาบันได้กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำสถาบันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน นานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น

ระบบ เพื่อสร้างความเจริญที่มั่นคงและความปลอดภัยให้กับสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ 4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนมาตรฐาน และจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งต้องพัฒนาความสามารถ ทั้งทางวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐ รวมทั้งมีการลงทุนด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในมิติที่ 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และมิติที่ 6 ด้านขวัญและกำลังใจ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนมาตรฐาน และในการบริหารงานด้านอื่นๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เป็นค่าคะแนนมาตรฐานในสภาพองค์กรใน 7 มิติตามทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 2000) ด้วย

สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนที่พบว่ามีความสุของค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก พบว่า เป็นสถาบันขนาดกลาง 1 สถาบัน และเมื่อศึกษาผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งนั้นในรายละเอียดทั้ง 7 มิติ พบว่ามี 5 มิติ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยกลาง ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านบุรณภาพของสถาบัน มิติที่ 3 ด้านมิตรสัมพันธ์ มิติที่ 4 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มิติที่ 5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และมิติที่ 6 ด้านขวัญและกำลังใจ จากการวิจัยโดยใช้เกณฑ์การประเมินสุขภาพองค์กร ตามทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 2000) มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งนี้มีความสุของค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก ทั้งนี้ จากสภาวะการณ์ที่มหาวิทยาลัยเอกชนบางสถาบันมีความสุของค์กรไม่ดีขึ้น ไม่ได้เป็นข้อเท็จจริงเสมอไปว่ามหาวิทยาลัยเอกชนนั้นๆ กำลังประสบปัญหาและมีภาวะอาการเจ็บป่วยที่รุนแรงเกิดขึ้นกับองค์กร แต่ในทางตรงข้ามมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีความสุของค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก อาจจะอยู่ในสภาวะการปรับตัว หรืออยู่ในระยะของการเปลี่ยนแปลงระบบภายในองค์กร หรือกำลังมีการพัฒนาองค์กร เช่น จากมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดกลาง กำลังจะมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปสู่มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีขนาดใหญ่ก็เป็นไปได้ ส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในสถาบันกำลังปรับสภาพไปสู่ระยะการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ค่าการประเมินสุขภาพองค์กรในมิติข้างต้นมีค่าคะแนนต่ำกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยเอกชนใด พบว่าสถาบันมีความสุของค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก ผู้บริหารหรือผู้นำของสถาบัน อาจจะต้องมีการตรวจสอบหรือทำการวินิจฉัยการดำเนินงานในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบของสุขภาพองค์กรที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวินิจฉัยสุขภาพองค์กรของ บรันและชีสเน่ (Bruhn and Chesney, 1998) ที่กล่าวว่า องค์กรเป็นระบบที่มีชีวิต มีความต้องการของตนเอง และมีวงจรชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ที่มีทั้งการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง ในขณะที่องค์กรมีการเติบโตและการพัฒนา ในบางช่วงวงจรชีวิตขององค์กรส่วนใหญ่ อาจจะมีการเจ็บป่วยและต้องมีการรักษาหรือการฟื้นฟูองค์กร จึงต้องมีการวินิจฉัยสุขภาพขององค์กรในแต่ละช่วงเวลาด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คิมเบอร์ลี่ (Kimberly, 1980) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องเผชิญกับภาวะความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นในองค์กรตลอดเวลา อย่างไรก็ตามแม้แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรเป็นแนวคิดแบบอุดมคติ แต่หากองค์กรใดไม่ได้มีการตรวจสอบ หรือประเมินสุขภาพองค์กรในมิติต่างๆ หรือตามระบบย่อยภายในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้แต่ละมิติหรือแต่ละระบบ

ย่อมมีสภาวะการปฏิบัติงานที่สมดุล สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นๆ ก็อาจจะสามารถบรรลุถึงความสมบูรณ์แบบตามลักษณะขององค์กรที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีได้

การศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยแบบสอบถามสุขภาพองค์กรใน 7 มิติตามทฤษฎีของฮอยและเพลดแมน ที่เป็นเครื่องมือมาตรฐานและได้รับการยอมรับในการนำไปใช้เพื่อวัดและประเมินภาวะสุขภาพของสถาบันการศึกษาเป็นที่แพร่หลาย ผู้วิจัยจึงได้นำมาเพื่อใช้ศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับบริบทที่แตกต่างกันของกลุ่มประชากรที่ศึกษา และข้อจำกัดด้านภาษา ทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละมิติมีค่าคะแนนที่แตกต่างกันบ้าง ด้วยบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ที่อาจจะมีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นสูง และยังมีความแตกต่างด้านบริบทและการดำเนินงานของกลุ่มประชากรที่ฮอยและเพลดแมนได้ทำการศึกษาและกำหนดเป็นค่าคะแนนมาตรฐานไว้ สำหรับข้อจำกัดด้านภาษาของข้อคำถามที่ผู้วิจัยมีการปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานใน 7 มิติ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้ในมุมมองของฮอย ซึ่งเป็นผู้พัฒนาและสร้างแบบสอบถามภาวะสุขภาพองค์กรใน 7 มิติฉบับนี้ มีความเชื่อมั่นว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถปรับปรุงและนำไปปรับใช้เพื่อวัดและประเมินสุขภาพองค์กรของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ ด้วยมิติวัดสุขภาพองค์กรใน 7 มิติดังกล่าวครอบคลุมบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาทั่วไป ทั้งในระดับอุดมศึกษาและมัธยมศึกษาด้วย

บทสรุป

จากการศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 14 สถาบัน โดยรวมมีสุขภาพองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเอกชนได้มีการดำเนินงานในทั้ง 7 มิติอย่างสมดุล เพราะการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน จะต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่แต่ละสถาบันได้กำหนดไว้ ตั้งแต่ มิติบูรณาภาพของสถาบัน (Institutional integrity) ที่ผู้บริหารหรือผู้นำสถาบันจะต้องให้ความสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเจริญที่มั่นคงและความปลอดภัยให้กับสถาบัน มิติด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) มิติด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวิจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนมาตรฐานกลาง อาจจะเป็นด้วยสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งต้องพัฒนาความสามารถ ทั้งทางวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าสถาบัน อุดมศึกษาของภาครัฐ รวมทั้งมีการลงทุนด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมในส่วนของแนวทางการส่งเสริมสุขภาพองค์กรใน 7 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านบูรณาการของสถาบัน สำหรับมหาวิทยาลัยที่เปิดใหม่หรือมีระยะเวลาในการดำเนินงานน้อยกว่า 10 ปี บุคลากรจะขาดความเชื่อมั่นในหลายส่วน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีการดำเนินงานเพิ่มเติม

ในการสร้างชื่อเสียงด้านวิชาการของสถาบัน การส่งเสริมมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ การส่งเสริมด้านคุณวุฒิอาจารย์ และเปิดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นจากนิสิตนักศึกษาของสถาบันด้วย

2. มิติด้านกิจสัมพันธ์ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารภายในองค์กรที่รวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ควรจะต้องให้ความสำคัญด้านพันธกิจและการดำเนินงานของสถาบันเพิ่มเติม ในด้านระบบการสื่อสารและการรู้ข้อมูลต่างๆภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถาบัน และมีขั้นตอนในการกำกับติดตามงานอย่างเป็นระบบ

3. มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่จะมีการบริหารงานแบบครอบครัว จึงทำให้บุคลากรในสถาบันรู้สึกมีความผูกพันในองค์กร บรรยากาศการทำงานที่มีความสัมพันธ์แบบพี่แบบน้อง ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารหรือผู้นำควรจะต้องให้ความสำคัญด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจและการดำเนินงานอื่นๆของสถาบัน มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ และสร้างระบบการประสานงานระหว่างแผนก/หน่วยงานงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ แนวทางในการส่งเสริมมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการทำงานต้องมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี ควรนำทักษะด้านจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารบุคคลผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และควรให้การส่งเสริมและสร้างผู้นำรุ่นใหม่

5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการและรับผิดชอบด้านการเงินและงบประมาณด้วยสถาบันเอง ดังนั้น การเปิดหลักสูตรของคณะวิชาต่างๆจึงต้องมีการจัดหา จัดสรร ทั้งวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การวิจัย และปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน แนวทางในการส่งเสริมมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร ได้แก่ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานสถาบันที่พอเพียง มีระบบการดูแลรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ มีระบบการจัดซื้อจัดหาสื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้พอเพียงต่อการใช้งานของมหาวิทยาลัยนั้นๆ และควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในกรณีเร่งด่วน

6. มิติด้านขวัญกำลังใจ เป็นกระบวนการในการจูงใจให้บุคลากรในสถาบันทุ่มเท มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ แนวทางในการส่งเสริมมิติด้านขวัญกำลังใจ ได้แก่ ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ การยกย่องชื่นชมบุคลากรดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความจริงใจต่อกันของบุคลากรในองค์กร

7. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชนมีเป้าหมายที่ชัดเจนในด้านการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิชาการและวิชาชีพในหลายคณะและหลักสูตรที่เปิดสอน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้

แนวทางในการส่งเสริมมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ได้แก่ การสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมเร่งสร้างและพัฒนางานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติพัฒนาระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมีเวทีในการแข่งขันความสามารถของอาจารย์และนักศึกษา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เป็นค่าคะแนนมาตรฐานในสุขภาพองค์กรใน 7 มิติตามทฤษฎีของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 2000) และแนวคิดทฤษฎีสุขภาพองค์กรใน 7 มิติด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำแบบสอบถามนี้ไปใช้เพื่อการประเมินหรือการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยเอกชนได้ตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของสุขภาพองค์กรที่ดี ใน 7 มิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเอกชนได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพองค์กรที่ดี ที่จะส่งผลต่อมีความเจริญมั่นคง สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญของสังคม จากผลการวิจัยผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนให้เห็นว่า มิติสุขภาพองค์กร ใน 7 มิติมีความสำคัญ และควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 1. มิติบรรณภาพของสถาบัน 2. มิติด้านกิจกรรมสัมพันธ์ 3. มิติด้านมิตรสัมพันธ์ 4. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6. มิติด้านขวัญกำลังใจ และ 7. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

2. ผู้บริหารหรือผู้นำสถาบันควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นกับสถาบันอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการประเมินสุขภาพองค์กรเบื้องต้น ใน 7 มิติ ในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ เพราะมิติสุขภาพทั้ง 7 มิติ ล้วนมีความสำคัญ และส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้ หากผู้บริหารสถาบันจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรที่ดีและไม่ดีแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำสถาบัน คือจะได้ทบทวนสาเหตุของปัญหา หรือความบกพร่องที่เกิดขึ้นกับมิติสุขภาพองค์กรทั้ง 7 มิติ และเพื่อการวินิจฉัยสภาพการเจ็บป่วยขององค์กร ซึ่งอาจจะเกิดมาจากหลายสาเหตุ ทั้งการปรับตัวขององค์กร หรือเป็นช่วงเปลี่ยนถ่ายเพื่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำสถาบัน จะได้ใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและประเมิน เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ หรือหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความผิดปกติที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการวิจัย

ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในระบบย่อยหรือในมิติอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรที่ดีหรือไม่ดีเพิ่มเติม เพื่อที่มหาวิทยาลัยเอกชนในฐานะองค์กรทางการศึกษาจะได้มี

เครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวินิจฉัยและการพยากรณ์สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ หรือสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบันต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรของสถาบันกับการบริหารงานบุคคล เพราะบุคลากรขององค์กรนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหาร และดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเฉพาะในมิติที่ 6. ด้านขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กรที่ดีและไม่ดีได้

3. ควรมีการศึกษากระบวนการส่งเสริมสุขภาพองค์กรที่ดีของสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเจาะลึก เพื่อหากระบวนการหรือวิธีการในการส่งเสริมสุขภาพองค์กรที่ดีหรือที่เหมาะสม เพื่อนำไปปรับใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรที่ดีของมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการแข่งขันของธุรกิจทางการศึกษาที่จะมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

บรรณานุกรม

- กอบัว ทศนภักดิ์. (2550). *องค์การสุขภาพดี*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *ทิศทางการอุดมศึกษาไทย*. วันที่สืบค้น 15 ตุลาคม 2553 จาก <http://learning.eduzone.com/dr.krieng/761>.
- คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา. (2547). บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการตอบสนองนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาไทย. *จุลสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ครอบคลุม 27 ปี*, 13(3): หน้า 11-13.
- จรรยา สุริรัมย์. (2542). *สุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2543). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน*. (ปริญญาานิพนธ์ดุขฎิบัณชิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทวีศิลป์ กุลนาคดล. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (ปริญญาานิพนธ์ดุขฎิบัณชิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นลินี สุดเสวต. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (ปริญญาดุขฎิบัณชิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- Clark, J.V. (1969). *A healthy organization in the planning change* (2nd ed.). NY: Holt Rinehart and Winston.
- Daniel, K., & Robert L.K. (1978). *The Social psychology of organizing* (2nd ed.). NY: John Wiley.
- DePree, M. (1989). *Leadership is an art*. NY: Dell.
- Dive, C. (2004). *The Healthy organization: A Revolutionary approach to people & Management* (2nd ed.). VA: Kogan page, London and sterling.



- Wayne .K.Hoy & Feldman, J.A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, Vol. 20: 30-37.
- Wayne .K.Hoy & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: Theory into practice*. NY: Random House.
- Wayne .K.Hoy & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Wayne .K.Hoy Tarter, C. J., & Bliss J. R. (1990). Organizational climate school health and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3): p 260-279.
- Wayne .K.Hoy & Kottkamp, R.B. (1991). *Open schools healthy schools: measuring organizational Climate*. Newbury Park, CA: Corwin Press.

