

การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย



นางสุภาพร ธรรมศิริ

ศูนย์วิทยพัทยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL CLIMATE MEASUREMENT TOOL  
FOR THAI HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS



Mrs. Supaporn Tummasiri

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration  
Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ  
สถาบันอุดมศึกษาไทย

โดย

นางสุภาพร ธรรมศิริ

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ที ศิริบรรณพิทักษ์

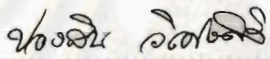
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

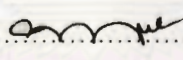
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์

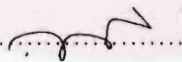
คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

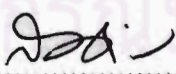
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ที ศิริบรรณพิทักษ์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. นันทรัตน์ เจริญกุล)

  
..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรค์ วรอินทร์)

สุภาพร ธรรมศิริ: การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย. (THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL CLIMATE MEASUREMENT TOOL FOR THAI HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.ดร. พงษ์ศิริ บรรณพิทักษ์, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ผศ.ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์, 508 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยตามการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม เพื่อวัดบรรยากาศองค์การ 4 แบบตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ได้แก่บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีการกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ความตรงตามโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำนวน 521 คน ใน 6 สถาบัน และทดลองใช้เครื่องมือในสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่ง

ผลการวิจัยได้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นแบบวัด 3 ชุดพร้อมคู่มือ ใน 2 รูปแบบคือแบบสิ่งพิมพ์และแบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การโดยผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา กลุ่มละ 1 ชุด แต่ละชุดมีข้อรายการแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 119 ข้อ ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.30-0.72 ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบบรรยากาศพบว่าแบบบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองมีค่าสูงที่สุดเท่ากับ 0.96 และ ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของมิติการวัดพบว่ามิติสภาพทางสังคมมีค่าสูงที่สุดเท่ากับ 0.94 มีความตรงตามโครงสร้างจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และมีการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยโดยใช้คะแนนเปอร์เซนไทล์เพื่อใช้ในการแปลผลการวัดแบบอิงกลุ่ม ทั้งนี้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นในแบบออนไลน์จะประมวลผลและแสดงผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยสามารถเลือกเกณฑ์การแปลผลได้ทั้งแบบอิงกลุ่ม อิงเกณฑ์ และอิงตนเอง ผลการทดลองใช้เครื่องมือแบบออนไลน์พบว่าเครื่องมือและคู่มือการวัดมีความเหมาะสมในระดับมาก

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยง ความตรง อยู่ในระดับมาตรฐาน มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้บริหารสถาบันสามารถใช้ผลการวัดในการวินิจฉัยปัญหาและวางแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถาบัน และยังสามารถใช้เครื่องมือนี้เป็นช่องทางให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ของสถาบันมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลตามการรับรู้ที่แท้จริงของตน นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอาจนำผลที่ได้จากการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยไปใช้ประกอบกับการประเมินคุณภาพการศึกษา

ภาควิชา.....นโยบายการจัดการ.....ลายมือชื่อนิสิต x *Sujana Orasath*  
 .....และความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
 สาขาวิชา.....บริหารการศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก *[Signature]*  
 ปีการศึกษา 2553.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม *[Signature]*

# # 508 44900 27: MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : TOOL DEVELOPMENT/ORGANIZATIONAL CLIMATE/ MEASUREMENT TOOL / HIGHER EDUCATION/INSTITUTIONS

SUPAPORN TUMMASIRI: THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL CLIMATE MEASUREMENT TOOL FOR THAI HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS.

THESIS ADVISOR: ASSO. PROF. PROET SIRIBANPITAK, Ph.D., THESIS CO- ADVISOR: ASST. PROF. NATNIPA COOPARAT, Ph.D., 508 pp.

The objective of this study was to develop an organizational climate measurement tool for higher education institutions in Thailand derived from the perceptions of administrators, faculties and students. The factors of organizational climate measurement were based on the concept provided by Tagiuri (1968) and Owens (2004), which included Ecology, Milieu, Social system and Culture. Those factors used to measure the 4 types of organizational climate constructed by Schneider et al. (1992, 1994, and 2000) were: climate for service excellence, climate for innovation, climate for citizenship, and climate of success. Research method used in the study was research and development. The research design comprised the study of the organizational climate factors and types, the tool construction, the quality of the tool examination, and the tool testing. The empirical data obtained from chosen 521 respondents from 6 sample institutions were used to analyze the tool's quality through item discriminations, internal consistency reliability, and construct validity from factor analysis. The tool was initially experimented in one higher education institution.

The research result was a tool together with a manual. The tool was created both in printed format and online format via computer network; and consisted of 3 measuring sets designed for administrator, faculty and student, where, each set contained 119 five-rating scale items. The content validity of the tool was determined by 5 experts in the related fields. The item discriminations of the tool ranged between 0.30-0.72 with an internal consistency reliability of 0.98. For climate types, climate for citizenship had the highest internal consistency reliability (0.96), while the Milieu had the highest internal consistency reliability for climate factors (0.94). The tool exhibited a constructed validity due to factor analysis, as well as percentile rank was constructed to set norm. The online version used the computer program to process and produce outputs in three types of interpretations were: norm-referenced, criterion-referenced and self-referenced. The results of the experimented revealed that the developed computerized tool and its manual were appropriate.

The developed tool had reliability and validity in the standard level and suitable for Thai higher education institutions context which enables the administrators to use the results of measurement for problem diagnosis and change planning. The tool also assists the administrators, faculties and students to participate in providing information from their actual perceptions. In addition, higher education institutes and the Office of the Higher Education Commission may apply the measurement results in the assessment of the quality of education.

Department : Educational Policy, Management and Leadership

Field of Study : Educational Administration

Academic Year : 2010

Student's Signature *Suppon Tum*

Advisor's Signature *P. Proet*

Co-Advisor's Signature *N. Natnipa*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำเร็จได้ด้วยความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ศักดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และความเมตตา เอาใจใส่ เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนสั่งและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในความเมตตาที่ได้รับและขอขอบพระคุณทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. นันทวัฒน์ เจริญกุล ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร. สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุปรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย บุญประเสริฐ และอาจารย์ ดร. วลัยพร ศิริภิรมย์ โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรค์ วรอินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการประเมิน ตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ที่มีคุณค่ายิ่งและเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษาและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยซึ่งนำมาใช้เป็นฐานในการคิดและการทำงานได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านเอกสาร บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ที่สำคัญขอขอบคุณ พี่น้องและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะ ตลอดจนช่วยให้วิทยานิพนธ์ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสมบูรณ์ตามที่ต้องการ

ท้ายที่สุดขอขอบคุณ ครอบครัวที่เข้าใจและเป็นแรงใจที่สำคัญของผู้วิจัยมาโดยตลอด และเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	6
3. คำถามในการวิจัย.....	6
4. ขอบเขตของการวิจัย.....	6
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
7. วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
9. การนำเสนอผลการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	18
1.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.....	18
1.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ.....	24
1.3 การพัฒนาบรรยากาศองค์การ.....	82
1.4 วิธีการวัดบรรยากาศองค์การ.....	83
1.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ.....	87
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	98
2.1 ความหมายของสถาบันอุดมศึกษา.....	98

	หน้า
2.2 สภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทย	98
2.3 ภารกิจและมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา.....	110
2.4 บรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษา.....	114
2.5 องค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	130
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ.....	131
3.1 องค์ความรู้ในการพัฒนาเครื่องมือ.....	131
3.2 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ.....	136
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	142
4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	142
4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ.....	149
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>161</b>
1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	161
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	161
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	162
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	163
ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	181
ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสม ในการนำเครื่องมือไปใช้.....	189
<b>บทที่ 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>194</b>
1. การกำหนดองค์ประกอบ แบบบรรยากาศ และการสร้างเครื่องมือวัด บรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	195
1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด.....	195
1.2 ผลการจัดทำตารางโครงสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษา.....	256
1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน...	261
1.4 ผลการประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทย.....	262



1.5 ผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 1.....	265
2 . การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	286
2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการทดลองใช้เครื่องมือวัด บรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2.....	286
2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย.....	316
3. การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำ เครื่องมือไปใช้.....	322
3.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 3 และคู่มือ.....	322
3.2 เครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ พัฒนาขึ้น.....	325
<b>บทที่ 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>327</b>
1. วิธีดำเนินการวิจัย.....	327
2. สรุปผลการวิจัย.....	329
3. อภิปรายผลการวิจัย.....	335
4. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	350
5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป.....	352
<b>รายการอ้างอิง.....</b>	<b>354</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>372</b>
<b>ภาคผนวก ก.....</b>	<b>373</b>
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	374
<b>ภาคผนวก ข.....</b>	<b>375</b>
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	375
แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัด....	376
แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ.....	404
แบบประเมินความเหมาะสมของ มาตรฐาน เกณฑ์การให้คะแนน .....	411
แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา.....	414

แบบประเมินความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทยหลังการทดลองใช้(กลุ่มผู้ดำเนินการวัด).....	431
แบบประเมินความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทยหลังการทดลองใช้(กลุ่มผู้ให้ข้อมูล).....	432
<b>ภาคผนวก ค</b> .....	<b>433</b>
เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับสมบูรณ์.....	434
<b>ภาคผนวก ง</b> .....	<b>464</b>
คู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	465
<b>ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์</b> .....	<b>508</b>



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบบรรยากาศจำแนกตามมิติบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968).....	35
2.2	ผลของความเป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber.....	68
2.3	การวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ จำแนกตามมิติบรรยากาศของ Tagiuri (1968).....	96
2.4	เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ: มาตรฐาน จำนวนข้อ กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการ แปลผล.....	97
2.5	ความสอดคล้องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิด ของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) กับองค์ประกอบบรรยากาศ องค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004).....	121
2.6	มิติองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ที่ครอบคลุมแบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000).....	130
2.7	ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือจำแนกตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	141
3.1	สถาบันอุดมศึกษาจำแนกตามประเภทของสถาบัน.....	182
3.2	กลุ่มตัวอย่างระดับสถาบันจำแนกตามกลุ่มและประเภทของสถาบันอุดมศึกษา	183
3.3	กลุ่มตัวอย่างระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา.....	184
3.4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มนักศึกษา	187
3.5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามประเภทและกลุ่มสถาบัน.....	188
3.6	จำนวนแบบวัดที่ส่งไปและได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง.....	189
4.1	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย.....	196
4.2	จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย.....	206
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด.....	207
4.4	จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการ ประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด.....	224

ตารางที่	หน้า	
4.5	จำนวนและร้อยละของการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	233
4.6	รายการปรับปรุงตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	234
4.7	เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตามมิติและ จุดมุ่งหมายของการวัด.....	256
4.8	ตารางโครงสร้าง จำแนกตามองค์ประกอบและจุดมุ่งหมายของการวัด.....	257
4.9	รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการปรับแก้ค่าน้ำหนักตามข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	259
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของมาตรวัด และ เกณฑ์การให้คะแนน.....	261
4.11	ข้อรายการที่มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา.....	263
4.12	ลำดับข้อรายการจำแนกตามองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ.....	267
4.13	ข้อรายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศ สถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1.....	268
4.14	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศ สถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 2.....	285
4.15	ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล.....	287
4.16	ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มและประเภทสถาบัน.....	291
4.17	คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	296
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน.....	302
4.19	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	304
4.20	ตารางโครงสร้าง เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย จำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด.....	310
4.21	แสดงการกระจายของบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยและเกณฑ์ ปกติวิสัย.....	313
4.22	ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย.....	315
4.23	ผลการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตามประเภท สถาบัน.....	317

ตารางที่	หน้า
4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่าง สถาบันอุดมศึกษาไทยตามประเภทสถาบัน.....	318
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่าง สถาบันอุดมศึกษาไทยตามกลุ่มสถาบัน.....	319
4.26 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันในภาพรวม ตามภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล.....	321
4.27 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการต่อการใช้เครื่องมือ.....	322
4.28 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลต่อการใช้เครื่องมือ.....	323



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2.1	บรรยากาศองค์การตามการศึกษาของ Tagiuri (1968).....	28
2.2	การจัดโครงสร้างของสถานศึกษา.....	65
2.3	ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและกลยุทธ์ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ.....	78
3.1	Use Case Diagram แสดงฟังก์ชันงานของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทย.....	190
3.2	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	193
4.1	ค่าคะแนนเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดเป็นเกณฑ์ปกติวิสัย.....	314

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การที่จัดการศึกษาในระดับสูง มีหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมและยังมีความมุ่งหมายเฉพาะในการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 28 ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจึงนอกจากจะผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของสังคมแล้วยังต้องทำหน้าที่วิจัย สร้างสรรค์งานวิชาการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมและให้บริการวิชาการแก่สังคมตลอดจนส่งเสริมและบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

การจัดการอุดมศึกษาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการพัฒนามาโดยตลอดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาแต่สภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันและอนาคตยังคงอยู่ในภาวะที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างมากดังจะเห็นได้จากกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ที่วิเคราะห์ภาพอนาคตที่มีผลกระทบกับอุดมศึกษาของไทยและนำเสนอประเด็นเชิงนโยบายที่เป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาอุดมศึกษาไปสู่อนาคตที่มั่นคงแข็งแรงโดยคำนึงถึงบทบาทของอุดมศึกษาตามภารกิจหลัก ไว้ในด้านต่างๆ ได้แก่ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงประชากรและกลุ่มเป้าหมายอุดมศึกษา อันเนื่องมาจากการที่จำนวนประชากรไทยเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง จำนวนเด็กในวัยเรียนช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งเป็นประชากรที่จะเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มลดลงตามลำดับ ในขณะที่ความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุขทำให้ผู้สูงวัยมีสุขภาพดีขึ้นและอายุยืนยาว เป็นผลให้สังคมไทยเคลื่อนเข้าสู่สังคมสูงอายุ และเนื่องจากปัจจัยด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทย โลกาภิวัตน์ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกสารสนเทศ ทำให้ความต้องการและรูปแบบการศึกษาตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่สังคมต้องการเปลี่ยนไป สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนงานและอาชีพให้กลุ่มวัยทำงาน และส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีผลิตภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Productivity) ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียน การสอนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบัณฑิตในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องเชื่อมโยงอุดมศึกษากับภาคเอกชน เน้นการทำงานร่วมกับภาคการผลิตและเพิ่มการทำงานบริการวิชาการแก่สังคมโดยเฉพาะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่ได้แถลงไว้เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 และนโยบายของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการด้านอุดมศึกษาที่ได้มอบแก่ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2552 มีประเด็นสำคัญในการที่จะปฏิรูปการศึกษารอบสองซึ่งมีเป้าหมายใหญ่คือคุณภาพ เพื่อนำสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียน และวางนโยบายให้การอุดมศึกษาของประเทศมุ่งไปสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาค (Education Hub) ส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างมหาวิทยาลัยวิจัย เป็นผลให้รัฐมีการดำเนินการและกำหนดมาตรการต่างๆ อาทิ ประกาศการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ลงวันที่ 4 มีนาคม 2552 ที่เน้นการจัดการศึกษาในที่ตั้งเป็นหลักเพื่อช่วยให้การศึกษานอกสถานที่ตั้งได้รับหลักประกันในเรื่องคุณภาพชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น จัดให้มีการรับรองวิทยฐานะของสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education-TQF) ตามประกาศว่าด้วยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เพื่อให้เกิดภาพรวมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงระบบการจัดสรรงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและในกำกับที่ต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ สำนักงานงบประมาณ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา และใช้วิธีการจัดสรรงบประมาณตามตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพ การกำหนดคุณสมบัติของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อคัดเลือกเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ตลอดจนการก้าวสู่ความเป็นสากลตามนโยบายการเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับมาตรฐานนานาชาติ ทั้งด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน และคณาจารย์ที่มีศักยภาพเพื่อรองรับนักศึกษาจากต่างชาติ

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างสูงที่มีผลกระทบต่อการจัดการอุดมศึกษาในทุกภารกิจทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและการประกันคุณภาพการศึกษา

เมื่อพิจารณาในด้านคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายให้ความสนใจ พบว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาคือความหวังของคนทั่วไปที่เชื่อว่าการสำเร็จการศึกษาระดับสูงจะช่วยให้มีสถานภาพในการทำงานที่ดีขึ้น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงได้รับความนิยมอย่างมากดังจะเห็นได้จากรายงานการสังเคราะห์สภาวการณ์และปัจจัยคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทยของสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



(2550: 38-41) ได้อ้างถึงผลการสำรวจของ UNESCO Institute Statistics ในปี 2547 ที่แสดงข้อมูลให้เห็นว่ามีผู้เรียนของไทยเลือกที่จะเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาร้อยละ 41 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยโลก (ร้อยละ 24) แต่เมื่อพิจารณาในด้านมาตรฐานคุณภาพของการจัดการศึกษาพบว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษายังไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับได้ ทั้งนี้จากผลการประเมินสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในช่วงปี พ.ศ. 2544-2548 ซึ่งวิเคราะห์สรุปผลการประเมินสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 260 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 54 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 38 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง 93 แห่ง และวิทยาลัยชุมชน 10 แห่ง มีสถาบันที่จัดว่ามีมาตรฐานที่ยอมรับได้เพียง 124 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.69 และอยู่ในขั้นที่ยอมรับอย่างมีเงื่อนไข 115 แห่ง และที่ไม่ได้รับการยอมรับ 21 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 39) ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทย ยังไม่น่าพึงพอใจนัก แม้ว่าในปีงบประมาณ 2549 -2551 สมศ. ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองของสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 140 แห่ง และคณะกรรมการบริหารได้รับรองผลการประเมินไปแล้ว จำนวน 131 แห่ง โดยเป็นสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ สมศ. จำนวน 125 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 95.41 แต่ก็ยังมีสถาบันที่มีผลการประเมินในระดับ รอพิินิจอีกจำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.58 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551: 19) นอกจากนี้เมื่อนำผลการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติของ The Times Higher Education Supplement ในปี 2552 มาพิจารณาจะพบว่ามหาวิทยาลัยไทยติดอันดับใน 200 อันดับแรกมีเพียงแห่งเดียว ผลที่ออกมาในลักษณะนี้ทำให้กล่าวได้ว่าคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาทั้งในระดับภายในประเทศและในระดับสากลอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย ของสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 76) ที่ได้มีข้อเสนอแนะข้อหนึ่งว่าควรมีการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษาให้สร้างความมั่นใจว่าผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาของตนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถาบันนั้นกำหนดและมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามที่ต้องการและสามารถตรวจสอบได้ การจัดการศึกษาให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพจึงเป็นยุทธปัจจัยสำคัญที่ไม่สามารถมองข้ามหรือละเลยให้เป็นไปตามยถากรรมได้อีกต่อไป จากข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าวิกฤติคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายให้ความสนใจ และได้มีมาตรการในการใช้ระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก โดยถือว่าการสร้างมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตามการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเป็นเพียงกลไกหนึ่งที่ขับเคลื่อนให้เกิดความตื่นตัวใน

การจัดระบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาเท่านั้น การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นภารกิจของสถานศึกษาเองที่ผู้บริหารต้องผลักดันส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่ต้องการจะทำ ตระหนักในคุณค่าของคุณภาพของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร

จากปัญหาต่างๆที่รุมเร้าอย่างมากมายทั้งจากการบริหารจัดการภายในสถาบันเอง ประกอบกับแรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินการ อีกทั้งต้องดำเนินการกิจโดยคำนึงถึงความอยู่รอดและพร้อมที่จะแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และในขณะเดียวกันต้องไม่ละทิ้งเจตนารมณ์ของการเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทิศทางการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาต้องตอบสนองต่อมหาชน โดยการผลิตบัณฑิตคุณภาพตรงความต้องการของสังคม เน้นการวิจัยและบริการวิชาการมากขึ้น ต้องมีความหลากหลายและประการสำคัญคือต้องเน้นที่คุณภาพมากยิ่งขึ้น สภาพการแข่งขันด้านการศึกษาจะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันและในอนาคตไม่สามารถดำเนินการได้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องแสวงหาวิธีการบริหารจัดการที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม และการอุทิศตนของบุคคลากรทุกระดับ

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจะเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่การเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ทุกระดับ ที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงนั้น การเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลให้เกิดแรงกดดันความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องกับความต้องการระหว่างบุคคลและองค์การบ้างไม่มากก็น้อยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ostroff and Rothausen (1997: 173 cited in Carr et al., 2003: 609-619) ที่กล่าวถึงผลกระทบของความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับความต้องการขององค์การ (Person-Organization Fit) ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ การสร้างเสริมบรรยากาศที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นเป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งที่จะช่วยนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ตามสมมติฐานที่ว่าบุคคลจะมีความพึงพอใจและปฏิบัติตนดีกว่า และองค์การจะมีประสิทธิผลสูงกว่า หากปัจจัยบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ตรงกันหรือสอดคล้องกัน

แนวคิดเรื่องบรรยากาศขององค์การนับว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถใช้ในการศึกษาพฤติกรรมต่างๆของบุคคลในองค์การที่เกิดจากการรับรู้ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง บรรยากาศมีพลังในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Lewin, Lippitt, and White, 1939 cited in Ruane, 1995:40) จากการศึกษาของ Schneider, Brief and Guzzo (1996: 7-19)

พบว่าบรรยากาศองค์การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์การอย่างยั่งยืนได้ (Sustainable Total Organization Change) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อบรรยากาศ ดังนั้นหากต้องการให้การเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จนอกจากต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การแล้วยังต้องสร้างบรรยากาศใหม่ให้เกิดขึ้นแทนที่บรรยากาศเดิมเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้สมาชิกในองค์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม การพัฒนาองค์การจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การควบคู่ไปด้วย จึงจะมีผลในการปรับเปลี่ยนในด้านอื่นๆ หากผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้ย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างในองค์การได้

บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (James, 1982; James, Joyce, and Slocum, 1988 cited in Kundu, 2007:106) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของปัจเจกบุคคลในองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (Holbeche, 2005: 237) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dennison (1990 cited in Nicholson, 1998: 376) ที่พบว่าผลการปฏิบัติงานและการอยู่รอดขององค์การ เป็นผลมาจากบรรยากาศขององค์การนั้น หากผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ ย่อมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่มีการบริหารงานเชิงรุกที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Davidson (2003: 206) ที่พบว่าคุณภาพและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับบรรยากาศขององค์การนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยได้กำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษาในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ในเกณฑ์มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ให้มีการสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551ง: 80) แต่ไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในการวัดบรรยากาศองค์การไว้แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตามกระบวนการปรับเปลี่ยนหรือส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการที่มีคุณภาพต้องมาจากพื้นฐานความเข้าใจว่าสภาพบรรยากาศในองค์การเป็นอย่างไร และจะวัดและวิเคราะห์สภาพบรรยากาศได้อย่างไร จึงจะทำให้สามารถระบุได้ว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงที่จุดใดบ้าง ทั้งนี้การวัดบรรยากาศองค์การจะเป็นพื้นฐานในการนำกระบวนการบริหารกลยุทธ์ มาตรการและแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อแก้ไขปรับปรุงสภาพบรรยากาศ การสำรวจบรรยากาศองค์การช่วยให้ผู้นำองค์กรรับรู้กรอบของปัญหา (Problems Frame) บอกจุดเน้น (Focus) และแนวทางที่นำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง นับเป็นเครื่องมือบริหาร (Management Tool) ที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงองค์การ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ (Stringer, 2002: 142)

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์การดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการวัด และตรวจสอบบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น ผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาควรมีเครื่องมือที่สามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การเป็นระยะๆ เพื่อจะได้ทราบ สภาพบรรยากาศของสถาบันตนเอง สามารถปรับให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ และใช้เทียบเคียงบรรยากาศภายในสถาบันในช่วงเวลาที่แตกต่างกันหรือประเมินบรรยากาศ องค์การเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารแบบใหม่ตลอดจนเทียบเคียงบรรยากาศระหว่าง องค์การที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาสถาบันได้

การวัดบรรยากาศองค์การเป็นการวัดการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อคุณภาพของ สภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้น ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพสูง มีความ ตรง และความเที่ยงที่อยู่ในระดับมาตรฐานและมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยแต่ จากการศึกษาของผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีการศึกษาใดที่ตอบคำถามได้ว่าองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในบริบท สถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นอย่างไรและยังไม่มียานวิจัยที่น่าองค์ความรู้เรื่องบรรยากาศองค์การมาพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาไทย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็น ในการศึกษาเพื่อพัฒนา เครื่องมือดังกล่าวขึ้นโดยมุ่งหวังให้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย ให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละสถาบันและสามารถสนองนโยบายของชาติได้อย่างสมบูรณ์

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

## 3. คำถามในการวิจัย

1. องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นอย่างไร
2. เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร
3. เครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมี

ความเหมาะสมในการนำไปใช้เพียงใด

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

4.1 การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตประชากรครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในกลุ่มสถาบันที่กำหนดตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) ในกลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับ

บัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยจำกัดจำนวนรับในสังกัดของรัฐ 12 แห่ง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 10 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยสงฆ์ และมหาวิทยาลัยที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาหลักในการเรียนการสอน) และมหาวิทยาลัยเอกชน 33 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาหลักในการเรียนการสอน) รวมทั้งสิ้น 55 สถาบัน

4.2 การวัดบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษาเป็นการวัดจากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันตามองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กร เพื่อแสดงระดับของบรรยากาศขององค์กร 4 แบบตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000)

4.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทยในครั้งนี้กำหนดองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) เพื่อวัดบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษาไทยตามองค์ประกอบสภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กร แบบบรรยากาศขององค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยากาศขององค์กรผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ที่จัดแบบบรรยากาศเป็น 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success)

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษาผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ 1) สภาพนิเวศน์ (Ecology) ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน 2) สภาพทางสังคม (Milieu) ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะเฉพาะ เพศ การงูใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม สถานภาพ 3) ระบบสังคม (Social System) ประกอบด้วย แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับขั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ ความเป็นระบบราชการ และ 4) วัฒนธรรม (Culture) ประกอบด้วย ฐานคติ ค่านิยม ปทัสถาน วิธีการคิด ระบบความเชื่อ แบบพฤติกรรม สิ่งประดิษฐ์

3. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัด ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือของ อุทุมพร จามรมาน (2532) และ Burns and Grove (2004) เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือการวัดบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ 1) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 2) ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาตามองค์ประกอบใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture)

**สภาพนิเวศน์ (Ecology)** หมายถึง สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในองค์การ และส่วนประกอบที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์การ ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน

**อาคาร (Buildings)** อาคาร หมายถึง สิ่งปลูกสร้างภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้เป็นสถานที่ในการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน ได้แก่ อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร และแบบของอาคาร

**สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities)** หมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ประกอบในการให้บริการทางการศึกษา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม

**เทคโนโลยี (Technology)** หมายถึง วิทยาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ

**การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions)** หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้ ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคและวิธีการสอน และการทดสอบเพื่อประเมินผล

**สภาพทางสังคม (Milieu)** หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่มเพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม และสถานภาพ

**เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ (Race, Ethnicity, Gender)** หมายถึง ลักษณะด้านประชากรของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ

**การจูงใจ (Motivation)** หมายถึง การดำเนินการที่ผลักดันให้ คณาจารย์ และนักศึกษา มีพฤติกรรมที่ให้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่มีหวังตามลำดับขั้น

ของแรงผลักดันนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

**ภาวะผู้นำ (Leaderships)** หมายถึง ความสามารถในการใช้ คุณลักษณะ บทบาท และพฤติกรรม ของผู้บริหารและคณาจารย์ในการชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิด การกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การให้บริการการศึกษาที่ดี การสร้างสรรคนวัตกรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีของสถาบัน

**ทักษะ (Skills)** หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านมนโทัศน์

**ระดับเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Levels)** หมายถึง สถานะทางการเงินของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในสถาบัน

**สถานภาพ (Status)** หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับ ในด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ

**ระบบสังคม (Social System)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ครอบคลุม แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ

**แบบการตัดสินใจ (Decision-making Patterns)** หมายถึง แบบที่ผู้บริหารและคณาจารย์ และนักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่างๆที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แบบปรึกษาหารือ และแบบกลุ่ม

**แบบการสื่อสาร (Communication Patterns)** หมายถึง แบบของการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา ทั้งถึงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของ เนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เส้นทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ของผู้ส่งและผู้รับครอบคลุม การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกัน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน

**การจัดลำดับชั้น (Hierarchy)** หมายถึง การจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง



**โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure)** หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงานของทุกฝ่าย ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง

**ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization)** หมายถึง ลักษณะการบริหารของสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน

**วัฒนธรรม (Culture)** หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติ ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันโดยถูกสั่งสอนปลูกฝังถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

**สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)** หมายถึง สิ่งที่สถาบันสร้างหรือจัดทำขึ้นเพื่อสื่อให้เห็นความหมายหรือถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างทางวัฒนธรรม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกาย

**แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns)** หมายถึง แบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อสถาบัน ได้แก่ พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน

**ปทัสถาน (Norms)** หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา จะปฏิบัติตาม ได้แก่ ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม

**ระบบความเชื่อ (Belief Systems)** หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบัน ด้านวิชาการ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเป็นพลเมืองของสถาบัน

**ค่านิยม (Values)** หมายถึง สิ่งที่สถาบันเชื่อว่ามีค่าสำคัญเป็นที่ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง

**วิธีการคิด (Ways of Thinking)** หมายถึง วิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนแก้ปัญหา หรือหาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ วิธีการคิดวิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์

**ฐานคติ (Assumptions)** หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ยอมรับว่าเป็นความจริงโดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ** หมายถึง แบบวัดการรับรู้ของผู้บริหาร แบบวัดการรับรู้ของคณาจารย์ และแบบวัดการรับรู้ของนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาตามองค์ประกอบในมิติ สภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคมและวัฒนธรรม ที่แสดงระดับของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ของสถาบันอุดมศึกษาไทย

**บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ได้อย่างดีที่สุดในภายใต้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่ นักศึกษา และชุมชนหน่วยงานภายนอก

**บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม** หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา รับรู้ได้ถึงความเปิดเผย การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้อิสระในการทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรม จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา

**บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง** หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษารับรู้ถึง ความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเท ที่มีต่อสถาบัน ให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

**บรรยากาศแห่งความสำเร็จ** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่แสดงบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการบริการที่

เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม ระดับของบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยากาศของสถาบันเป็นบรรยากาศที่นำไปสู่ความสำเร็จ

**สถาบันอุดมศึกษาไทย** หมายถึง กลุ่มมหาวิทยาลัยที่กำหนดตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) ในกลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก

**คณะ** หมายถึง หน่วยงานระดับคณะวิชา หรือ สำนักวิชา หรือที่เรียกในชื่ออื่นที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

**ผู้บริหารของคณะ** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หรือที่เรียกในชื่ออื่น ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารคณะ และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาไทย

**คณาจารย์** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการสอนและการวิจัยที่ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาไทย

**นักศึกษา** หมายถึง นิสิต หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาไทยในหลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ

## 7. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีหลักการของการพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวบนพื้นฐานแนวคิดที่สอดคล้องกับภารกิจและมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 และอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกในการพัฒนาเครื่องมือ การทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การทดสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นใช้วิธีตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและวิธีการทางสถิติ ส่วนความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้นั้นตรวจสอบโดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรและนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยายภาค

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาไทย แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายภาคองค์การ ใช้วิธีการศึกษาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเนื้อหาจาก หนังสือ เอกสารวิชาการ และผลงานวิจัย เพื่อกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยายภาคที่จะใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดบรรยายภาคสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเป็นผู้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ผลที่ได้คือองค์ประกอบและแบบบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ใช้ในงานวิจัย

### ขั้นตอนที่ 2: การสร้างเครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการสร้างเครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การฉบับที่ 1 โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 กำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย เนื้อหาที่ต้องการวัด นิยาม ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบและแบบบรรยายภาคองค์การที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด

2.2 จัดทำร่างตารางโครงสร้างและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสม คำนำหนักขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในตารางโครงสร้าง แล้วทำการกำหนดประเภทเครื่องมือ ประเภทของข้อ คะแนนรายข้อและจำนวนข้อ ทำให้ได้ตารางโครงสร้างที่สมบูรณ์เพื่อจัดทำเครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

2.3 สร้างข้อรายการที่สอดคล้องกับตารางโครงสร้างและกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความครบถ้วนและความสอดคล้อง ความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้าง แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 จัดทำเครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถาบันอุดมศึกษาไทย 1 แห่ง จำนวน 2 ครั้งเพื่อทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ได้แก่ ความชัดเจนของคำสั่ง คำชี้แจง ความเข้าใจในข้อความ ภาษาที่ใช้ ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการตอบ จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข ผลที่ได้คือเครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 2

### ขั้นตอนที่ 3: การพัฒนาเครื่องมือบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่สร้างขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 2 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลของประชากรสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทำการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน และความตรงตามโครงสร้างโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการปรับปรุงแก้ไข ผลที่ได้คือเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 3

#### **ขั้นตอนที่ 4: การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้**

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ เพื่อจัดทำเครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศองค์การฉบับสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 3 และคู่มือการใช้งานไปทดลองใช้กับสถาบันอุดมศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 1 แห่ง แล้วนำผลสรุปที่ได้จากการทดลองไปทำการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำรายงานสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ผลที่ได้คือเครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านขั้นตอนการวิจัยขั้นสุดท้ายแล้วซึ่งถือว่ามีความสมบูรณ์สำหรับงานวิจัยนี้

### **8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

#### **1. การพัฒนาศาสตร์ทางบริหารการศึกษา**

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาไทย อันเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการวางแผนส่งเสริมแบบบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา

1.2 ได้โครงสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่ใช้กับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย นับเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีความลุ่มลึกและหลากหลายยิ่งขึ้นในอนาคต

#### **2. การนำไปประยุกต์ใช้**

2.1 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่เป็นผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้วัดบรรยากาศองค์การของสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง

และได้ข้อมูลการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ในสถาบัน ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นช่องทางให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันโดยการให้ข้อมูลตามการรับรู้ที่แท้จริงของตนที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในสถาบันเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการบริหารสถาบันได้มากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง

## 9. การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอรายงานการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามนำในการวิจัย ขอบเขตในการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัยและลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษานั่งสือ เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยครอบคลุม แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 5 สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยสรุปของการวิจัยทั้งหมด รวมทั้งการอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ  
สถาบันอุดมศึกษาไทยครอบคลุมสาระสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
  - 1.1 ความสำคัญและความหมายของบรรยากาศองค์การ
  - 1.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ
  - 1.3 การพัฒนาบรรยากาศองค์การ
  - 1.4 วิธีการวัดบรรยากาศองค์การ
  - 1.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา
  - 2.1 ความหมายของสถาบันอุดมศึกษา
  - 2.2 สภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษา
  - 2.3 ภารกิจและมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา
  - 2.4 บรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษา
  - 2.5 องค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ
  - 3.1 องค์ความรู้ในการพัฒนาเครื่องมือ
  - 3.2 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) เป็นแนวคิดที่นักวิชาการให้ความสนใจในการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์การมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงให้เห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การและในการพัฒนาองค์การมาโดยตลอด (Hoy and Miskel, 2008:197) โดยมีข้อค้นพบที่หลากหลายทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ดังนี้

### 1.1 ความสำคัญและหมายของบรรยากาศองค์การ

#### 1.1.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

Edmond's Model (1979, cited in Gray, 2007: 28) จัดให้บรรยากาศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียน และบรรยากาศที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ (Academic Achievement) เกิดจากภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การตั้งความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานไว้สูง การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ และมีระบบการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน นับเป็นบรรยากาศเชิงบวก และเป็นส่วนที่ถือได้ว่ามีความหมายในการยกระดับความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Coleman, Campbell, Hobson, McPartland, Mood, Weinfeld and York (1966 cited in Ruane, 1995:67) เกี่ยวกับผลของบรรยากาศโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งพบว่าบรรยากาศในทางบวกของโรงเรียนเป็นคุณลักษณะหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

Anderson (1982: 368-371) ศึกษาแนวคิดและความสำคัญของบรรยากาศจากงานวิจัยต่างๆและสรุปไว้ว่า 1) สถานศึกษาทุกแห่งมีบรรยากาศ และเป็นบรรยากาศเฉพาะของตนเอง (Kalis, 1980; Owens, 1970; Sinclair, 1970) 2) บรรยากาศสามารถวินิจฉัยได้แม้จะซับซ้อน ยากที่จะเข้าใจ อธิบาย หรือวัดออกมาได้ (Rutter et al, 1979; Tye, 1974; Cusick, 1973; Weber, 1971) 3) บรรยากาศมีอิทธิพลส่งผลในบางมิติของการเรียนเช่นคุณลักษณะของนักเรียน (Snyder and Spreitzer, 1979; Department, 1976; Farkas, 1974; Bloom, 1966; Willower and Jones, 1963) หรือ กระบวนการในห้องเรียน (Cohen, Deal, Myer and Scott, 1976; Bidwell, 1972) 4) บรรยากาศส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งด้านพฤติกรรม การเรียนรู้และอารมณ์ (Brookover et al, 1978; Duke & Perry, 1978; Weber, 1971; Baker, 1963) ค่านิยม (Vyskocil and Goens, 1979; Taba, 1955) และ ความก้าวหน้าและความพึงพอใจ (Bailey, 1979; Vyskocil &



Goens, 1979; Cox, 1978; Coyne, 1975) และ 5) ความเข้าใจในอิทธิพลของบรรยากาศจะช่วยให้เข้าใจและคาดเดาพฤติกรรมของผู้เรียนได้

Fishman and Kavanaugh (1989 cited in Ashkanasy et. al, 2003: 236) ในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศแห่งคุณภาพและนวัตกรรม (Climate for Quality and Innovation) ว่าตัวเชื่อมที่หายไป (Missing Link) ในเรื่องคุณภาพขององค์กรคือการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของกลุ่ม (Group Climate) ที่สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอข้อแนะนำในการปรับปรุงการทำงานซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Demming (1986) ที่ให้ผู้บริหารขจัดความหวาดกลัวของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมรายงานปัญหาและเสนอข้อคิดเห็นและต้องสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจให้เกิดขึ้น บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังการบริหารคุณภาพขององค์กร

Schneider; Brief and Guzzo (1996: 7-19) ได้นำเสนอรูปแบบและวิธีการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร (Total Organizational Change) โดยใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ที่สรุปได้ว่าวิธีการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนได้ดีที่สุดต้องให้ความสำคัญแนวคิดของบรรยากาศองค์กรทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อบรรยากาศและความรู้สึกของสมาชิกทุกคนในองค์กร ดังนั้นหากต้องการให้การเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและต้องไม่ให้ความเข้าใจนั้นถูกกลืนไปกับบรรยากาศเดิมที่มีอยู่ กล่าวคือต้องสร้างบรรยากาศใหม่ให้เกิดขึ้นแทนที่บรรยากาศเดิมเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้สมาชิกในองค์กรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม โดยใช้สภาวะทางจิตวิทยา เปลี่ยน "ความรู้สึก" ของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดการขึ้นนำ มีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกให้บุคลากรมีความพยายาม ท่วมเท จึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนได้ การเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงปัจเจกบุคคลในองค์กรก่อน

Ostroff and Rothausen (1997: 173 cited in Carr et al., 2003: 609-619) ศึกษาผลกระทบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ในองค์กรสถานศึกษา ตามสมมติฐานที่ว่าบุคคลจะมีความพึงพอใจและปฏิบัติตนดีกว่า และองค์กรจะมีประสิทธิผลสูงกว่า หากปัจจัยบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ตรงกันหรือสอดคล้องกัน แนวคิดบรรยากาศองค์กรถูกนำมาใช้เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรโดยกำหนดนิยามบรรยากาศว่าเป็นการรับรู้ที่มีต่อกลุ่มองค์กรประกอบเกี่ยวกับองค์กรหรือระบบย่อยในองค์กร หรือที่มีต่อวิธีที่องค์กรหรือระบบย่อยในองค์กรปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยบุคคลากรและบรรยากาศโรงเรียนสัมพันธ์กับผลลัพธ์องค์การ (Organizational Outcomes) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การทำงานของปัจเจกบุคคล (Individual Outcomes) เช่น การปรับตัว ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ และมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์องค์การ (Organizational Outcomes) เช่น ผลงานและประสิทธิผลขององค์การ

Beech and Crane (1999 cited in Gray, 2007: 28) พบว่าผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Performance Outcomes) จะดีในบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ผู้บริหารให้เกียรติ ยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการรับรู้บรรยากาศ ยิ่งคนมีความพึงพอใจในงานมากเท่าใดบรรยากาศเชิงบวกขององค์กรนั้นก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้นผลการศึกษาก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของบรรยากาศที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานหรือต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างไรก็ตาม การศึกษาบรรยากาศองค์การแตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจ เนื่องจากการศึกษาความพึงพอใจเน้นที่ตัวบุคคลและใช้การประเมิน (Evaluation) ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้ที่ตอบสนองผลโดยตรง (Respondents) จากความคาดหวังหรือความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับจากองค์การ (Desired State) ในขณะที่การศึกษามรรยาขององค์การเน้นที่องค์การและใช้การบรรยาย (Description) ซึ่งผู้ตอบอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ข้อมูล (Informants) การรับรู้ที่มีต่อองค์การตามสภาพที่เป็นอยู่จริง (Existing State)

Stringer (2002: 14-18) กล่าวถึงฐานคิดที่เป็นหลักของแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อที่ทำงานที่ตนทำอยู่และมีพลังที่ส่งผลต่อวิธีการทำงานและการทุ่มเทในการทำงานของพวกเขา บรรยากาศจึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ และเมื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การกับวัฒนธรรมองค์การจะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นแม้ว่าจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดค่านิยมร่วม ความเชื่อและเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การแต่วัฒนธรรมองค์การใช้เวลาในการก่อรูปและการปรับเปลี่ยน ต่างจากบรรยากาศองค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายกว่าและบรรยากาศองค์การที่คงทนอยู่เป็นระยะเวลาอันยาวนานก็จะฝังรากลึกพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์การนั้นๆได้ในท้ายสุด

Holbeche (2005: 237) พบว่าในองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของปัจเจกบุคคลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Stern (1970 cited in Nicholson, 1998: 375) ที่ทดสอบได้ว่าความต้องการเฉพาะ (Particular Need) ของปัจเจกบุคคลจะส่งผลต่อความสำเร็จ (Achievement) ในสภาพแวดล้อมองค์การนั้น และการศึกษาของ Dennison (1990 cited in Nicholson, 1998: 376) ที่พบว่าผลการปฏิบัติงาน (Performance) และการอยู่รอดขององค์การ เป็นผลมาจากบรรยากาศขององค์การนั้น

ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศของการร่วมแรงร่วมใจและการมีส่วนร่วม นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร

Kundu (2007:106) อ้างผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านได้แก่ Lewin, 1930; Murray, 1938; Forehand and Gilmer, 1964; Litwin and Stringer, 1966, 1968, 2002; Tagiuri, 1968; Schneider and Hall, 1972; Joyce and Slocum, 1979, 1984; Gray, 2007 ที่สรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อปัจเจกบุคคลในองค์กรในด้านพฤติกรรม ทักษคติแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการทำงาน

Kuenzi and Schminke (2009: 691) ศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร พบว่าผลการศึกษานี้หลายงานแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของบรรยากาศขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาของ Baer and Frese (2003) พบว่า บรรยากาศของการสร้างสรรค์ (Climate for Initiative) และ บรรยากาศของความมั่นคงเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety Climate) ช่วยเสริมสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรมและส่งผลในทางบวกต่อผลกำไรและความสำเร็จขององค์กร บรรยากาศของการให้อำนาจ (Empowerment Climate) ในการศึกษาของ Siebert; Silver and Randolph (2004) พบว่าส่งผลในทางบวกกับคุณภาพ การลดต้นทุน การจัดตารางการทำงาน และผลการปฏิบัติงานด้านอื่นๆอย่างชัดเจน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Gelade and Young (2005) ที่เกี่ยวกับบรรยากาศการให้บริการ (Service Climate) พบว่าบรรยากาศส่งผลต่อยอดขาย และคุณภาพของผลผลิตขององค์กร

ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า บรรยากาศมีความสำคัญเสมือนเป็นบุคลิกภาพขององค์กรนั้นๆ บรรยากาศบ่งบอกคุณภาพชีวิตขององค์กรและมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์กรทุกระดับทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร บรรยากาศที่แตกต่างกันให้ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและต่อประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรยังมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งกับวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กรที่คงทนอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่งจะพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดค่านิยมร่วม ความเชื่อและปทัสถานของคนในองค์กร เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติตนของคนภายในองค์กรซึ่งหากเป็นไปในทิศทางบวกย่อมส่งผลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร บรรยากาศขององค์กรยังเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ช่วยระบุขอบเขตของปัญหาภายในองค์กรได้ชัดเจนขึ้นและยัง

แสดงให้เห็นทิศทาง (Directions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) แนวทางแก้ไขได้ว่า ควรปรับเปลี่ยนที่จุดใด

บรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ ทั้งยังเป็น ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ที่ใช้วางแผนการเปลี่ยนแปลงและติดตามความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นผลจากการรับรู้ของบุคคลในองค์การที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บรรยากาศจึงสามารถปรับเปลี่ยนได้จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ดังนั้นหากผู้บริหารองค์การได้รับรู้สภาพบรรยากาศองค์การที่บ่งชี้ภาวะการณ์ภายในองค์การซึ่งมีผลกระทบสูงต่อคนส่วนใหญ่ในองค์การ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและรับรู้พฤติกรรมของสมาชิกและปรับเปลี่ยนบรรยากาศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทัน่วงที่ การพัฒนาบรรยากาศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์อยู่เสมอจึงเป็นวิธีการบริหารที่สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

### 1.1.2 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Halpin and Croft (1962 cited in Owens, 2004: 202-204) นิยามบรรยากาศองค์การว่าเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่อยู่ในองค์การ บรรยากาศองค์การได้เกิดมาได้มาจากการศึกษาการรับรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อปัจจัยสภาวะแวดล้อมขององค์การนั้นๆ

Forehand and Gilmer (1964 cited in Ruane, 1995:41-46) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นกลุ่มของลักษณะที่อธิบายองค์การได้และสามารถบ่งบอกความแตกต่างขององค์การจากองค์การอื่น บรรยากาศองค์การคงอยู่ในระยะเวลาหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ บรรยากาศองค์การวัดได้จากการรับรู้ของปัจเจกบุคคล และจากองค์ประกอบที่เป็นรูปธรรม (Objective Attributes)

Gilmer (1966 cited in Kundu, 2007: 100) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นลักษณะทั้งปวงที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Litwin and Stringer (1966 cited in Stringer, 2002: 10-12; Kundu, 2007: 100) ได้รวมการรับรู้ไว้ในนิยามด้วยโดยให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นกลุ่มของคุณสมบัติที่สามารถวัดได้ (Set of Measurable Properties) ของสภาพแวดล้อมของงานที่ได้จากการสังสมการรับรู้ของคนที่ใช้ชีวิตการทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคลและส่งผลต่อพฤติกรรมของคนเหล่านั้น

Tagiuri (1968: 25) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การว่า บรรยากาศขององค์การ เป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่คงอยู่และ 1) รู้สึกรับรู้ได้โดยสมาชิกในองค์การ 2) มีอิทธิพลกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และ 3) สามารถอธิบายได้ในเชิงคุณค่าของกลุ่ม องค์ประกอบเฉพาะขององค์การ กล่าวคือเป็นการอธิบายกลุ่มองค์ประกอบนั้นๆ ในเชิงคุณภาพว่า ดี/ไม่ดี มาก/น้อย สูง/ต่ำ เป็นต้น ดังนั้น บรรยากาศขององค์การตามความหมายของ Tagiuri วัดได้จากการเข้าถึงความรู้สึกภายในของสมาชิก สิ่งเร้าต่างๆ มีความสำคัญน้อยกว่าการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อสิ่งเร้านั้น การรับรู้ต่อบรรยากาศขององค์การอาจจะแตกต่างกันในแต่ละปัจเจกบุคคลแต่สามารถสรุปการรับรู้ร่วมกันของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นออกมาเป็นสภาพบรรยากาศได้

Campbell et al. (1970 cited in Kundu, 2007: 102; Ruane, 1995: 44) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นกลุ่มขององค์ประกอบองค์การ (Set of Organizational Attributes) ที่ได้จากวิธีการที่องค์การปฏิบัติต่อสมาชิกและต่อสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น

Schneider and Hall (1972 cited in James and Jones, 1974:1105) อธิบายบรรยากาศขององค์การว่าเป็นผลสรุปการรับรู้ (Summary Perceptions) ของปัจเจกบุคคลในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ การรับรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาบรรยากาศที่เป็นปัจจุบันในองค์การ และการรับรู้ของปัจเจกบุคคลเหล่านี้สามารถสรุปรวมเป็นการรับรู้ระดับกลุ่มเพื่อใช้วิเคราะห์บรรยากาศในภาพรวม

Schneider and Reichers (1983 cited in Kuenzi and Schminke, 2009: 637) ให้ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน (Organizational Work Climates) ว่าเป็นชุดของการรับรู้ร่วมกัน (Set of Shared Perceptions) ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อ นโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการที่องค์การจัดให้ ได้แก่รางวัลประโยชน์ตอบแทน การสนับสนุน และความคาดหวัง

Rousseau (1998 cited in Armstrong, 2004: 206) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศคือการรับรู้และเป็นสิ่งซึ่งบรรยายออกมาได้ การรับรู้เป็นความรู้สึกและความตระหนักของแต่ละบุคคลและการบรรยายคือการแสดงความรู้สึกที่มีออกมา

Marshall Poole (1985 cited in Hoy and Miskel, 2008:198) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นหน่วยใหญ่ที่แสดงภาพรวมขององค์การหรือหน่วยงานหลัก ไม่ได้ใช้ในการประเมินหรือบ่งชี้ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่มีต่อองค์การ บรรยากาศขององค์การเกิดจากการปฏิบัติงานประจำที่มีความสำคัญต่อองค์การและสมาชิกในองค์การและบรรยากาศขององค์การส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกขององค์การ

Ostroff and Rothausen (1997: 173; cited in Carr et al., 2003: 609-619) นิยามบรรยากาศว่าเป็นการรับรู้ที่มีต่อกลุ่มองค์ประกอบเกี่ยวกับองค์การหรือระบบย่อยในองค์การ หรือที่มีต่อวิธีที่องค์การหรือระบบย่อยในองค์การปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ

Owens (2004:178-180) ให้ความหมายของ บรรยากาศ ว่าโดยทั่วไปหมายถึง ลักษณะโดยรวมของสภาพแวดล้อมทั่วทั้งสถานศึกษา ซึ่งควรมีการศึกษาทำความเข้าใจว่าลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง

สาระสำคัญที่นักวิชาการให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงบรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การนั้น

## 1.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

### 1.2.1 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการ

Pace and Stern (1958 cited in Danato,1969:4) พัฒนาเครื่องมือ College Characteristics Index (CCI) เพื่อวัดสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยโดยวัดจากองค์ประกอบ นโยบาย (Policies) กระบวนการทำงาน (Procedures) แรงกดดันของวิทยาลัย (College Press) และ กิจกรรมทางสังคม (Social Activities)

Halpin and Croft (1963 cited in Anderson, 1982: 377-378) ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การเรียกว่า Organization Climate Description Questionnaire (OCDQ) และนำไปศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 71 แห่งโดยเสนอองค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียนเป็น 2 กลุ่ม (Cluster of Factors) คือ

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่อธิบายการรับรู้ของครูในฐานะเป็นกลุ่มบุคคลในองค์การ ได้แก่ 1) ความสนิทสนม (Intimacy) ระดับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกลุ่มครู 2) ความเป็นอิสระไม่ผูกพัน (Disengagement) ระดับของความเกี่ยวข้องและอุทิศตน (Commitment) ของครูที่มีต่อความสำเร็จและเป้าหมายของสถานศึกษา 3) จิตใจ (Esprit) ความเชื่อมั่นของกลุ่มครูที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีขวัญ กำลังใจที่ดี รักหมู่คณะ 4) อุปสรรค (Hindrances) สิ่งที่ครูถือว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ กฎระเบียบ งานเอกสาร งานบริหารและงานนอกเหนือจากงานสอน

กลุ่มที่ 2 เป็นองค์ประกอบการรับรู้ของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การผลักดัน (Thrust) แรงผลักดันที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหาร (Leadership Style) ที่มุ่งงาน

2) มิตรสัมพันธ์ (Consideration) มุมมองที่มีต่อผู้บริหารในประเด็นการดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ เกื้อกูลและให้เกียรติครู 3) ความห่างเหิน (Aloofness) มุมมองที่มีต่อผู้บริหารในประเด็นของ ระยะห่างทางสังคมระหว่างกัน การวางตน ความเป็นกันเอง ความอบอุ่นที่มีต่อครูในปกครอง 4) การเน้นผลงาน (Production Emphasis) การรับรู้ที่เกิดจากความพยายามของผู้บริหารที่ต้องการ เพิ่มผลงานของครู เช่นการกำกับดูแลที่ใกล้ชิด (Closed Supervision) การชี้แนะ การสั่งการ

จากองค์ประกอบดังกล่าว Halpin and Croft สรุปแบบบรรยากาศ 6 แบบที่ เชื่อมต่อกันจากบรรยากาศแบบเปิดไปยังบรรยากาศแบบปิด ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบเปิด (Open) 2) บรรยากาศแบบอิสระปกครองตนเอง (Autonomous) 3) บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled) 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar) 5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal) 6) บรรยากาศแบบปิด (Closed) บรรยากาศค่อนข้างปิดเริ่มจากบรรยากาศแบบที่ 4, 5 และ 6 ลักษณะบรรยากาศประเภทนี้ครูจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ทุ่มเท ครูใหญ่จะปกครองในแบบ ค่อนข้างเคร่งครัดตอกฎ ระเบียบ การประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการค่อนข้างน้อย ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศค่อนข้างเปิดเริ่มจากบรรยากาศแบบที่ 1, 2 และ 3 บรรยากาศแบบนี้ ครูจะมีความสนใจกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างดี ครูใหญ่ จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและนักเรียน

Forehand and Gilmer (1964 cited in James and Jones, 1974: 1097) ศึกษาบรรยากาศองค์การโดยใช้องค์ประกอบองค์การ (Organization Attributes) ได้แก่ ขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) ความซับซ้อนของระบบ (Systems Complexity) แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) และทิศทางเป้าหมาย (Goal Directions)

Tagiuri (1968: 14) สรุปว่ามี 2 ปัจจัยหลักที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม ที่ควรนำมาพิจารณาคือสภาพภายในของแต่ละบุคคล (Conditions Internal to the Persons) และความแปรปรวนในตัวสภาพแวดล้อมเอง สภาพแวดล้อมองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968: 13) จึง ประกอบด้วยส่วนที่เป็นรูปธรรม (Objective) ได้แก่สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ ส่วน สภาพแวดล้อมทาง สังคม (Social Environment) ในองค์การที่ห้อมล้อมปัจเจกบุคคลอยู่ และสภาพแวดล้อมเชิงพฤติกรรม (Behavioral Environment) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นนามธรรม (Subjective) เป็นการรับรู้และตอบโต้โดย พฤติกรรมที่แสดงออกมา ทั้งนี้พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การรับรู้ ต่อบรรยากาศขององค์การอาจจะแตกต่างกันในแต่ละปัจเจกบุคคลแต่สามารถสรุปการรับรู้ร่วมกันของ คนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นออกมาเป็นสภาพบรรยากาศได้ Tagiuri ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้ ในการศึกษาสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การไว้ใน 4 มิติ ได้แก่

1. สภาพนิเวศน์ (Ecology) โดยทั่วไปหมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อม ในที่นี้หมายถึงมุมมองด้านกายภาพและวัสดุอุปกรณ์
2. สภาพทางสังคม (Milieu) หมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในองค์กร
3. ระบบสังคม (Social System) ได้แก่รูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มคนในองค์กร
4. วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ระบบความเชื่อ (Belief Systems) ค่านิยม (Values) โครงสร้างกระบวนการคิดโดยทั่วไป (General Cognitive Structures) การสื่อความ (Meaning) มิติทั้ง 4 มิติ ประกอบกันเป็นภาพบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในช่วงปี ค.ศ. 1970-1980 ของ Anderson (1982: 368-371) พบว่าแนวคิดของ Tagiuri ดังกล่าวข้างต้นได้รับการยอมรับจากนักวิจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมากกว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น

Owens (2004: 180-181) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร สถานศึกษาและเห็นว่าบรรยากาศของสถานศึกษาแต่ละแห่งจะแตกต่างกัน และมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ในการศึกษาบรรยากาศขององค์กร Owens ศึกษาแนวคิดของ Tagiuri ที่แบ่งบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 4 มิติ โดยนำเสนองค์ประกอบย่อยในแต่ละมิติ และได้เรียกมิติระบบสังคม (Social System) ตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) เป็น มิติองค์กร (Organization) แทน โดยให้ความเห็นว่าองค์ประกอบย่อยในมิตินี้เป็นองค์ประกอบที่อยู่ในการควบคุมของผู้บริหารโดยตรง และเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบนั้นอย่างมาก การเรียกเป็นมิติองค์กรสามารถสื่อความหมายที่ชัดเจนมากกว่า นอกจากนั้น Owens ยังได้อธิบายมิติของบรรยากาศขององค์กรสถานศึกษาทั้ง 4 มิติ ว่าเป็นระบบย่อยที่สัมพันธ์ส่งผลถึงกันภายในองค์กร โดยที่องค์กรเองก็มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นพลวัตกับสภาพแวดล้อมภายนอกดังแสดงใน ภาพที่ 2.1 บรรยากาศขององค์กรสถานศึกษาเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยทั้ง 4 ระบบที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา อย่างไรก็ตามแต่ละระบบย่อยจะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรไม่เท่ากัน ในทางปฏิบัตินั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้นำองค์กรว่าต้องการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรในมิติใดบ้าง การเปลี่ยนแปลงในมิติใดมิติหนึ่งจะส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติอื่นด้วย องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย

1. สภาพนิเวศน์ (Ecology) หมายถึงปัจจัยด้านกายภาพและส่วนประกอบในองค์กรที่สัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย



1.1 อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก (Building and Facilities) ได้แก่ อายุของอาคาร (Age of Building) ขนาดของอาคาร (Size of Building) แบบของอาคาร (Design of Building) อุปกรณ์และเฟอร์นิเจอร์ (Equipment and Furniture) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) และสภาพของอาคาร (Condition of the Buildings)

1.2 เทคโนโลยี (Technology) ได้แก่สารสนเทศและการสื่อสาร (Information /Communication Inventions) เช่น หนังสือ คอมพิวเตอร์ วิดีโอ ภาพยนตร์ บอร์ด กระดานข่าว

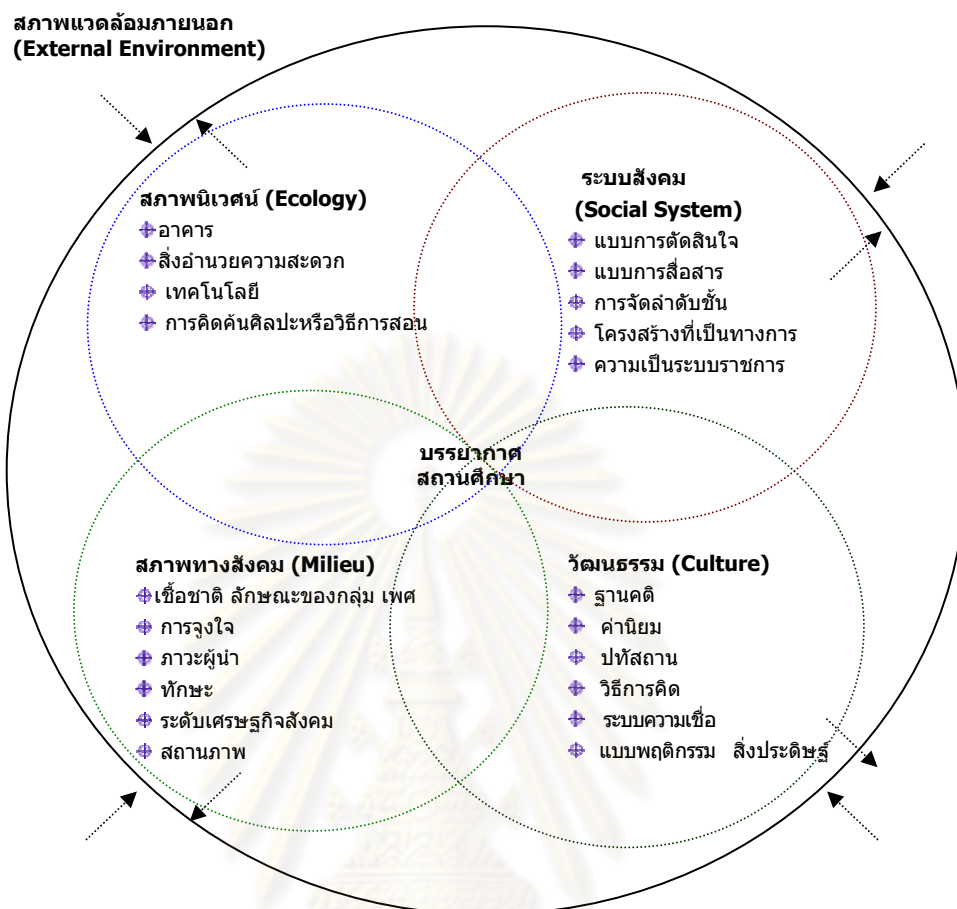
1.3 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions) ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคการสอนและการทดสอบ

2. สภาพทางสังคม (Milieu) หมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในองค์การ ได้แก่ เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ (Race, Ethnicity, Gender) การจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leaderships) ทักษะ (Skills) ระดับเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Levels) สถานภาพ (Status)

3. ระบบสังคม (Social System) ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์การ มีองค์ประกอบย่อยคือ แบบการสื่อสาร (Communication Patterns) แบบการตัดสินใจ (Decision-making Patterns) การจัดลำดับชั้น (Hierarchy) โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization)

4. วัฒนธรรม (Culture) หมายถึงค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และวิธีการคิด ที่เป็นลักษณะของคนในองค์การ ได้แก่ ฐานคติ (Assumptions) ค่านิยม (Values) ปทัสถาน และความเชื่อ (Norms and Beliefs) วิธีการคิด (Ways of thinking) แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns) สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.1 มิติบรรยากาศองค์การตามการศึกษาของ Owens (2004)

แหล่งที่มา: Owens, G. Robert. 2004. Organizational Behavior in Education. Adaptive Leadership and School Reform. Eighth Edition. Boston: Pearson Education. P. 181

Campbell et al. (1970 cited in Kundu, 2007: 102; Ruane, 1995: 44) อธิบายว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลที่ได้จากการรับรู้ของปัจเจกบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งการรับรู้ นั้นส่งผลต่อพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ตัวบรรยากาศองค์การเองก็เป็นองค์ประกอบองค์การด้วย กล่าวคือบรรยากาศองค์การเป็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และนำเสนอองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การใน 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การปกครองตนเองของปัจเจกบุคคล (Individual Autonomy) 2) ระดับของตำแหน่งในโครงสร้าง (The Degree of Structure Imposed upon the Position) 3) การให้รางวัล (Reward Orientation) และ 4) มิตรสัมพันธ์ ความอบอุ่นและการ สนับสนุน (Consideration, Warmth, and Support)

Coughlan (1970 cited in Anderson, 1982: 375) พัฒนา School Survey (SS) เพื่อใช้วัดขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมี องค์ประกอบบรรยากาศได้แก่ อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก (Buildings and Facilities) วัสดุ

อุปกรณ์ (Materials and Equipment) แรงจูงใจทางการเงิน (Financial Incentives) แนวการบริหารจัดการ (Administrative Practices) ภาระงาน (Workloads) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School-Community Relations) ความสัมพันธ์ในการกำกับดูแล (Supervisory Relations) ความคิดเห็นด้านโปรแกรมการศึกษา (Voice in Education Programs) และผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (Performance and Development)

Stern and Steinhoff (cited in Owens 2004: 205) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การเรียกว่า Organization Climate Index – OCI ซึ่งปรับปรุงจาก CCI ให้สามารถใช้ได้กับโรงเรียนและองค์การประเภทอื่นๆ และทดลองใช้เป็นครั้งแรกในปีค.ศ.1965 เพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนรัฐบาลใน Syracuse, New York. ผลของการศึกษาวิจัยกับโรงเรียนต่างๆ ทำให้ได้องค์ประกอบการวัดบรรยากาศองค์การ (OCI Factor) 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บรรยากาศทางปัญญา (Intellectual Climate) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงบรรยากาศของความเป็นวิชาการในเชิงมนุษยวิทยา ศิลปะและวิทยาศาสตร์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและกิจกรรมต่างๆ จะมีลักษณะที่เป็นวิชาการ

2) มาตรฐานความสำเร็จ (Achievement Standards) ได้แก่ความกดดันด้านมาตรฐานความสำเร็จของบุคลากรและความสำเร็จของงาน การจูงใจบุคลากร การยอมรับในปริมาณงานที่สำเร็จและคุณภาพของงาน ความคาดหวังสูงในความสำเร็จ

3) การให้เกียรติ การสนับสนุน (Personal Dignity/Supportiveness) ได้แก่สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานจะเป็นแบบเปิดให้ความรู้สึกที่ตรงไปตรงมาและยุติธรรม

4) ประสิทธิภาพองค์การ (Organizational Effectiveness) ได้แก่สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

5) ระเบียบวินัย (Orderliness) ได้แก่โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่มีระเบียบวินัย มีขั้นตอนการทำงานที่คาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตาม ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์องค์การและบุคลิกของคนในองค์การที่เฉพาะเจาะจงขององค์การนั้นๆ

6) การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse Control) สภาวะแวดล้อมในการทำงานมีข้อจำกัดและมีความเข้มงวดสูงมาก บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ส่วนตนหรือมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกได้น้อย

องค์ประกอบข้างต้นใช้อธิบายบรรยากาศองค์การใน 2 มิติ คือ มิติ Development Press ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1) ถึง 5) และ มิติ Control press ประกอบด้วยองค์ประกอบ ที่ 6)

Jones and James (1979 cited in Kundu, 2007: 105) ได้เสนอองค์ประกอบ ปัจเจกบุคคล (Individual Attributes) ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Leadership Facilitation and Support) 2) ความร่วมมือในการทำงาน มิตรภาพและความอบอุ่น (Work group cooperation, Friendliness, and Warmth) 3) ความขัดแย้ง คลุมเคลือ (Conflict and Ambiguity) 4) ความเป็นมืออาชีพ เชี่ยวชาญและแรงกระตุ้นขององค์การ (Professional and Organization Spirit) และ 5) ความท้าทายของงาน ความสำคัญและความหลากหลาย (Job Challenge, Importance and Variety) และ 6) ความไว้วางใจกันและกัน (Mutual Trust)

Likert, R. (1980 cited in Bishop and Lester, 1993: 280) พัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า Profile of Organizational Characteristics ที่ใช้อธิบายบรรยากาศการจัดการใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) แรงจูงใจ (Motivation) การสื่อสาร (Communication) การตัดสินใจ (Decision Making) และ การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)

Hoy, Tarter and Kottkamp (1991: 67-69; cited in Hoy and Miskel, 2008:199-207) พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศที่มีสุขภาพขององค์การเรียกว่า Organizational Health Inventory - OHI โดยใช้กรอบแนวคิดของ Parson (1967) – Parsonian Framework ว่า องค์การที่มีสุขภาพจะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Goal Achievement) สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่องค์การดำรงอยู่ได้ (Adaptation) ควบคู่ไปกับการผสมผสานค่านิยมทางสังคมและปทัสถาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. มิติสถาบัน (Institutional Level) ได้แก่ Institutional Integrity เป็นความสามารถขององค์การที่ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยยังคงรักษาคุณภาพและสำนักแห่งความดีงามในการบริหารโรงเรียนไว้ได้

2. มิติการจัดการ (Managerial Level) ครอบคลุมการบริหารภายในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) Principal Influence ได้แก่ อิทธิพลของครูใหญ่ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู 2) Initiating Structure ได้แก่ โครงสร้างการใช้อำนาจหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน 3) Collegial Leadership ได้แก่ การที่ครูใหญ่มีความเมตตาให้การสนับสนุน ยอมรับความคิดเห็นของครูและเต็มใจพร้อมที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และหาหนทางที่จะพัฒนาครูให้มีความ

จงรักภักดีต่อองค์กร(Loyalty) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) มีการอุทิศตน (Commitment) และใช้การจูงใจ (Motivation) 4) Resource Support ได้แก่การที่ครูใหญ่จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ครูใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ

3. มิติปฏิบัติการ (Technical Level) ครอบคลุมกระบวนการเรียนการสอนและครูประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) Morale ได้แก่การที่ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี 2) Teacher Affiliation ได้แก่ การที่ครูมีความไว้วางใจ (Trust) และมีความรู้สึกที่ดีต่อกันในกลุ่มเพื่อนครู ต่องานและต่อนักเรียน ครูอุทิศตนเพื่อนักเรียน (Commitment) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ (Enthusiasm) ช่วยเหลือสมัครสมานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Cohesiveness) มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆและกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง (Innovation and Risk for Change) ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และ 3) Academic Emphasis ได้แก่บรรยากาศทางวิชาการที่เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีผลผลิตภาพ (Productive Teacher) และ นักเรียน โรงเรียนมีมาตรฐานสูงในด้านการเรียนมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการ ครูมีทักษะและความสามารถ (Skill and Professional) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนตั้งใจศึกษาเล่าเรียนและให้ความเคารพชื่นชมต่อผู้ที่เรียนดีได้คะแนนสูง

Litwin, Bray and Brooke (1996: 219-234) ได้กล่าวถึงงานวิจัยบรรยากาศองค์กรจาก 5 งานวิจัยที่ใช้ Litwin-Stringer Organizational Climate Questionnaire เป็นต้นแบบในการสร้างเครื่องมือ และได้มีการเพิ่มเติมมิติบรรยากาศ (Climate Dimension) จากต้นแบบ โดยแบ่งมิติบรรยากาศออกเป็น 12 มิติ ดังนี้

### 1. ระดับที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related scales)

1.1 ความชัดเจน (Clarity) ความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ความชัดเจนในการะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การรับบทบาทของตน ความรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงาน

1.2 การมีข้อผูกพัน (Commitment) ความรู้สึกถึงความผูกพันตนอย่างต่อเนื่องกับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับการยอมรับและตระหนักในเป้าหมายอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการประเมินความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

1.3 มาตรฐาน (Standards) เน้นที่การจัดการที่มีการกำหนดมาตรฐานผลงานในระดับสูง (High Standards of Performance) มีการสร้างความกดดันในภารกิจที่ต้องพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuing Performance Improvement)

1.4 โครงสร้าง (Structure) ระดับของโครงสร้างงาน ปริมาณของกฎเกณฑ์ ข้อบังคับและความเป็นองค์กรอุปถัมภ์

1.5 การปฏิบัติตาม (Conformity) ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อข้อบังคับในองค์การ ระดับของความรู้สึกที่มีต่อปริมาณของกฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงาน นโยบายและการปฏิบัติ ที่พนักงานต้องปฏิบัติตามแทนที่จะสามารถทำงานตามความคิดเห็นที่พนักงานคิดว่าควรจะเป็นและเหมาะสม

## 2. ระดับที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ (Motivation-related scales)

2.1 การได้รับการยอมรับและการให้รางวัล (Recognition or Rewards) ความรู้สึกที่พนักงานได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามกับความรู้สึกที่มีแต่การวิพากษ์วิจารณ์ผลงานที่ไม่ดีมากกว่าที่จะชื่นชมผลงานที่ดี

2.2 การรับผิดชอบ (Responsibility) ความรู้สึกในความรับผิดชอบต่องาน ความสำนึกในการเป็นตัวแทนขององค์การ การส่งเสริมความคิดริเริ่ม ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์และบริการ

## 3. ระดับที่สัมพันธ์กับทีม (Team-related scales)

3.1 ความเสี่ยง (Risk) ความพร้อมขององค์การที่จะยอมรับความเสี่ยงในนวัตกรรม จะสะท้อนสภาพแวดล้อมในเชิงบวกที่มีต่อนวัตกรรมซึ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ

3.2 ความภักดี (Loyalty) ความรู้สึกของการสมาชิก การยึดมั่นในการปฏิบัติเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์การ

3.3 การสนับสนุน (Support) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและพนักงานในการสร้างผลงาน หรือเรื่องอื่นใด เมื่อต้องการ

3.4 ความอบอุ่น (Warmth) ความรู้สึกถึงมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อกัน การมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน

3.5 การทำงานเป็นทีม (Team Spirit or Team Work) ความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีที่มีต่อกันทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นแบบที่ผู้บริหารและพนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่สมาชิกทุกคนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม

มิติบรรยากาสทั้ง 12 มิติ ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยในงานวิจัยมากกว่า 32 งานในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ได้แก่ ธุรกิจ ประกันภัย สายการบิน สถานีวิทยุกระจายเสียง ตัวแทนขายหุ้น เป็นต้น พบว่าในการเปรียบเทียบบรรยากาสที่วัดได้กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) นั้นมิติบรรยากาสทั้ง 12 มิติสามารถทำนายผลได้ถูกต้องในอัตราร้อยละ 90 โดยมีระดับของการทำนายผลของปัจจัยแต่ละตัวแตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ว่ามิติที่ใช้ทำนายได้คงที่ (Consistency Predictors) ได้แก่ มาตรฐาน (Standards) การได้รับการยอมรับและการให้รางวัล (Recognition or Rewards) การทำงานเป็นทีม (Team Spirit or Team Work) และ ความชัดเจน

(Clarity) ส่วนมิติบรรยากาศ การรับผิดชอบ (Responsibility) และ การปฏิบัติตาม (Conformity) ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ (Correlate Consistent) กับผลการปฏิบัติงานครบในทุกงานวิจัย โดยเฉพาะ การปฏิบัติตาม พบว่ามีสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม (Negative Predictor) ในองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance Organization)

Johnson, William et al. (1999: 336) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ University Version of Charles F.Kettering Climate Scale – UCFK เพื่อใช้ในบริบทมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยองค์ประกอบบรรยากาศ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) การเคารพให้เกียรติ (Respect) ความไว้วางใจเชื่อใจ (Trust) ขวัญกำลังใจในระดับสูง (High Morale) โอกาสในการเสนอข้อคิดเห็น (Opportunity for Input) การฟื้นฟูโรงเรียน (School Renewal) และความเอาใจใส่ให้ความสำคัญ (Caring) ความผูกพันยึดเหนี่ยว (Cohesiveness)

Litwin and Stringer (2002:10-12) นำเสนอองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ใน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) สะท้อนการรับรู้ของบุคลากรในด้านตำแหน่งและบทบาท ความรับผิดชอบในงาน การรับรู้ด้านโครงสร้างจะเป็นเชิงบวกหากบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่างานของตนมีความชัดเจนและจะเป็นเชิงลบหากบุคคลในองค์การรู้สึกสับสน ไม่รู้ว่างานใด ใครทำ และรายงานต่อผู้ใด องค์การที่มีโครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลกระทบทางบวกสูงต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การ

2. มาตรฐาน (Standards) มิตินี้เป็นการวัดความรู้สึกต่อแรงกดดันในการยกระดับผลงานและความภาคภูมิใจในการทำงานที่ดี มาตรฐานที่สูงหมายถึง คนในองค์การเฝ้าหาวิธีการปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ ความคาดหวังในผลงานที่ต่ำสะท้อนให้เห็นมาตรฐานที่ต่ำกว่า

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนความรู้สึกของบุคลากรในความเป็นนายของตนเอง ไม่ต้องให้มีใครมาควบคุมตรวจสอบผลงาน ความรู้สึกของความรับผิดชอบสูงแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนทำให้มีความมั่นใจที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ในทางตรงกันข้ามหากความรู้สึกถึงความรับผิดชอบของคนในองค์การต่ำ ซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรขาดความกล้าเสี่ยงและไม่กล้าทดลองการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ

4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) บุคลากรจะรับรู้ระดับการยอมรับจากรางวัลหรือการลงโทษที่ได้รับ บรรยากาศของการได้รับการยอมรับสูงมาจากความสมดุลระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ หากการให้รางวัลเมื่อมีผลงานดีมีน้อยไปหรือไม่สม่ำเสมอ ความรู้สึกในด้านนี้จะต่ำ

5. การสนับสนุน (Support) สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มงาน ความรู้สึกด้านนี้จะสูงหากบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดีและมีการรับรู้ว่าจะสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากหัวหน้างาน ความรู้สึกด้านการสนับสนุนจะอยู่ในระดับต่ำเมื่อบุคลากรต่างคนต่างอยู่และรู้สึกโดดเดี่ยว บรรยากาศขององค์การในมิตินี้ถือว่ามีความสำคัญเพิ่มขึ้นในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Business) ที่มีการจำกัดทรัพยากรและเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

6. การมีข้อผูกพัน (Commitment) สะท้อนความรู้สึกของบุคลากรในสภาพภูมิใจในองค์การและระดับความผูกพันตนกับเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกในด้านนี้จะสัมพันธ์ในทางบวกกับความจงรักภักดี (Loyalty) ที่มีต่อองค์การ

จากมิติบรรยากาศข้างต้น Litwin and Stringer ได้นำเสนอแบบบรรยากาศองค์การ 3 แบบ ได้แก่ 1) Achievement-Related Climate เป็นบรรยากาศที่สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 2) Power-Oriented Climate เป็นบรรยากาศที่กระตุ้นแรงจูงใจความต้องการอำนาจ (Need for Power) ในกลุ่มผู้มีส่วนร่วม มีการใช้อำนาจตามหน้าที่และการควบคุมที่เข้มงวดไม่สนับสนุนพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมและ 3) Affiliation-Oriented Climate เน้นความสัมพันธ์ของบุคคล การทำงานค่อนข้างยืดหยุ่น มีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ มีการร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างทีมงานที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พนักงานมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มและองค์การ พนักงานมีความภูมิใจในตนเองและมีสุขภาพจิตที่ดี

Gray (2007, 21:28) นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การได้แก่ สัญญาทางจิตวิทยา (Psychological Contract) ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) การมีข้อผูกพัน (Commitment) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และแรงจูงใจ (Motivation)

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการต่างๆศึกษาไว้มาวิเคราะห์จะพบว่ามิติบรรยากาศตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมดได้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่เน้นองค์ประกอบใน มิติภาวะแวดล้อมทางสังคม (Milieu) และวัฒนธรรม (Culture) มิติระบบสังคม (Social System) และไม่ครอบคลุมมิติสภาพนิเวศน์ (Ecology) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแนวคิดของ Tagiuri (1968) สำหรับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การสถานศึกษาที่ประกอบด้วยมิติสภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture) และองค์ประกอบย่อยในแต่ละมิติของ Tagiuri (1968) จากการศึกษาของ Owens (2004) ครอบคลุมบรรยากาศองค์การได้สมบูรณ์ที่สุด



ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบบรรยากาศ จำแนกตามมิติบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968)

นักวิชาการ	สภาพนิเวศน์	สภาพทางสังคม	ระบบสังคม	วัฒนธรรม
Gray (2007)		สัญญาทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การจูงใจ		ความผูกพันของ พนักงาน การมีข้อผูกพันตน
Owens (2004)	อาคารและ สิ่ง อำนวยความสะดวก เทคโนโลยี การคิดค้นศิลปะ หรือวิธีการ สอน	ชาติพันธุ์ ขนบธรรมเนียม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม สถานภาพ	แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ ความเป็นระบบราชการ	สมมุติฐาน ค่านิยม ปทัสถาน วิธีการคิด ระบบความเชื่อ แบบพฤติกรรม สิ่งประดิษฐ์
Litwin & Stringer (2002)		ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน	โครงสร้าง มาตรฐาน	การมีข้อผูกพันตน
Litwin, Bray and Brooke (1996)		การได้รับการยอมรับและการ ได้รางวัล ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การทำงานเป็นทีม	ความชัดเจน มาตรฐาน โครงสร้าง	การมีข้อผูกพันตน ความจงรักภักดี การรับความเสี่ยง ความอบอุ่น การปฏิบัติตาม
Jones and James (1979)		ความท้าทาย ความสำคัญและความ หลากหลายของงาน ความเป็นมืออาชีพและการ กระตุ้นขององค์การ การช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้นำ	ความขัดแย้ง กลุ่มเคลือบ	ความไว้วางใจ มิตรภาพ ความอบอุ่น
Campbell et al. (1970)		การปกครองตนเองของปัจเจก บุคคล การให้รางวัล ระดับตำแหน่งในโครงสร้าง การสนับสนุน มิตรสัมพันธ์		ความอบอุ่น
Forehand and Gilmer (1964)	ขนาด	แบบภาวะผู้นำ	โครงสร้าง ความซับซ้อนของระบบ ทิศทางเป้าหมาย	
Halpin and Croft (1963)		จิตใจ ขวัญกำลังใจ การเน้นผลงาน ความสนิทสนม ความห่างเหิน มิตรสัมพันธ์ การผลักดัน	อุปสรรค	ความเป็นอิสระไม่ ผูกพัน

### 1.2.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004)

Tagiuri (1968: 11) ให้ความเห็นว่ามนุษย์เราใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตอยู่ในสังคมองค์การขนาดใหญ่ เช่น สถานศึกษา โบสถ์/วัด หน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน ดังนั้นสภาพแวดล้อมขององค์การที่ห้อมล้อมปัจเจกบุคคลในองค์การอยู่เกือบตลอดเวลาจึงส่งผลกระทบต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การ นักวิชาการที่ศึกษาด้านพฤติกรรมศาสตร์จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การ จากเดิมที่ให้ความสนใจเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับคนในองค์การเช่น ทัศนคติ (Attitudes) หรือ บุคลิกภาพ (Personality) เท่านั้น สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปและสภาพแวดล้อมที่วิกฤติต้องการวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน Tagiuri จึงเห็นว่าการศึกษารอบองค์การของสภาพแวดล้อมนอกจากต้องอาศัยความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและปัจเจกบุคคลในองค์การได้แก่การศึกษาองค์การในด้านสภาพทางสังคม (Milieu) และระบบสังคม (Social System) ในฐานะองค์การที่กำหนดพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การแล้วยังต้องเข้าใจด้านวัฒนธรรม (Culture) อีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมนุษย์มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและปรับแต่งสภาพแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่เสมอซึ่งส่งผลต่อวิธีการคิด (Ways of Thinking) และการสื่อสารเรื่องราวที่อยู่รอบตัวของคนในสังคมนั้นๆ นอกจากนี้ Tagiuri (cited in Stringer, 2002: 5) ยังอธิบายแนวคิดบรรยากาศองค์การในเชิงของสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม (Objective Environments) และ สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Subjective Environments) ว่าบรรยากาศองค์การส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมแม้จะเป็นผลจากความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ หรือจากประวัติอันยาวนานขององค์การ หรือจากบุคลิกเฉพาะตนของปัจเจกบุคคลในองค์การก็ดี ในข้อเท็จจริงแล้วก็คือปฏิกิริยาที่ตอบสนองต่อลักษณะที่เป็นจริงขององค์การซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมนั่นเอง

แนวคิดของ Tagiuri สอดคล้องกับแนวคิดของ Sells (1968: 85-103) ที่กล่าวว่านักวิชาการส่วนใหญ่อธิบายบรรยากาศองค์การในความหมายของ 1) บรรยากาศแบบเปิด (Open) และแบบปิด (Closed) ซึ่งหมายถึงระดับของควมมีเสรีภาพในการแสดงออก 2) บรรยากาศที่สะท้อนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่อธิบายในลักษณะของระดับความเครียด (Tense) ความสุข (Happy) ความวุ่นวาย (Busy) ความเป็นมิตร (Friendly) หรือบรรยากาศที่แสดงสถานการณ์ภายในองค์การเช่น ความอบอุ่น (Warm) ความเย็นชา (Cold) ความเมินเฉย (Impersonal) เป็นต้น และ 3) บรรยากาศในความหมายที่สื่อถึงรูปแบบการบริหารองค์การ เช่น บรรยากาศแบบมุ่งงาน (Task Oriented) มุ่งผลผลิต (Production Oriented) มุ่ง

บุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) ทำให้กล่าวได้ว่านักวิชาการอธิบายบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ในคุณภาพของบรรยากาศที่ปรากฏให้เห็นในสถานการณ์ต่างๆ ต่อบุคคลภายนอก และบุคคลากรภายในองค์การ ซึ่งมีได้เป็นการอธิบายโดยใช้ตัวบ่งชี้บรรยากาศ (Indicators of Climate) แต่อย่างไรก็ตาม แต่เป็นการอธิบายจากพฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาเป็นพื้นฐานที่อนุมานไปเป็นบรรยากาศที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น หากคนในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ก็จะกล่าวว่างค์การนั้นมีบรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นต้น การอนุมานดังกล่าวนี้ใช้อธิบายได้ดีที่สุดกับพฤติกรรมที่สังเกตได้แต่จะไม่ดีเท่าที่ควรหากไม่เชื่อมโยงกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ที่พฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว ดังนั้นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงควรที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสภาพแวดล้อมในด้านกายภาพ สภาพทางสังคม และพฤติกรรมของคนในองค์การควบคู่กันไป

ความหมายและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Tagiuri (1968) และ Owens (2004) มีดังนี้

### 1) สภาพนิเวศน์ (Ecology)

Tagiuri (1968: 21) ให้ความหมายของสภาพนิเวศน์ว่าเป็นสภาพทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ภายในสภาพแวดล้อม

Owens (2004: 178) ให้ความหมายของสภาพนิเวศน์ ว่าหมายถึงองค์ประกอบด้านกายภาพและส่วนประกอบในองค์การที่สัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

#### 1.1) อาคาร (Building)

อาคาร หมายถึง สิ่งปลูกสร้างภายในสถานศึกษาที่ใช้เป็นสถานที่ประกอบการเรียนการสอนและกิจกรรมหรือเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ ครอบคลุม อายุของอาคาร (Age of Building) แบบของอาคาร (Design of Building) ขนาดของอาคาร (Size of Building) และสภาพของอาคาร (Condition of Building)

Cook and Hunsaker (2001: 136) กล่าวว่า อาคาร สถานที่ เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สื่อถึงบรรยากาศขององค์การได้เป็นอันดับแรก สามารถแสดงสิ่งที่สำคัญหรือมีความหมายต่อคนในองค์การและยังส่งผลต่อค่านิยมและความคาดหวังที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การนั้น โดยผ่านการรับรู้ที่มีต่อภาพลักษณ์ของอาคาร ขนาด และสภาพของอาคาร การเอาใจใส่ดูแลอย่างดีในเรื่องของความปลอดภัย ความสะอาด และความเหมาะสมในการใช้งาน อาทิการระบายอากาศ และแสงสว่าง เป็นต้น

Narucki, Valkiria Dura (2008: 278-286) ศึกษาคุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ แบบของอาคาร สภาพของอาคาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่าสภาพอาคารที่มีความปลอดภัย ภายในอาคารได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และสถานที่ที่จำเป็นต้องใช้งานอยู่ไม่ไกลสะดวกในการเข้าถึง ล้วนเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนความสำเร็จในการเรียน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

Nga, Kama and Pong (2005: 347-360) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดของปัจจัยสภาพแวดล้อมของอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของผู้อยู่อาศัยพบว่า อาคารเก่าที่มีอายุนานสร้างความผูกพันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านของความรู้สึกเป็นเจ้าของและความทรงจำที่มีร่วมกัน

Kupritz (1998: 341) ศึกษาความเป็นส่วนตัวของสถานที่ทำงานเพื่อใช้ประกอบการออกแบบอาคารพบว่า สถานที่ทำงานที่ให้ความเป็นส่วนตัวนอกจากจะมีผลทางจิตวิทยาที่แสดงถึงระดับสถานภาพทางสังคมของผู้เป็นเจ้าของแล้ว ยังให้ความรู้สึกเป็นอิสระและผ่อนคลายได้เมื่ออยู่ในที่ทำงานที่เป็นส่วนตัว และยังอำนวยความสะดวกเมื่อต้องประชุมหรือพูดคุยสิ่งที่เป็นความลับ หรือเมื่อทำงานที่ต้องใช้สมาธิปลอดจากเสียงหรือสิ่งรบกวน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าพนักงานยังให้ความสำคัญกับที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่ไม่ควรอยู่ไกลจากแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นเช่น ห้องประชุม ห้องเอกสาร ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น

Stringer (2002: 95) กล่าวถึงแรงผลักดันที่เป็นผลจากความเก่าแก่ ความมีชื่อเสียงที่เป็นภูมิหลังหรือเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ความเป็นมาขององค์กร (Historical Force) ที่สร้างสมมาเป็นเวลายาวนาน ว่าเป็นแรงผลักดันให้คนในองค์กรต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงมาตรฐาน ความรับผิดชอบ ให้คงอยู่ เป็นความผูกพันจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การอนุรักษ์หรือรังสรรค์อนุสรณ์สถานที่มีความสำคัญ เป็นสัญลักษณ์และมีความหมาย เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเตือนใจให้สมาชิกในองค์กรได้รักษาสืบทอด คงไว้ซึ่งคุณลักษณะ คุณภาพ และกิจกรรมที่ตั้งมา

## 1.2) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities)

สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ประกอบการจัดการศึกษาและการทำกิจกรรมทุกประเภท ได้แก่ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ (Equipment and Furniture) ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน

Robbins and Coulter (2007: 392) กล่าวว่าปัจจัยที่ช่วยสร้างโอกาสในการแข่งขันและการสร้างสรรค์นวัตกรรมคือการมีอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย ที่สามารถนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีผลิตภาพมากยิ่งขึ้น

### 1.3) เทคโนโลยี (Technology)

Owens (2004: 180) กล่าวถึงเทคโนโลยีว่าครอบคลุมสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น หนังสือ คอมพิวเตอร์ วิดีโอ ภาพยนตร์ บอร์ด กระดานข่าว

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2531: 19-20) กล่าวถึงเทคโนโลยีว่าในเชิงกระบวนการ เทคโนโลยีหมายถึงการประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้อื่น ๆ ในการปฏิบัติภารกิจอย่างมีระบบ ส่วนในเชิงผลผลิตเทคโนโลยีหมายถึง เครื่องมือ วัสดุอันเป็นผลมาจากการประยุกต์กระบวนการทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่เป็นผลรวมของกระบวนการและผลผลิต ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศข่าวสารสารสนเทศ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่ายภายในสถาบัน

Robbins and Coulter (2007: 541) กล่าวถึงเทคโนโลยีว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ครอบคลุมคอมพิวเตอร์ เครือข่ายการสื่อสาร เทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการองค์การที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มักมีความก้าวหน้าและศักยภาพในการแข่งขันสูง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552: 49, 80-83) ให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยไทยควรมีมาตรฐานวิชาการที่ดีเลิศทัดเทียมสากลโดยต้องมีหลักสูตรที่เป็นพลวัตสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยได้ทันเวลาที่ ไม่ยึดติดกับวิชาการเดิมที่ล้าสมัยไปแล้ว มีการสนทนาปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎีอย่างกลมกลืน สถาบันการศึกษาควรเปิดกว้างเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ว่าใส่ชุดหรือแต่งงานแล้วเพื่อไม่ให้เกิดการเรียนต้องสิ้นสุดลงเมื่อมีครอบครัว ไม่ว่าจะเป็น เผ่าพันธุ์ใด สูงอายุหรือผู้เยาว์ ไม่ว่าจะชายหรือหญิง คณาจารย์สามารถผลิตเอกสารวิชาการและตำราที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและทัดเทียมกับต่างประเทศ โดยมีปริมาณและคุณภาพการตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับโลกไม่ด้อยกว่าสถาบันอุดมศึกษาใดๆในโลก มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เสริมเพื่อการศึกษา ค้นคว้า เช่น ห้องสมุดที่ทันสมัยมีมาตรฐาน ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพต่อการเรียนรู้และการวิจัย สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีการนำเสนอผลงานวิชาการสู่สังคมอย่างต่อเนื่องได้แก่การจัดทำวารสารวิชาการ การจัดกิจกรรมวิชาการ การบริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนและสังคม เป็นต้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 53-57) เสนอแนวคิดการเปลี่ยนเข้าสู่กระบวนการใหม่ของอุดมศึกษาไทยเพื่อให้เกิดความสมดุลในระบบโลกาภิวัตน์ของไทยว่าการอุดมศึกษาไทยต้องทำให้บัณฑิตรู้จักคิดวิเคราะห์ การเรียนการสอนต้องส่งเสริมคุณค่าของความเสียสละ เน้นคุณธรรมพื้นฐานของเอเชียให้คงอยู่ และเพื่อให้การอุดมศึกษาไทยมีความเป็นตัวของตัวเอง จำเป็นต้องมีการพัฒนากิจกรรมและวิธีการที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย

สรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการ สื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารทางวิชาการ

#### 1.4) การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions)

ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2531: 69) กล่าวถึงการจัดกลุ่มผู้เรียนว่าควรคำนึงถึง ความสามารถของผู้เรียนด้วยว่าจะสามารถเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายประเภทใดได้ดีที่สุดภายใต้สภาพ การเรียนและวิธีการเรียนอย่างไร ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะซึ่งโดยทั่วไปมี 3 ลักษณะคือ การเรียน เป็นกลุ่มซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่มใหญ่ การเรียนแบบเอกัตบุคคลเหมาะกับผู้ที่เรียนอ่อน เรียน ไม่ทันหรือผู้ที่ไม่สามารถเรียนได้ดีในการเรียนการสอนแบบปกติ และการเรียนแบบปฏิสัมพันธ์เป็น การเรียนแบบกลุ่มความร่วมมือ แยกเป็นกลุ่มย่อย มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจซึ่ง ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจในสิ่งที่เรียนและมีส่วนร่วมกระบวนการเรียนมากขึ้น

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2541: 1) กล่าวว่า การสอนที่ดีที่สุดคือการสอน ให้นักศึกษาได้ดี มีวินัยในการเรียน มีกระบวนการคิดวิเคราะห์และสามารถสื่อสารกับคนอื่นได้อีกทั้ง รับรู้ข่าวสาร ความรู้ กรองข่าวสารและความรู้เหล่านั้นได้ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องมี ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์แก่นสำคัญของความรู้เนื้อหาที่จะสอนและมีความสามารถ ในการสอนและการวัดผล คณาจารย์ส่วนใหญ่จะมีความรู้ในเนื้อหาที่จะสอนอย่างดีแต่ขาดเทคนิค และการแสวงหาเทคนิคการสอนตลอดจนการฝึกฝนเทคนิคดังกล่าว คณาจารย์ต้องใช้จิตวิทยาทุก รูปแบบเพื่อจูงใจให้นักศึกษาเห็นความสำคัญและสนุกกับการเรียน และการวัดผลต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการสอนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดผลเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับสู่ ทั้งตัวนักศึกษาและอาจารย์ว่านักศึกษายังมีจุดบกพร่องในจุดใดบ้างซึ่งอาจารย์ควรชี้ให้นักศึกษา ทราบเป็นรายบุคคลเพื่อจะได้ปรับปรุงตัวเป็นระยะๆ และเป็นการสำรวจว่าอาจารย์มีจุดบกพร่องใน การสอนอย่างไรบ้างซึ่งจะได้แก้ไขตัวเองเป็นระยะๆเช่นกัน การวัดผลที่ดีควรวัดหลายๆครั้งและหลาย แบบหลายวิธีครอบคลุมเรื่องความรู้ ความคิด จิตใจตลอดจนสังคมของนักศึกษาด้วย

Ramsden (1992: 86) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสอนที่ดีใน ระดับอุดมศึกษาว่าไม่ควรเป็นการสอนที่ยึดติดกับเนื้อหาวิชาเท่านั้นเพราะจะทำให้นักศึกษาเรียน โดยวิธีท่องจำและคิดในกรอบแต่ต้องเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆและจากโลกแห่งความเป็น จริง วิธีการสอนต้องทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ มีกิจกรรมที่ต้อง รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการเรียน มีการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในผลงานของผู้เรียนที่ เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ผู้สอนยังต้องมีเทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชาและ

ให้ความสนใจกับลักษณะของผู้เรียนเพื่อออกแบบวิธีการสอนที่สามารถกระตุ้นความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้ การทดสอบว่าผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใดบ้างต้องทำหลายครั้ง และหลายวิธีการ

Sinlarat (2000a: 67-68) กล่าวถึงการสอนแบบใหม่ (Innovative Style of Teaching) ว่าผู้สอนนอกจากต้องมีความรู้ที่ถูกต้อง ถ่องแท้ในศาสตร์ที่ทำการสอน สามารถอธิบายถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างดีแล้ว ยังต้องแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เรียนรู้ เข้าใจ และติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เตรียมการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และใช้ความคิดด้วยตนเองอย่างเป็นลำดับเป็นขั้นเป็นตอน มีความรู้ในวิธีการวิเคราะห์ ที่ประเด็นหลักและทำการประเมินผู้เรียนเป็นระยะๆ และกระตุ้นหรืออำนวยการสอนและการแลกเปลี่ยนความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2544: 1, 5) กล่าวว่า การทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่ต้องเสาะหากระบวนการและวิธีการต่างๆ ที่ทำให้การประเมินมีความเที่ยงตรงสามารถสะท้อนภาพความสำเร็จของผู้เรียนมากที่สุด การนำผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบในเชิงบวกคือบอกถึงสิ่งที่ทำได้จะทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจและมีความอยากทำให้ดียิ่งขึ้น ในห้องเรียนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนจะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งการประเมินผลการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจมากกว่ารู้สึกว่าเป็นความผิดที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของการเรียนได้ การทดสอบเป็นระยะเพื่อให้ทราบสิ่งที่ยังบกพร่อง การให้คำปรึกษาเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ทำให้สามารถแก้ไขสิ่งที่บกพร่องได้ในที่สุด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552: 47, 73) กล่าวว่ามหาวิทยาลัยต้องมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กล่าวคืออาจารย์และนักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยต้องมีวิธีการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นการเรียนการสอนแบบการคิดวิเคราะห์ ไม่เน้นการท่องจำหรือการสอนในลักษณะที่อาจารย์เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลแต่ฝ่ายเดียวเท่านั้นแต่เป็นการสอนที่เน้นให้ผู้ถึงแก่นวิชาจนผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ต่อได้เอง บรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนที่เปิดกว้างให้ผู้เรียนเสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรีจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด มีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในมุมมองที่กว้างขวาง และสนใจความรู้รอบตัวมากขึ้น นอกจากนั้นการเรียนการสอนยังต้องสอดแทรกการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักศึกษาเพื่อให้มีจุดยืนที่ถูกต้องเหมาะสมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และมีหลักการที่ดีในการดำเนินชีวิตในสังคม การสอบในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ใช่การวัดผลที่ความแม่นยำในความจำแต่ต้องเป็นการทดสอบว่านักศึกษาสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ได้มากน้อยเพียงใด

สรุปว่า การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions) หมายถึง การสร้างสรรค์แนวทางหรือวิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้ ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคและวิธีการสอน และการทดสอบ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพนิเวศน์ หมายถึง สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในองค์กร และส่วนประกอบที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์กร ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วย อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน

## 2) สภาพทางสังคม (Milieu)

Tagiuri (1968: 21) และ Owens (2004: 178) ให้ความหมายของสภาพทางสังคมว่าหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

### 2.1) เชื้อชาติ ลักษณะเฉพาะ เพศ (Race, Ethnicity, Gender)

Dubrin (1984: 406) กล่าวว่าลักษณะของสมาชิกในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร อาทิ อายุเฉลี่ยของบุคคลในองค์กร การแต่งกาย เชื้อชาติ จำนวนผู้บริหารสตรี ปรัชญา เวสารัชช์ (2549) กล่าวถึงการขาดการเตรียมการวางแผนกำลังคนตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่าอัตราคณาจารย์ที่จะเกษียณอายุสูงกว่าอัตราคณาจารย์รุ่นใหม่ที่จะทดแทนได้ทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์รุ่นใหม่ที่จบต่างประเทศมีสัดส่วนลดลงเมื่อเทียบกับกลุ่มคณาจารย์ที่จะเกษียณอายุ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552: 59) เสนอว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรเปิดกว้างคือไม่จำกัดในเรื่องคุณสมบัติผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านวัยวุฒิ ประสบการณ์ฐานะ เชื้อชาติ เพศ ทุกคนควรเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาได้ตามเวลาที่แต่ละคนมีความพร้อม สถาบันควรให้ความสำคัญกับระบบการรับนักศึกษาที่ให้โอกาสกับคนทุกสถานะทางสังคมทำให้คนยากจนที่มักเสียเปรียบเชิงวิชาการแต่มีศักยภาพมีโอกาสได้รับการพิจารณาเข้าศึกษา

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2553: 56) กล่าวถึงการสร้างความเป็นมนุษย์ในระบบอุดมศึกษาไทย ว่าการจัดระบบอุดมศึกษาไทยต้องให้โอกาสกับคนในวงกว้างกับคนด้อยโอกาสกับคนยากจนที่ยังมีอยู่อย่างกว้างขวางในสังคมไทย

Robbins and Coulter (2007: 541) กล่าวถึงงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำซึ่งข้อสรุปส่วนใหญ่ที่ได้ พบว่ามีความแตกต่างกัน กล่าวคือผู้หญิงจะมีรูปแบบของประชาธิปไตยหรือการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ชายที่มักใช้รูปแบบการ



กำกับสั่งการควบคุมและมักใช้อำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชามากกว่า แต่การใช้ภาวะผู้นำในแบบประชาธิปไตยของผู้หญิงจะลดลงหากต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย

สรุปว่า เชื้อชาติ ลักษณะเฉพาะ เพศ หมายถึงลักษณะด้านประชากรของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ

## 2.2) การจูงใจ (Motivation)

พิบูล ทีปะपाल (2550: 134) กล่าวถึงการจูงใจว่าหมายถึงแรงผลักดันภายในบุคคล อันเกิดจากกลไกภายในร่างกายที่ได้รับการกระตุ้น จนเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 166) ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึงอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับของการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตนต้องการ

Owens (2004: 348-349) กล่าวว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมที่คนเลือกที่จะทำในแนวทางที่ต้องการ โดยทุ่มเทเวลา ตั้งใจและเอาจริงเอาจังในการทำสิ่งที่ตนเลือกเพื่อความสำเร็จของผลลัพธ์ตามที่ปรารถนา

Holbeche (2005: 216) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นจากปกติส่งผลต่อการทุ่มเทพยายาม (Effort) เพื่อผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ดี

Maslow (อ้างถึงใน ขวลิขิต ประภวานนท์, 2545: 44) เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเพื่ออธิบายความต้องการของคนที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามลำดับของความ ต้องการ 5 ขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ ความต้องการทางกายภาพ
2. ความต้องการความมั่นคง (Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ความกลัวต่อการสูญเสียในทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการด้านความรัก ความผูกพัน และการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการความยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องจากบุคคลอื่น การนับถือ เกียรติยศ การยอมรับ และการชื่นชมในตนเอง ความรำรวย และการมีอำนาจ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดเพื่อความสมบูรณ์แบบ โดยใช้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ และสมบูรณ์รูปแบบของแต่ละบุคคล

McGregor (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 55) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคน ทำให้ผู้บริหารสามารถเลือกรูปแบบการจูงใจให้เหมาะสมได้

ทฤษฎี X เป็นทัศนคติที่มีข้อสมมติว่าบุคคลโดยทั่วไปมีลักษณะ

1. ไม่ชอบทำงาน
2. ขาดความกระตือรือร้น
3. ขาดความรับผิดชอบ
- 4.ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. พอใจที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าจะเป็นผู้นำ

ทฤษฎี Y เป็นทัศนคติที่มีข้อสมมติว่าบุคคลโดยทั่วไปมีลักษณะ

1. เต็มใจที่จะทำงาน
2. มีความรับผิดชอบ
3. สามารถบังคับบัญชา ควบคุม และมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง

Hertzberg (cited in Hoy and Miskel, 2008: 142) เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจว่าประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความทุ่มเทในการทำงานได้แก่ การเติบโต ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกิดภายในตัวบุคคล

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้แก่ ความมั่นคง สถานภาพ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์การ

McClelland (cited in Newstrom and Davis, 2002: 104) กล่าวว่าคนทุกคนแสวงหาแรงขับเคลื่อนที่จูงใจตนเองแตกต่างกันซึ่ง พบว่าแรงขับเคลื่อนที่จูงใจคนที่สำคัญคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement – nAch) เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในระดับสูง ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จมากกว่ารางวัลที่จะได้รับการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารประเภทนี้จะตั้งความคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเททำงานหนัก เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย McClelland พบว่าบุคคลจะมีความต้องการความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภูมิหลังที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดู

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation – nAff) เป็นความต้องการที่จะสร้างเสริม สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะทำงานได้ดีภายใต้สัมพันธภาพที่ดี ผู้บริหารที่ต้องการความสัมพันธ์จะเลือกทีมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต่างจากผู้บริหารที่ต้องการความสำเร็จที่จะเลือกผู้ร่วมงานจากความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power - nPow) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นหรือมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ซึ่งการใช้อำนาจเป็นไปในทางสร้างสรรค์หากเป็นการใช้อำนาจเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเพื่อความสำเร็จขององค์การ การได้มาซึ่งอำนาจตามวิถีทางที่ถูกต้อง ขอบธรรม หรือจากความสำเร็จของผลงานที่ผ่านมาจะได้รับการยอมรับและสามารถเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

Porter, Lyman (cited in Owens, 2004: 371) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการที่ใช้ในการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยปรับจากลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่อธิบายความต้องการที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามลำดับของความ ต้องการ 5 ขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการความยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) Porter เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของ Maslow จะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การได้ดีขึ้นหากเพิ่มระดับความอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) เข้าไป ซึ่งหมายถึง ความต้องการของปัจเจกบุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การมีอำนาจในการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนในการจัดสภาพการทำงาน (Work Setting) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการใช้ทรัพยากรขององค์การในการทำงาน

ลำดับขั้นของการจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Porter (Porter's Model in Hierarchy of Work Motivation) แบ่งเป็น 5 ลำดับได้แก่

1. ความมั่นคง (Security) - ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการ

2. ความต้องการทางสังคม (Affiliation) - การได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มิตรภาพ การได้รับการเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ หรือกลุ่มนักวิชาการภายนอกหน่วยงานที่สังกัด

3. ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) – ตำแหน่ง การได้รับการเคารพ นับถือยกย่องจากผู้อื่น เครื่องแสดงสถานะที่ได้รับการยอมรับ การได้เลื่อนตำแหน่งได้รับรางวัล

4. ความอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องที่สำคัญ การมีอำนาจในการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนในการจัดงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีอิสระในการคิดการตัดสินใจการใช้ทรัพยากรขององค์การในการทำงาน

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) – การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ความรู้สึกของความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิต

Owens (2004: 371) ให้ความเห็นว่าลำดับขั้นของการจูงใจในการทำงาน (Hierarchy of Work Motivation) ตามแนวคิดของ Porter เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษา

Schneider and Bowen (1995: 85) เสนอแนวคิดที่ว่าผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการเสมือนเป็นบุคลากรขององค์การ ซึ่งมีภาระงานที่ช่วยกำหนดรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการ เป็นการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ เหมือนคนไข้ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้แพทย์สามารถวินิจฉัยโรคได้ถูกต้องยิ่งขึ้น แนวคิดที่ว่าผู้รับบริการเสมือนเป็นพนักงานไม่ประจำการ (Partial Employees) ขององค์การทำให้มุมมองของการปฏิบัติต่อผู้รับบริการเปลี่ยนไปนอกจากเป็นผู้ที่องค์การต้องตอบสนองความต้องการแล้วยังเป็นผู้ที่องค์การต้องจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนมีการกำกับพฤติกรรม มีการจูงใจให้มีพฤติกรรมตามที่ต้องการ มีการพัฒนาความสามารถ การคัดเลือก อบรมให้ความรู้ และแม้กระทั่งการให้ออกจากสมาชิกขององค์การ เพื่อให้องค์การมีกลุ่มผู้รับบริการที่เสมือนพนักงานไม่ประจำการชั้นดีที่สุดซึ่งเป็นข้อได้เปรียบที่ยั่งยืนขององค์การในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง Schneider and Bowen (1995: 157) ยังได้กล่าวถึงการใช้งาน (Job) ในการจูงใจว่าคนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) งานที่มีนัยสำคัญ (Task Significant) งานที่ให้อิสระในการดำเนินการ (Autonomy) และงานที่ได้แสดงความสามารถให้ปรากฏ (Job Feedback) ดังนั้นการมอบหมายงานที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ รู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ นอกจากนั้นการได้รับการ

ยอมรับในผลงานและความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ถือเป็นรางวัลที่บุคคลต้องการได้รับ นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

Stringer (2002: 28-35) กล่าวว่า การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงบรรยากาศ องค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ ความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ หรือ สถานศึกษาก็ตาม มาจากความเข้าใจและความสามารถขององค์การในการจัดการ การจูงใจสมาชิกใน องค์การได้ดีมากน้อยเพียงใด Stringer ยังอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจตามแนวคิดของ McClelland ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของปัจเจกบุคคลว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะเป็นคนที่ชอบการแข่งขัน มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องการความ เป็นอิสระในการทำงาน และมักไม่ชอบการทำงานเป็นทีมเว้นแต่ว่าในความสำเร็จของทีมจะสามารถ แสดงถึงความสามารถส่วนบุคคลของเขาที่มีต่อความสำเร็จนั้นได้อย่างชัดเจน ส่วนบุคคลที่เน้นการ สร้างสรรค์มีตรรกภาพและความสัมพันธ์ที่ดี (nAff) ต้องการสภาพการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องการการมีส่วนร่วม การได้รับการยอมรับชื่นชมจากกลุ่มและไม่ชอบความขัดแย้ง สำหรับบุคคลที่ต้องการอำนาจ (nPow) จะพึงพอใจกับการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยวิธีการใช้อำนาจ ซึ่งครอบคลุมความพยายามในการ สร้างความประทับใจเพื่อให้ผู้อื่นยกย่องในอำนาจ สถานภาพและชื่อเสียงทางสังคมของตน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า การจูงใจ หมายถึง การ กระทำหรือการดำเนินการที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะปฏิบัติ โดยการกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงผลักดันหรือ แรงขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการ สนองตอบต่อสิ่งที่มุ่งหวังตามลำดับขั้นของแรงผลักดันครอบคลุม ความต้องการความมั่นคง ความต้องการทางสังคม การได้รับความเคารพยกย่อง ความอิสระในการปกครองตนเอง และ ความ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

### 2.3) ภาวะผู้นำ (Leaderships)

กรองแก้ว อยู่สุข (2534: 132) กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ อิทธิพลนั้นหากได้รับมาแบบเป็นทางการ นั้นคือผู้นำอย่างเป็นทางการส่วนผู้นำที่ไม่เป็นทางการคือผู้นำที่ไม่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการแต่สามารถนำกลุ่มและเป็นที่ยอมรับ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549: 7) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องไว้วางใจและได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น

Lunenburg & Ornstein (1996: 113 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, 2547: 22-23) ระบุความหมายของภาวะผู้นำจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ (Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, 1993: 49)

ภาวะผู้นำคือการเข้าไปมีอิทธิพล ชี้นำทิศทาง แนวทาง การกระทำ และการแสดงความคิดเห็น (Warren Bennis and Burt Nanus, 1985: 21)

ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนผู้อื่นให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องการเห็นผลประโยชน์ ส่วนตนและยอมรับเป้าหมายของกลุ่มให้เป็นเป้าหมายของแต่ละคน (Peter Block, 1993: 98)

ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนกลุ่มบุคคลอื่นเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อสภาพการณ์ของกลุ่ม (Robert Hogan, Gordon J. Curphy, and Joyce Hogan, 1994: 493)

สรุปแนวคิดของนักวิชาการได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ บทบาท คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ในการชี้นำให้บุคคลหรือกลุ่ม ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจอันนำไปสู่การกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อูทัย เลาหวิเชียร (2531: 84) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยว่านอกจากจะมีคุณสมบัติของนักบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้งซึ่งมีอยู่เสมอในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังต้องเป็นผู้มีโลกทัศน์ของนักวิชาการด้วยการบริหารงานโดยไม่มีวิญญานของนักวิชาการทำให้เกิดความขัดแย้งกับคณาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาการ

Tagiuri (1968: 239) กล่าวว่าผู้นำที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถ มีความคงเส้นคงวา สามารถสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจ

Banerjee (1995: 224) กล่าวถึงแนวคิดของ Stogdill เกี่ยวกับลักษณะผู้นำว่าประกอบด้วยลักษณะด้านสติปัญญา ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบและสังคม และแนวคิดของ Keith ที่แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น ด้านสติปัญญา ด้านสังคมและวุฒิภาวะ ด้านการสร้างแรงจูงใจและความต้องการความสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์

Cook and Hunsaker (2001: 493) กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีลักษณะที่โดดเด่นแตกต่างจากผู้อื่น แต่ลักษณะดังกล่าวไม่สามารถทำนายได้ว่าผู้นำที่มีลักษณะเช่นนั้นจะประสบความสำเร็จทุกคนไป ลักษณะผู้นำแบ่งได้เป็น 1) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความ

น่าเชื่อถือไว้วางใจ ซื่อสัตย์ มีศีลธรรม ความมั่นคงในอารมณ์ มีความรับผิดชอบ 2) ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล มีความเชี่ยวชาญ มองการณ์ไกล 3) ด้านความสามารถในสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจ สร้างความร่วมมือ การผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Owens (2004: 262-263) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถทางวิชาการและการบริหาร มีแนวคิดใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่จะได้รับการยอมรับและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำประกอบด้วย ลักษณะด้านบุคลิกภาพ ควบคู่กับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจ และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ไพฑูรย์ สีนาร์ตน์ (2553: 60) เสนอแนวคิดของบทบาทผู้นำในสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ที่ไม่ใช่รู้เพียงวิธีการบริหารแต่ต้องเป็นผู้นำที่เรียนรู้ เข้าใจ มีกลวิธีการมองที่ลึกซึ้งและชัดเจน จัดระบบการบริหารที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และใช้ความรู้ได้อย่างฉลาด การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมและนำสู่การปฏิบัติจริง จึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำยุคใหม่ นอกจากการมีเป้าหมายที่แน่ชัดแล้วผู้นำต้องมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงโดยสร้างความเข้มแข็ง ให้พลังอำนาจ และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จที่ไม่ใช่ของผู้ใดผู้หนึ่งแต่เป็นความสำเร็จร่วมกัน

Tagiuri (1968: 239) ในการศึกษาบรรยากาศในการบริหาร (Executive Climate) ได้กล่าวถึงทิศทางและแนวทางการนำว่าประกอบด้วย การกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์หลักขององค์การให้มีความชัดเจนและเข้าใจได้ดี ผู้นำต้องมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ เตรียมการล่วงหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

Newstrom and Keith (2002: 296) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำหมายถึง บทบาทตามหน้าที่และบทบาททางสังคม ที่ต้องผลักดัน ให้ความชัดเจน ความช่วยเหลือให้กลุ่มทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Owens (2004: 263) กล่าวว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจเชื่อมโยงความสำเร็จส่วนบุคคลเข้ากับความสำเร็จของสถาบัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับสมาชิกขององค์การผ่านการกระจายอำนาจให้บุคลากรในระดับต่างๆ

Dubrin (2009: 342) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำที่มีต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ซึ่งเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อแสดงเจตจำนง การให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม ให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการเลือกวิธีการ สร้างสรรค์งานที่ทำทนาย สนับสนุนให้กล้าเสี่ยงและเชื่อมโยงการพัฒนาและผลิตผลเข้าด้วยกัน ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่จำเป็นต้องเป็นการนำเสนอความคิดใหม่ๆ เสมอไป อาจเป็นการทักท้วงวิจารณ์เหตุการณ์ หรือการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการมีความคิดใหม่ๆ เพราะการสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติแล้วไม่มีการทักท้วงอาจทำให้เกิดความสูญเสียที่เกินความคาดหมายได้

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บทบาทภาวะผู้นำครอบคลุมบทบาทของการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การทักท้วงอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการให้บริการและการพัฒนาสู่ความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายเดียวกัน

Hoy and Forsyth (1986: 122-124) ศึกษาแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ และสรุปว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบ่งได้เป็น พฤติกรรมแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์

Owens (2004: 262-263) กล่าวว่าการใช้ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาของผู้บริหาร ไม่สามารถอาศัยอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Legitimate Power) หรืออำนาจในการให้คุณให้โทษ (Reward and Coercive Power) ตามบทบาทหน้าที่แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็งและความร่วมมือของคณาจารย์เพื่อที่จะปฏิบัติภารกิจของสถาบันได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ ซึ่งต้องอาศัยการสร้างควมไว้วางใจ ความร่วมมือ ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ การให้การสนับสนุนและให้ความรู้และคำแนะนำ (Knowledge Power) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์การ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการร่วมกันแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันนำมาซึ่งความคิดที่หลากหลายและข้อมูลที่มีคุณภาพที่นำไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน

Schneider and Bowen (1995: 86) ได้เสนอมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้คำแนะนำคำปรึกษา และในด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา Schneider and Bowen (1995) ให้ข้อคิดไว้ในองค์การที่ให้บริการที่เป็นเลิศ การศึกษาภาวะผู้นำ ทั้ง 2 ด้านไม่ควรศึกษาจากผู้บริหารเท่านั้นหากแต่ต้องศึกษาจากทัศนของ



ผู้รับบริการด้วย โดยมีพนักงานองค์การเป็นตัวกลางที่รับข้อแนะนำ จากทั้งผู้บริหารและจาก ผู้รับบริการและนำสู่การปรับปรุงการทำงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งผู้บริหารและกับ ผู้รับบริการเพื่อการให้บริการที่เป็นเลิศ ผู้รับบริการเปรียบเสมือนผู้นำและผู้ให้คำปรึกษาที่ดีกับ องค์การ

จะเห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ ครอบคลุม พฤติกรรมที่สร้างเสริมความไว้วางใจ ความร่วมมือ การให้ความรู้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมกันแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกัน และกันของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การเป็นไปได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จ

#### 2.4) ทักษะ (Skills)

การพัฒนาองค์การโดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงต้อง ใช้กลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งต้องอาศัยปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล กระบวนการทาง ธุรกิจและที่สำคัญคือความสามารถและทักษะของบุคลากร (Cook, Curtis W. and Hunsaker, Phillip L., 2001: 55-56)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 352-353) กล่าวว่าผลงานของ องค์การขึ้นอยู่กับทักษะหมายถึงความชำนาญเชี่ยวชาญของสมาชิกในองค์การ 3 ประการได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค 2) ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 3) ความ เชี่ยวชาญด้านปฏิกริยาโต้ตอบระหว่างบุคคล

Katz, Robert L (2009: 4) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่ พัฒนาได้ไม่จำเป็นต้องมีมาแต่กำเนิด แสดงให้เห็นจากผลการปฏิบัติงาน การมีทักษะจึงเป็นการ กระทำที่ทำให้เกิดประสิทธิผลภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องพัฒนา ทักษะพื้นฐาน 3 ด้านคือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึงความเข้าใจ ความ ชำนาญของความรู้เฉพาะทาง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในเรื่องที่เชี่ยวชาญเป็นความชำนาญ พิเศษ 2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายในกลุ่ม ทักษะนี้แสดงให้เห็นวิธีการและพฤติกรรมที่คนแสดงต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูงจะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่อบอุ่นปลอดภัย และการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ทักษะด้านมโนทัศน์ (Conceptual Skills) เป็นทักษะทางที่ สามารถเชื่อมโยงระหว่างความคิดกับสถานการณ์หรือความเป็นจริง ผู้บริหารองค์การที่มีทักษะ ด้านนี้สูงจะสามารถมององค์การในภาพรวม เข้าใจความสัมพันธ์ของการทำงานของหน่วยงาน ต่างๆ และมองเห็นทิศทางการนำองค์การที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่องค์การอยู่

Robbins and Coulter (2007: 43) กล่าวว่าทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญกับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางที่ต้องใกล้ชิดกับการผลิตและการบริการของบุคลากรในองค์กร บุคลากรขององค์กรที่มีความเป็นพลวัตสูงเช่นในปัจจุบันต้องเพิ่มคุณค่าของตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กรโดยการพัฒนาทักษะให้สามารถทำงานได้หลากหลาย นอกเหนือจากความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนเองมีอยู่เดิม และกล่าวว่าทักษะทางด้านมนิทัศน์ (Conceptual Skills) ครอบคลุมความสามารถในการนำหลักการและข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหา ความเข้าใจในรูปแบบธุรกิจและการใช้เทคโนโลยีขององค์กร ความสามารถในการแยกแยะลำดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ การรับรู้เหตุแห่งปัญหาและหาวิธีการแก้ไข ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) ครอบคลุมทักษะการให้คำแนะนำเป็นพี่เลี้ยง และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับทักษะสามารถสรุปได้ว่า ทักษะหมายถึงความชำนาญเชี่ยวชาญของบุคคลในด้านเทคนิคได้แก่ความรู้ความเชี่ยวชาญที่นำมาใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ครอบคลุมความชำนาญในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและในการทำงาน และด้านมนิทัศน์ ได้แก่ความเชี่ยวชาญในการใช้หลักการในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของการเชื่อมโยงแนวคิดกับสภาพความเป็นจริง

สำหรับทักษะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดต่างๆไว้ ดังนี้

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2541) กล่าวถึงทักษะของนักศึกษาในการเรียนในระดับอุดมศึกษานักศึกษาต้องฝึกฝนทักษะการอ่าน การเขียน การฟังและการถาม นอกจากนั้นยังต้องมีทักษะทางภาษา การอยู่ร่วมกับผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีมารยาทต่อกัน และทักษะการวางแผนและบริหารเวลา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552: 75) กล่าวว่า คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะในการใช้อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนเป็นอย่างดี มีความรู้โดยติดตามความเคลื่อนไหวความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอเพื่อที่จะให้คำแนะนำและถ่ายทอดให้นักศึกษามีความรู้ความชำนาญในศาสตร์ที่ศึกษา

Sinlarat, Paitoon (2000a: 67-68) กล่าวถึงทักษะของผู้เรียนในยุคแห่งเทคโนโลยี ที่มีการสอนแบบใหม่ๆ (Innovative Style of Teaching) ว่าผู้เรียนไม่ใช่ผู้ที่คอยรับความรู้ที่ถ่ายทอดจากผู้สอนอย่างเดียวแต่ต้องแสวงหาความรู้ที่ต้องการศึกษาได้ด้วยตนเองเรียนรู้วิธีการคัดเลือก วิเคราะห์ และคิดข้อความรู้ได้อย่างอิสระ ผู้เรียนจึงต้องมีทักษะ ในการแสวงหา

และพัฒนาเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน สามารถเรียนรู้วิธีการและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งสามารถคัดสรร สืบค้น คิดวิเคราะห์และประยุกต์ความรู้เข้ากับเป้าหมายการเรียนรู้ โดยมีจุดยืน รู้วิธีการปรับเปลี่ยนและใช้เหตุผลและความรู้ที่มีกับการดำรงชีวิตได้ สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิต สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลง และดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายในอนาคตที่สูง

Hoy and Miskel (2008: 425) กล่าวถึงทักษะของผู้นำทางการศึกษา ตามแนวคิดของ Yuki (2002) และ Northouse (2004) ว่าประกอบด้วย 1) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) หมายถึงความรู้ความเชี่ยวชาญที่นำมาใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความรู้ในกฎ ระเบียบ หลักสูตร การให้คำแนะนำและความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียน การสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การกำกับวินัยของนักศึกษา ทักษะที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนคือทักษะของผู้สอน (Instructor's Skill) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจถึงธรรมชาติและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยเทคนิคและกระบวนการในการสอน 2) ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) หมายถึง ความเข้าใจใน อารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ ของผู้อื่นและรู้วิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและในการทำงาน ได้แก่การสื่อสารที่ชัดเจนทั้งด้วยวาจาและการใช้เอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การแสดงความเห็นใจ การให้ความช่วยเหลือ 3) ทักษะด้านโน้มน้าว (Conceptual or Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างมีแนวคิดที่เป็นเหตุเป็นผล การวิเคราะห์ การอุปนัย นิรนัยที่อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์เหตุผล ได้แก่ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและกระบวนการในการจัดการสถานศึกษา การติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและคาดการณ์แนวโน้มของสังคมที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา การวางแผน การเปลี่ยนแปลงองค์การ การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์

## 2.5) ระดับเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Levels)

วิกิพีเดีย (2009) ให้ความหมายของเศรษฐกิจสังคมว่าเป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในสังคม นักเศรษฐศาสตร์สังคม (Socioeconomists) ศึกษาผลกระทบทางสังคมอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น ผลจากเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริโภค การใช้จ่าย การใช้เวลา และคุณภาพของชีวิตในภาพรวม เป็นต้น นักการตลาดใช้ตัวแปรด้านเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Variables) เป็นเกณฑ์ในการจัดชั้นของสังคม โดยพิจารณาจากตัวแปรหลักคือ รายได้ (Income) และตัวแปรรองคืออาชีพ (Occupation) และการศึกษา (Education) ซึ่งนำไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นนั่นเอง ในสถานะที่เศรษฐกิจดี ระดับของการยอมรับความเสี่ยงภัยในความมั่นคงของงานของบุคคลจะสูง

ความรู้สึกด้านความมั่นคง ความทุ่มเท ความกระตือรือร้น จะลดลงเมื่อสภาพเศรษฐกิจเลวลงหรืองบประมาณถูกจำกัด ความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่น

Forsyth and Furlong (2003) กล่าวว่าระดับเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย และทำให้ผู้เรียนมีข้อจำกัดในการเลือกมหาวิทยาลัยตลอดจนสาขาวิชาที่จะเข้าศึกษา การศึกษาไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่เนื่องจากนักศึกษาอาจต้องทำงานระหว่างเรียนหรือในบางกรณีต้องลาออกกลางคันก่อนที่จะสำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งสถาบันการศึกษาช่วยแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งด้วยการจัดให้มีทุนการศึกษาหรือทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

ระดับเศรษฐกิจสังคม หมายถึง สถานะทางการเงิน ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมในสังคม

## 2.6) สถานภาพ (Status)

วรเดช จันทรศร (2531: 174) ศึกษาความหมายของสถานภาพในทัศนะของนักวิชาการต่างๆแล้วสรุปเป็นความหมายของสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยว่าเป็นตำแหน่งหนึ่งที่มีอยู่ในระบบสังคมไทย ที่มีสิทธิและหน้าที่ตลอดจนบทบาทที่สังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์จะต้องปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งสถานภาพนั้น การตีค่าของสถานภาพตามวิธีการของ Hyman (1942) ใช้การเปรียบเทียบสถานภาพหนึ่งกับสถานภาพอื่นๆที่อยู่ในชั้นของสังคมเดียวกัน ในด้านสิทธิพิเศษ ค่าตอบแทน รางวัล อำนาจ ฯลฯ ว่ามากน้อยแตกต่างกันอย่างไร ส่วนวิธีการของ Cooley (1956) ใช้การตีค่าสถานภาพจากการกระทำว่าการกระทำอะไรบางอย่างที่จะทำให้สถานภาพของตนเองตกต่ำหรือสูงขึ้นหรือได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของตนเพียงไร สำหรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยพิจารณาจากความเหมาะสมในการปฏิบัติตนตามหน้าที่ของอาจารย์ ได้แก่ ความตั้งใจและความรับผิดชอบในการสอน การแสวงหาและเผยแพร่ความรู้จากการทำวิจัยและผลงานวิชาการ การเผยแพร่ความรู้และชื่อเสียงของตนเองและสถาบันด้วยการบริการแก่ชุมชนโดยยึดหลักคุณธรรมไม่ทอดทิ้งภาระการสอน ไม่ใช้ความรู้ของตนชี้นำสังคมในทางที่ผิด ไม่เป็นเครื่องมือของผู้มีอำนาจ เลือกรับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าผลประโยชน์ลาภยศส่วนตน ส่วนความเหมาะสมในการปฏิบัติตนในสถานภาพของนักศึกษา ระเบียบ ภาวิไล (2531: 320) กล่าวว่าคือการร่วมมือกับผู้บริหารและคณาจารย์ เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน มีวินัย ยอมรับปฏิบัติตามระเบียบ

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540: 50) กล่าวว่า สถานภาพหมายถึง ตำแหน่งหรือฐานะของคนในกลุ่มหรือสังคมนั้น เป็นเครื่องวัดความยกย่อง เกียรติยศและการยอมรับนับถือที่บุคคลในกลุ่มมีต่อกัน ระบบสถานภาพทำให้คนผูกพันกันทั้งที่เป็นทางการในด้านการงานเช่นเป็นหัวหน้า ลูกน้อง ผู้ร่วมงาน และที่ไม่เป็นทางการคือความสัมพันธ์ส่วนตัว การไม่พอใจในสถานภาพของตนทำให้เกิดความกังวลในสถานภาพ ความรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น บางคนทนไม่ไหวกับการรู้สึกเสียหน้าจนต้องลาออกจากงานหรือมีพฤติกรรมตอบโต้จนเกิดปัญหาตามมา

สุพานี สุษฎฐ์วานิช (2549: 276) ให้ความหมายของสถานภาพว่าหมายถึง ตัวบ่งชี้ความสำคัญของบุคคลโดยการเปรียบเทียบ แบ่งเป็น 1) สถานภาพที่เกิดจากการได้รับมอบจากองค์การได้แก่ ตำแหน่งที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การมากน้อยต่างกัน ไป ได้แก่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ สถานภาพที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นขนาดของห้องและการตกแต่งห้องทำงาน เป็นต้น 2) สถานภาพที่ไม่เป็นทางการได้มาจาก ระดับการศึกษา ความอาวุโส ประสบการณ์ ตำแหน่งอื่นๆของบุคคลนั้น ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจมีตำแหน่ง เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 339) กล่าวว่าสถานภาพคือการกำหนดสถานะทางสังคมหรือตำแหน่งในกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มเป็นผู้กำหนด สถานภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล แบ่งได้เป็นสถานภาพที่เป็นทางการและสถานภาพที่ไม่เป็นทางการ สถานภาพที่เป็นทางการกำหนดโดยกลุ่มหรือองค์การ ส่วนสถานภาพแบบไม่เป็นทางการได้จากการยอมรับในสถานภาพโดยปริยาย ในแต่ละองค์การจะมีเกณฑ์ของการกำหนดสถานภาพในองค์การของบุคคลแตกต่างกันไป ความแตกต่างของสถานภาพทำให้เกิดความขัดแย้ง

Cook and Hunsaker (2001: 347) กล่าวว่าสถานภาพเป็นสิ่งที่แสดงถึงการที่บุคคลได้รับการเห็นคุณค่าและการเคารพนับถือจากกลุ่ม สถานภาพทางสังคมวัดจากระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ยศศักดิ์ สถานภาพภายในกลุ่มวัดจากบทบาท ความสำคัญที่บุคคลนั้นมีต่อเป้าหมายของกลุ่ม ผู้ที่ได้รับการยอมรับให้ดำรงอยู่ในสถานภาพสูงมักจะเป็นผู้ที่อุทิศทุ่มเทการทำงานนอกเวลางาน เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

Newstrom and Davis (2002: 88) ให้ความหมายของสถานภาพว่าหมายถึง ลำดับทางสังคมของบุคคลในกลุ่ม เป็นเครื่องหมายแสดงการได้รับการยอมรับยกย่องเป็นเกียรติยศที่กลุ่มมอบให้กับสมาชิกของกลุ่ม สถานภาพบ่งบอกความแตกต่างของลักษณะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม สถานภาพได้จากการพิจารณาปัจจัยที่สำคัญได้แก่ การศึกษา (Education) ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน (Job Level) ความสามารถส่วนบุคคล (Person's Ability) ทักษะในการทำงาน (Job Skills) ประเภทของงาน (Type of Work) เครื่องแสดงสถานภาพ

(Status Symbols) ของผู้ที่มีสถานภาพสูงและต่ำในแต่ละองค์การอาจมีการกำหนดที่แตกต่างกันไป เช่น เฟอร์นิเจอร์ที่ใช้ การตกแต่งภายในห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องแบบ ชื่อเรียกตำแหน่ง (Job Title) เป็นต้น

สถานภาพช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีหากบุคคลพอใจในสถานภาพที่ตนได้รับ และผู้ที่ดำรงสถานภาพได้รับการยอมรับใน คุณสมบัติ ความสามารถ ผลงาน คุณความดี และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ดำรงอยู่ กล่าวคือมีความรับผิดชอบ ทุ่มเทอุทิศตน มีคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนั้นสถานภาพยังสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มซึ่งหากความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะช่วยประสานให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ขัดแย้ง อย่างไรก็ตามการเน้นระบบสถานภาพที่มากเกินไปทำให้เกิดช่องว่างระหว่างคนที่มีความสูงและสถานภาพต่ำที่ขึ้นอยู่กับการวางตัวของผู้ที่มีสถานภาพสูงกว่า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า สถานภาพ หมายถึงตำแหน่งหรือฐานะทางสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของบุคคลในกลุ่ม ที่สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับนับถือในคุณสมบัติได้แก่ ระดับการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงาน คุณความดี และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดสรุปได้ว่า สภาพทางสังคม หมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในองค์การประกอบด้วย ชาติพันธุ์ ขนบธรรมเนียม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม และสถานภาพ

### 3) ระบบสังคม (Social System)

Tagiuri (1968: 21) และ Owens (2004: 178) ให้ความหมายของระบบสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

#### 3.1) แบบการตัดสินใจ (Decision-making Patterns)

สุพานี สฤญ์วานิช (2549: 168) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่าหมายถึงกระบวนการของการเลือกจากหลายๆทางเลือกที่มีอยู่ในขณะนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Owens (2004: 292) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึงกระบวนการที่เป็นวงจรของการเลือกการกระทำที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้ได้รับผลสำเร็จตามมา

Griffiths (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2529: 33) เสนอว่าหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ การควบคุมดูแลให้กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสที่ผู้บริหารจะ

ทำการตัดสินใจขององค์กรมีอยู่ 3 กรณี คือกรณีที่ผู้มีอำนาจระดับสูงสั่งการมา กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ หรือเมื่อมีเรื่องราวจึงทุกข้อเท็จจริงจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Appellate Decisions) และกรณีที่ผู้บริหารเริ่มขึ้นเองเนื่องจากต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือทำสิ่งใหม่ การตัดสินใจประเภทนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับนักบริหารระดับสูง และแสดงถึงสมรรถภาพของผู้บริหารด้วย

แบบการตัดสินใจส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการตัดสินใจที่สำคัญมักจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรจำนวนมาก และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นเช่น จะเลือกใช้การจูงใจแบบใด จะสร้างค่านิยมแบบใดในการทำให้เกิดวัฒนธรรมของความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน แบบการสื่อสารในองค์กรจะเป็นแบบใด วิธีใดที่จะดีที่สุดที่จะใช้ในการควบคุมการทำงานและรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น แบบการตัดสินใจจะแปรผันตาม แบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)

Owens (2004: 293-294) และ Newstrom and Davis (2002: 176) กล่าวถึงรูปแบบการตัดสินใจของ Vroom and Yetton (Vroom and Yetton's Decision Making Model) ที่ผู้นำแต่ละระดับเลือกใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ตั้งแต่อัตตาธิปไตย (Autocratic) ถึงระดับการมีส่วนร่วม (Participative) ได้แก่

1) การดำเนินการแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Process) ผู้นำแบบ AI (AI Leader) จะทำการตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลใดๆก็ตามที่มีอยู่ ส่วนผู้นำแบบ AII (AII Leader) รับฟังข้อมูลที่จำเป็นจากสมาชิกในกลุ่มแล้วทำการตัดสินใจโดยอาจจะบอกหรือไม่บอกผู้ให้ข้อมูลว่าปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจคืออะไร

2) การดำเนินการแบบปรึกษาหารือ (Consultative Process) ผู้นำแบบ CI (CI Leader) จะปรึกษาปัญหาร่วมกับสมาชิกในกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ละคนเพื่อรับฟังแนวคิดและคำแนะนำของแต่ละคนและนำมาใช้ในการตัดสินใจ CII (CII Leader) จะปรึกษาปัญหาร่วมกับสมาชิกในกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องพร้อมๆกันในลักษณะการประชุมเพื่อรับฟังข้อมูลแล้วทำการตัดสินใจ

3) การดำเนินการแบบกลุ่ม (Group Process) ผู้นำแบบ GII (GII Leader) ทำหน้าที่ประธานในการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาร่วมกัน เพื่อพิจารณาทางเลือกและหาฉันทมติจากที่ประชุมเพื่อทำการตัดสินใจ ผู้นำอาจให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นแต่ไม่ใช่เป็นการขายความคิดหรือโน้มน้าวการตัดสินใจของกลุ่มให้เป็นไปในทางใดทางหนึ่งที่ตนต้องการ ผลดีของการตัดสินใจแบบกลุ่มคือ การตัดสินใจแบบกลุ่มจะมีความถูกต้องแม่นยำหากมีข้อมูลที่ชัดเจน มีการระดมความคิดเห็น ทำ

ให้บุคลากรที่ร่วมประชุมมีขวัญและกำลังใจที่ดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลเสียก็คือ เสียเวลา มากขึ้น อาจเกิดความขัดแย้ง ความกดดัน หรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับกลุ่ม

แนวคิดของ Tannenbaum and Schmidt (อ้างถึงใน Owens, 2004: 306-307) ที่กล่าวถึงการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Participative Decision Making) สอดคล้องของรูปแบบการตัดสินใจของ Vroom and Yetton ทั้งนี้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม สมาชิกองค์กรมีสิทธิ์ที่จะรับรู้ แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและเสนอแนวคิดและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ส่วนระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหา จัดได้เป็น 4 ระดับได้แก่

- 1) เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสอบถามหลังจากการตัดสินใจเกิดขึ้นแล้ว
- 2) เสนอแนวโน้มการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น ก่อนที่ผู้บริหารจะทำการตัดสินใจครั้งสุดท้าย
- 3) นำเสนอประเด็นปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและทำการตัดสินใจ หลังจากได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นแล้ว
- 4) ผู้บริหารและคณาจารย์ร่วมกันตัดสินใจภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดที่สถานศึกษากำหนด

Owens (2004: 308, 316, 325) เห็นว่าการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ดีที่สุดขององค์กรสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริม ความพยายามในการศึกษาเล่าเรียนซึ่งเป็นความสำเร็จที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงลำพังหากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย องค์กรสถานศึกษาส่วนใหญ่แม้จะมีระบบการบริหารที่เป็นระดับชั้น (Hierarchical) แต่มีการพัฒนาวัฒนธรรมของการร่วมมือ (Collaborative Cultures) การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นแบบการตัดสินใจที่พิจารณาเป้าหมายของการตัดสินใจที่ส่งผลแบบ ชนะ-ชนะ เป็นทางเลือกที่ได้รับความนิยม

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า แบบการตัดสินใจ หมายถึง แบบที่ผู้นำใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่างๆที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย (Autocratic) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Process) และแบบกลุ่ม (Group Process)

### 3.2) แบบการสื่อสาร (Communication Patterns)

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2540: 187-188) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อความระหว่างผู้ส่งและผู้รับ



สุพานี สถฤษฎ์วานิช (2549: 337) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารว่าหมายถึง การเคลื่อนย้ายหรือส่งผ่านข่าวสารข้อมูลหรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันหรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ

พิบูล ทีปะपाल (2550: 215-216) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็น กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ส่งข่าวสารไปยังอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับข่าวสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจร่วมกัน

Church (1996: 4) นำเสนอรูปแบบ C-P-R ที่ใช้อธิบายการสื่อสารภายใน องค์การว่าประกอบด้วย C-Content ได้แก่เนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร P-Process ได้แก่กระบวนการสื่อสาร และ R-Roles คือบทบาท ตำแหน่งงานของผู้ที่ต้องการสื่อสาร โดยที่ แบบการสื่อสารนั้น สามารถทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ (Formal Communication) และไม่เป็นทางการ (Informal Communication)

Chester I. Barnard (อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน 2544: 105) ให้ความเห็นว่าการติดต่อสื่อสารมีหน้าที่พื้นฐานสำคัญที่เชื่อมโยงบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องเข้าใจช่องทางและการสื่อสารในองค์การ ซึ่งเส้นทางการสื่อสารภายในองค์การจำแนกเป็น 4 เส้นทาง ได้แก่

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการส่งข่าวสารจากบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าไปยังบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการส่งข่าวจากบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่าไปยังบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่า
3. การสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลและตำแหน่งที่อยู่ภายในหน่วยงานและระดับเดียวกัน
4. การสื่อสารข้ามสายงาน (Cross-Functional Communication) เป็นการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลและตำแหน่งงานที่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต่อกันโดยตรงตามโครงสร้างองค์การ

Newstrom and Davis (2002: 47-70) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าเป็นการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งสู่อีกบุคคลหนึ่งโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับได้เข้าใจข้อความหมายอย่างที่ตั้งใจให้เป็น และกล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารภายใน องค์การว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การที่มีสุขภาพที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายใน องค์การอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ชัดเจน ครบถ้วนสมบูรณ์ ถูกต้อง ทัวถึง และ

ทันเวลา การสื่อสารช่วยให้ขั้นตอนในการบริหารได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ การนำ และการควบคุมประสบความสำเร็จ Newstrom and Davis ได้จัดการสื่อสารออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) การสื่อสารในองค์การกว่าครึ่งหนึ่งเป็นการสื่อสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งควรเป็นแบบที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และได้รับข่าวสารตรงความต้องการ ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาทัศนคติของการสื่อสารในทางบวก กล่าวคือต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าเป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่ที่ต้องทำเพื่อให้ได้รับการรายงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันต้องถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับทราบและรู้สึกว่าได้รับการแจ้งข่าวสารที่ไม่มากเกินไป (Communication Overload) และในเวลาที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณภาพของข่าวสารมากกว่าปริมาณ ต้องวางแผนการสื่อสารและต้องสร้างความไว้วางใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังและเชื่อถือในข่าวสารที่ได้รับ การสื่อสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ได้แก่ คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน (Job Instruction) ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) ข่าว (News) การสนับสนุนด้านสังคม (Social Support)

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) จุดเริ่มต้นของการสร้างการสื่อสารจากล่างขึ้นบนที่ดีคือการจัดทำนโยบายทั่วไปที่ระบุว่าข่าวสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทใดบ้างที่องค์การปรารถนาซึ่งอาจได้แก่ การขอคำชี้แจงของผู้บริหารระดับสูง ประเด็นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง การขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา รายละเอียดเกี่ยวกับข้อยกเว้นหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆของหน่วยงาน ทั้งนี้วิธีรับข่าวสารอาจทำได้หลากหลาย อาทิ ผ่านส่วนงานให้คำปรึกษา (Counseling Sessions) ระบบรับการร้องทุกข์ (Grievance Systems) การจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ระบบรับข้อเสนอแนะ (Suggestion Systems) การสำรวจความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Surveys) นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องสนใจรับฟังและแสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณค่า สนับสนุนให้กล้าที่จะซักถาม (Questioning) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สอบถามขอคำแนะนำได้อย่างสะดวก (Open-Door Policy) เพื่อลดช่องว่างของการสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

3. การสื่อสารทางด้านข้าง (Lateral Communication) และการสื่อสารแบบไขว้ (Cross Communication) หมายถึงการสื่อสารข้ามสายการบังคับบัญชา (Across Chains of Command) ซึ่งนับว่าเป็นแบบการสื่อสารที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆในองค์การ สมาชิกในองค์การมักนิยมการสื่อสารแบบทางด้านข้างที่ไม่เป็นทางการ (Informal Lateral Communication) มากกว่าการสื่อสารในแนวตั้งตามสายการบังคับ

ปัญหา การสื่อสารแบบไขว้ที่เป็นที่นิยมอีกแบบหนึ่งคือเครือข่าย (Networking) ซึ่งเป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานหรือองค์กรที่ติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันแบบไม่เป็นทางการ โดยทั่วไปมักเป็นกลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน มีวิชาชีพที่เหมือนกัน เป็นต้น

4. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication หรือ Grapevine) การสื่อสารแบบ Grapevine เป็นระบบการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการทั้งหมดครอบคลุมถึงข่าวสารที่องค์กรสื่อสารแบบไม่เป็นทางการถึงสมาชิกในองค์กรและชุมชนในสังคม มักพัฒนาในรูปแบบของ Cluster Chain โดยทั่วไปการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมักจะมีความเร็วและมีอิทธิพลสูงแต่ข่าวสารที่สื่อสารกันมักจะไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด การสื่อสารแบบ Grapevine ที่ไม่พึงปรารถนาคือ ข่าวลือ (Rumor) ซึ่งโดยมากข่าวสารที่สื่อถึงกันจะไม่มี ความถูกต้องปราศจากหลักฐานแน่ชัดและไม่สามารถยืนยันได้

Owens (2004: 108) กล่าวถึงการสื่อสารในแนวตั้งว่ามีความสำคัญและช่วยให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลในระดับปฏิบัติการที่ชัดเจนจะถูกส่งผ่านตามลำดับชั้นไปยังผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถสั่งการกลับลงมาตามสายงานเพื่อนำสู่การปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นจะเห็นว่า แบบการสื่อสาร หมายถึงแบบของการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา อย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของ เนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งใน ด้านคุณภาพและปริมาณ เส้นทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ของผู้ส่งและผู้รับ แบบการสื่อสารครอบคลุม การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารทางด้านข้างและการสื่อสารแบบไขว้

### 3.3) การจัดลำดับชั้น (Hierarchy)

อุทัย บุญประเสริฐ (2542: 38) กล่าวว่าสายการบังคับบัญชา (Hierarchy , Chain of Command) เป็นการกำหนดสายงานที่มีอำนาจการควบคุมกำกับการทำงานในองค์กรหรือในหน่วยงาน ในตำแหน่งที่มีอำนาจบังคับบัญชาตามลำดับชั้นในองค์กร ซึ่งมีระดับสูงต่ำลดหลั่นกันไป เป็นสายงานที่ชัดเจนในกลุ่มงาน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา รับผิดชอบผลงานในสายงานของตนและรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปตามลำดับ การกำหนดสายการบังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับอำนาจเป็นทางการตามตำแหน่งหน้าที่ (Authority) ที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ลำดับชั้นการบังคับบัญชาช่วยให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่ลำบากรำคาญในการทำงาน เป็นการดำเนินงานที่มีเอกภาพ (Unity of Command)

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549: 439) กล่าวถึง ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา (Hierarchical of Management) ว่าถ้ามีมากเกินไปจะทำให้มีสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ที่ยาวทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างกัน หากกำหนดให้น้อยเกินไปจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชาหนึ่งๆ หรือ ขนาดของการควบคุม (Span of Control) จะกว้าง การสื่อสารจะรวดเร็วมากกว่าและความสัมพันธ์จะมีความใกล้ชิดกัน แต่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการควบคุมและกำกับการทำงานสูง

สรุปว่า การจัดลำดับชั้น หมายถึง การจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่แสดงสายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง

สำหรับการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ปฐม มณีโรจน์ (2531: 111) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยว่าเป็นอำนาจหน้าที่ที่ได้รับตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายมหาวิทยาลัย หลักสูตรการศึกษา ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษา ฯลฯ ซึ่งไม่อาจละเลย ละเมิด สับเปลี่ยน อนุโลมหรือตีความตามใจชอบหรือตามสามัญสำนึกได้ การใช้อำนาจต้องอยู่ในขอบเขตอำนาจโดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้อื่นหรือเลือกปฏิบัติ

Hoy and Sweetland (cited in Hoy and Miskel, 2008: 109-114) กล่าวถึง โครงสร้างของการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Authority Structure) ในแบบที่ให้การกำกับดูแล (Supervisory) และแบบที่เป็นการควบคุม (Control) ว่าแบ่งได้เป็น 1) แบบมุ่งให้ความช่วยเหลือ (Enabling Centralization) เป็นแบบที่ผู้บริหารใช้อำนาจของตนในทางที่สนับสนุนการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ทำให้คณาจารย์มีความมั่นใจและสามารถใช้อำนาจในบทบาททางวิชาชีพ เป็นแนวทางที่ทำให้มีความสร้างสรรค์ มีแนวคิดใหม่ๆ กฎและระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้ใช้เพื่อเป็นแนวทาง (Guidelines) หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best practices) 2) แบบที่เป็นอุปสรรค (Hindering Centralization) หมายถึงแบบที่ผู้บริหารใช้อำนาจของตนในทางที่พยายามให้ทำตามวิธีการที่องค์การกำหนดไว้ มากกว่าช่วยแก้ไขปัญหา ผู้บริหารใช้อำนาจของตนในการควบคุมและทำให้คณาจารย์อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อูทัย เลาหวิเชียร (2531: 78) ที่กล่าวว่า การควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การ

### 3.4) โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure)

อูทัย บุญประเสริฐ (2542: 18) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ อาจจัดได้เป็นโครงสร้างตามแนวตั้งหรือแนวดิ่ง และโครงสร้างตามแนวนอน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549: 63-64) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การ (Organization Chart) โดยแสดงถึงการจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์การ จัดสรรงานและความรับผิดชอบของบุคคลและหน่วยงานทั้งองค์การ กำหนดความสัมพันธ์ในการรายงานที่เป็นทางการ รวมทั้งจำนวนลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาและช่วงการควบคุม ของผู้บริหารในแต่ละคน

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549: 436) กล่าวว่าโครงสร้าง หมายถึง การจัดวางตำแหน่งงานและกลุ่มของตำแหน่งงานต่างๆภายในองค์การ โครงสร้างจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของงานที่มีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์และการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์การนั้น โครงสร้างต้องมีกลไกในการประสานการทำงานของทุกฝ่าย

Kast and Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, 2550: 54) กล่าวว่า โครงสร้างที่เป็นทางการในองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นภาพการแบ่งงานภายในองค์การในรูปแบบแผนภูมิการจ้องค์การ ที่แสดงตำแหน่งและรายละเอียดงานในแต่ละตำแหน่ง สายการบังคับบัญชา

Owens (2004: 100) อธิบายโครงสร้างที่เป็นทางการว่ามีลักษณะที่เน้นเป้าหมาย (Goal Oriented) งานที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะถูกแบ่งเป็นงานย่อยๆ (Subtask) โดยกำหนดตำแหน่งขึ้นในองค์การเพื่อรับผิดชอบงานนั้น และมอบหมายให้เป็นหน้าที่ที่เป็นทางการ ตำแหน่งที่กำหนดขึ้นนี้จะมีการจัดลำดับชั้นลดหลั่นกันเป็นลำดับโดยกำหนดความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ (Authority Relationships) อย่างชัดเจน ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการระหว่างคนในองค์การเป็นไปตามกฎที่ใช้ในการปกครอง

Mintzberg (อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2008: 89, 114-122) นิยามความหมายของโครงสร้างว่าเป็นวิธีการทั้งปวง (Sum total of the ways) ที่ใช้ในการจัดแบ่งบุคลากรขององค์การออกไปตามภาระงานต่างๆเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการประสานงานร่วมกัน Mintzberg มีแนวคิดที่โครงสร้างองค์การประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือฝ่ายกลยุทธ์ (Strategic Apex) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Line) ฝ่ายปฏิบัติการหลัก (Operating Core) ฝ่ายวิชาการ (Technostructure) และฝ่ายสนับสนุน (Support Staff) ส่วนโครงสร้างองค์การแบ่งเป็น

1. โครงสร้างแบบง่าย (Simple Structure) เป็นโครงสร้างที่ใช้การควบคุมโดยตรง (Direct Supervision) โดยไม่มีผู้บริหารระดับกลาง ใช้การบริหารจากศูนย์กลางเป็นหลัก การบริหารงานส่วนใหญ่เป็นแบบไม่เป็นทางการ (Informal) เหมาะกับองค์การขนาดเล็กที่ไม่มี ความซับซ้อนหรือองค์การที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งใหม่

2. โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร (Machine Bureaucracy) เป็นองค์การที่ใช้กระบวนการวิเคราะห์เพื่อทำการปรับแต่งให้ดีขึ้น (Fine-tuned) และการกำหนดมาตรฐาน (Standardization) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ งานส่วนใหญ่มักเป็นงานที่ทำเป็นประจำ (Routine) โครงสร้างองค์การแบบนี้จะใช้การบริหารแบบรวมศูนย์ (Centralized) โดยใช้การบริหารในรูปแบบที่เป็นทางการต่างๆ ได้แก่ ภาวะเบียบผ่านตามโครงสร้างการบริหารที่เป็นแบบแนวตั้ง (Vertical) การสื่อสารที่เป็นทางการผ่านตามระดับการบังคับบัญชา การตัดสินใจตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา เป็นโครงสร้างที่เน้นการควบคุมจากผู้บริหารระดับบนสู่ระดับล่าง โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักรไม่สนับสนุนบรรยากาศแบบเปิด (Open Amosphere) ที่ให้โอกาสสมาชิกในองค์การแสดงความคิดเห็น ปรึกษาปัญหาที่ขัดแย้ง

3. โครงสร้างองค์การราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) เป็นโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจ (Decentralized) และมีการทำงานที่มีมาตรฐาน (Standardization) ในขณะเดียวกัน ทั้งนี้โดยใช้มาตรฐานด้านทักษะเป็นกลไกหลักในการประสานงาน ให้ความสำคัญกับฝ่ายปฏิบัติการหลัก (Operating Core) และการใช้กระบวนการทางวิชาชีพเป็นแกนในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของสมาชิกในองค์การ โครงสร้างการบริหารเป็นแบบแนวราบ (Flat) เนื่องจากสมาชิกมีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูง มีความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจมากกว่ารวมศูนย์ อำนาจตามหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้จากความรู้และความเชี่ยวชาญ (Knowledge and Expertise) แตกต่างจากโครงสร้างแบบง่ายและโครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร ที่เป็นอำนาจที่ได้จากตำแหน่งงาน

4. โครงสร้างแบบผสมผสานระหว่างโครงสร้างทั้ง 3 แบบดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบง่าย (Simple Bureaucracy) ในสถานศึกษาบางแห่งที่มีขนาดเล็กปฏิบัติตามภาวะเบียบของส่วนราชการต้นสังกัดอาจจะมีโครงสร้างองค์การเป็นแบบผสมผสานระหว่าง โครงสร้างแบบง่าย และโครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร และในสถานศึกษาบางแห่งมีลักษณะเป็นโครงสร้างองค์การแบบการเมือง (Political Organization) กล่าวคือเน้นที่การใช้อำนาจไม่ใช่ที่โครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการในองค์การขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Power) และการเมือง (Politics) องค์การลักษณะนี้มักมีความขัดแย้งสูง มีความกดดันในการใช้การเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เน้นพวกพ้อง ไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาเนื่องจากจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นเกมส์ทางการเมืองแทนที่จะเน้นการเรียนการสอนเป็นหลักสำคัญ

Hoy and Miskel (2008: 89-131) กล่าวว่ามิติของความเป็นราชการ (Buraucratic) และมิติของความเป็นวิชาชีพ (Professional) ประกอบกันทำให้จัดโครงสร้างองค์การได้ 4 แบบคือ โครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ Weber (Weberian) โครงสร้างองค์การแบบเผด็จการ (Authoritarian Structure) โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ (Professional Structure) และแบบไม่เป็นระเบียบ (Chaotic Structure) ดังแสดงในภาพที่ 2.2

		แบบความเป็นวิชาชีพ (Professional Pattern)	
		สูง	ต่ำ
แบบความเป็นราชการ (Buraucratic Pattern)	สูง	แบบตามแนวคิดของ Weber (Weberian)	แบบเผด็จการ (Authoritarian)
	ต่ำ	แบบวิชาชีพ (Professional)	แบบไม่เป็นระเบียบ (Chaotic)

ภาพที่ 2.2 การจัดโครงสร้างของสถานศึกษา

แหล่งที่มา: Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G., 2008. Educational Administration Theory, Research, and Practice, Eighth Edition. New York: McGraw-Hill. P. 105

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างที่เป็นทางการ หมายถึงแบบของการจัดกลุ่มงานภายในองค์การที่กำหนดกลไกการประสานงานของทุกฝ่าย ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง

สำหรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนั้น อุทัย เลหาวิเชียร (2531: 73) ให้ความเห็นว่า โครงสร้างของมหาวิทยาลัยเป็นแบบแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ลักษณะการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เป็นลักษณะของการทำงานตามแนวคิดของความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) กล่าวคือมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อมาตรฐานของวิชาการมากกว่า แม้ว่ารูปแบบโครงสร้างจะเหมือนกับมีการปกครองบังคับบัญชาแต่ความเป็นจริงมหาวิทยาลัยมีวิธีการปกครองที่อาศัยจารีตประเพณีและลักษณะงานเฉพาะของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารไม่ได้ปกครองคณาจารย์ในตนเองเดียวกับการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบองค์การทั่วไป ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยมีหลักปรัชญาที่ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกันในทางวิชาการ อาจารย์มีความอิสระในด้านความคิดเห็นในการสอน การพูด การวิจัยในสาระสำคัญทางวิชาการ มหาวิทยาลัยมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างในแนวราบทำให้บรรยากาศในสถาบันมีความเป็นประชาธิปไตย

มากกว่าหน่วยงานแบบอื่น และการเป็นแหล่งที่รวมคนมีการศึกษาดีทำให้ไม่ยอมรับการใช้อำนาจ บังคับแต่ยอมรับการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง

ส่วนการจัดโครงสร้างองค์การนั้น Hoy and Miskel (2008: 130-131) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์การไม่สามารถกำหนดได้ว่าแบบใดที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย สภาพแวดล้อมและการจัดความสัมพันธ์ระหว่างความมีระเบียบวินัย (Order) และความมีอิสระในการทำงาน (Freedom) การกำกับและควบคุมโดยการปรับวิธีการให้เหมาะสมทั้งการควบคุมโดยตรง (Direct Supervision) และการกำหนดมาตรฐาน (Standardization) ในด้านต่างๆเพื่อกำกับการทำงาน สถาบันการศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีความเก่าแก่มากก็มีโครงสร้างการทำงานแบบราชการ เช่นเดียวกันกับสถาบันการศึกษาที่เห็นว่าการเรียนการสอนเป็นงานที่ต้องทำประจำ ในขณะที่สถาบันการศึกษาที่เห็นว่างานการเรียนการสอนเป็นงานที่ซับซ้อน หลากหลายและต้องอาศัยกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนมักมีโครงสร้างแบบวิชาชีพหรือโครงสร้างองค์การราชการแบบวิชาชีพ ซึ่งนับเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมในองค์การสถานศึกษา

### 3.4) ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization)

Weber (อ้างถึงใน วิเชียร วิทญญุตม, 2548: 35-39) เสนอรูปแบบองค์การแบบราชการสำหรับองค์การขนาดใหญ่ว่า มีโครงสร้าง ขั้นตอนการทำงานและการดำเนินงานที่ สลับซับซ้อน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Division of Work) มีการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานอย่างชัดเจนตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานนั้นให้ลุล่วง ซึ่งจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การจัดโครงสร้างองค์การลดหลั่นกันไปตามลำดับชั้น (Hierarchy) ยึดหลักการบังคับบัญชาเป็นขั้นตอนตามลำดับตามตำแหน่ง เป็นการกำหนดโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งต่างๆที่กำหนดตามความชำนาญเฉพาะด้าน มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) และช่วงของการควบคุม (Span of Control) ที่เหมาะสม

3. การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติ (Rules, Regulations and Procedures) ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรมและทำให้สมาชิกขององค์การอยู่ในระเบียบวินัย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบเป็นทางการหรือไม่ยึดถือตัวบุคคล (Impersonal Relationship) การปฏิบัติงานต้องไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ปฏิบัติต่อทุกคนอย่าง



เท่าเทียมเสมอหน้า การติดต่ออย่างเป็นทางการมีระเบียบควบคุมเพื่อให้มีการบันทึกเป็นหลักฐานที่สามารถตรวจสอบ ติดตามได้

5. คุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualities) การเลือกบุคคลเข้าทำงาน การให้ความชอบ การเลื่อนขั้นหรือความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Aspects) เป็นไปตามลำดับขั้นขึ้นอยู่กับความมีอาวุโสและการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การไล่ออกจากงานทำได้เมื่อมีความผิดที่ชัดเจนเท่านั้น

7. อำนาจหน้าที่ (Legal Authority) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจของสถาบันตามตำแหน่งไม่ใช่อำนาจส่วนบุคคล

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549: 128) กล่าวถึงระบบราชการว่าเป็นการบริหารจัดการองค์การที่เน้นการควบคุมบังคับบัญชามากกว่าที่จะส่งเสริมให้คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีฐานคิดว่ามาตรฐานงานได้ถูกกำหนดไว้แล้วในระเบียบ กฎหมาย กติกา ดังนั้นการบริหารที่ถูกต้องคือต้องยึดระเบียบ กฎหมาย กติกาเป็นเป้าหมายแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การบริหารแบบราชการจะเห็นได้ในองค์การของรัฐและเอกชนที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน มีการกำหนดกฎเกณฑ์อย่างละเอียด มีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นเป็นขั้นหลายชั้น และกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสมากกว่า ให้ความสำคัญของความรู้ความสามารถของบุคคล

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549: 442) อธิบายความเป็นระบบราชการว่าเป็นแนวคิดของการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้กลไกต่างๆ เช่นการแบ่งงานให้ชัดเจน การฝึกอบรมและสอนงาน การกำหนดมาตรฐานแผนงาน ระเบียบปฏิบัติ คำบรรยายลักษณะงาน กฎระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงาน และข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของพฤติกรรมที่เหมือนกันเพื่อความ เป็นระเบียบแบบแผนที่เหมาะสมและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน องค์การที่ก่อตั้งมายาวนานมักมีความเป็นราชการสูงเพราะงานที่ทำมานานมีความเป็นงานประจำทำให้ง่ายในการกำหนดแนวปฏิบัติ ความเป็นราชการสูงเกินไปอาจทำให้การทำงานไม่คล่องตัว พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และความสามารถขององค์การในการปรับตัวและการแข่งขันจะลดลง

Schneider et al (1990: 396) กล่าวถึงอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่ยึดตามกฎเกณฑ์และขั้นตอนอย่างเคร่งครัดทุกประการ มีส่วนทำให้พนักงานเคยชินกับการปฏิบัติตามโดยไม่คิดสร้างสรรค์

Robbins and Coulter (2007: 65) กล่าวถึงความเป็นระบบราชการในการบริหารงานที่เน้นการแบ่งงานที่ชัดเจนและการทำงานตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวดว่าถึงแม้จะเป็นอุปสรรคในในการสร้างสรรค์ความคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ทันทั่วทั้งที่ แต่ก็มิมีประโยชน์ในการสร้างความมั่นใจว่าทรัพยากรได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Hoy and Miskel (2008: 25, 92-95) อธิบายถึงความเป็นราชการว่าสัมพันธ์กับความคาดหวังในบทบาทขององค์การ โดยทุกบทบาทถูกกำหนดไว้ในตำแหน่งงาน และตำแหน่งงานถูกจัดไว้เป็นลำดับการบังคับบัญชาที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงานไว้เพื่อเป็นกรอบกำกับพฤติกรรมที่เหมาะสม Hoy and Miskel ได้สรุปผลของความเป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Weber ว่าทำให้เกิดทั้งผลสำเร็จและเป็นอุปสรรคในการบริหารองค์การทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นราชการที่ผู้บริหารเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เป้าหมาย บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ขององค์การ

#### ตารางที่ 2.2 ผลของความเป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber

ลักษณะของความเป็นระบบราชการ	ผลในทางลบ	ผลในทางบวก
1. การแบ่งงานกันทำตามความถนัด	เกิดความเบื่อหน่าย	มีความเชี่ยวชาญ
2. การปฏิบัติงานอย่างเสมอหน้า ไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว	ขาดขวัญกำลังใจ	อยู่บนพื้นฐานของเหตุผล
3. การกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นลำดับขั้น	เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร	มีระเบียบวินัยและการทำงานที่ประสานกัน
4. การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ความตายตัวไม่ยืดหยุ่นปรับตัวช้า	ความต่อเนื่องและการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดียวกัน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ความขัดแย้งระหว่างความสำเร็จกับอาวุโส	ส่งเสริมการจูงใจในการทุ่มเททำงาน

แหล่งที่มา: Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G., 2008. Educational Administration Theory, Research, and Practice, Eighth Edition. New York: McGraw-Hill. P. 94

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ความเป็นระบบราชการ หมายถึง ลักษณะการบริหารที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ วิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นระบบราชการในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปฐุม มณีโรจน์ (2531: 98-100) กล่าวถึงสภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัยไทยว่าควรเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้แก่การผลิตความรู้ใหม่และการเป็นเลิศทางวิชาการซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งคือรูปแบบการบริหารที่มีอิสระในการปกครองตนเองและควรมีเสรีภาพทางวิชาการ มีความคล่องตัวปลอดจากกรอบกฎเกณฑ์ที่ตายตัวหรือภาวะกดดันที่มีในระบบราชการทั่วไป บทบัญญัติ กฎเกณฑ์ ควรเปิดกว้างให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ใช้ดุลพินิจหรือทางเลือกในการดำเนินการ มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบันหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553: 51-56) เสนอแนวคิดของในเชิงจัดการในระบบอุดมศึกษาให้ลดระเบียบกฎเกณฑ์ลง ลดความเป็นราชการเพื่อให้การสั่งการและการดำเนินงานเชิงธุรกิจของการอุดมศึกษาเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

Owens (2004: 108) กล่าวถึงความเป็นระบบราชการในสถานศึกษาว่ามี การกำหนดกฎเกณฑ์และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ คู่มือหลักสูตร คู่มือนโยบาย แบบฟอร์มต่างๆ กฎระเบียบ และมาตรฐานขั้นตอนการดำเนินงาน และมีการประกาศแผนและกำหนดการที่ชัดเจน ให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม ได้แก่ แผนการสอน ปฏิทินการทำงานและกำหนดการต่างๆ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดสรุปได้ว่า ระบบสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์การครอบคลุมแบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร แบบการจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ

#### 4) วัฒนธรรม (Culture)

วิเชียร วิทย์อุดม (2549: 397) ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็น วิถีการดำรงชีวิตในองค์การและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549: 185) กล่าวถึงวัฒนธรรมว่า หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือฐานคติที่มีร่วมกันในองค์การ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม หรือในองค์การ เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคมซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ ประกอบด้วยส่วนที่เป็นวัตถุและที่เป็นสัญลักษณ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 410) กล่าวถึงวัฒนธรรมว่า หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน ที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในองค์การซึ่งส่งผลให้สามารถแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง

Tagiuri (1968: 21) ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ได้แก่ ระบบความเชื่อ (Belief Systems) ค่านิยม (Values) และโครงสร้างที่เป็นที่รับรู้และยอมรับโดยทั่วไป

Owens (2004: 179, 183) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ฐานคติ (Assumptions) ค่านิยม (Values) ระบบความเชื่อ (Belief Systems) ปทัสถาน (Norms) วิธีการคิด (Ways of Thinking) แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns) และสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ที่เป็นลักษณะและนิสัยของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์การจึงเหมือน วิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา (Body of Solutions) ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรของกลุ่ม ที่สั่งสมมาอย่างสม่ำเสมอเนื่องยาวนานจนมีความหมายที่ลึกซึ้งซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และถูกส่งสอน ปลูกฝัง ถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ว่าเป็นวิธีการที่ถูกที่ควรในการรับรู้ ในการคิด และรู้สึก ต่อเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับปัญหาเหล่านั้น

Schein (1993 cited in Condrey, 2005: 300) จัดวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับที่หนึ่งได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ได้แก่สิ่งที่แสดงออกทางวัตถุหรือสภาพทางกายภาพ ที่มนุษย์สร้างหรือจัดทำขึ้นเป็นระดับที่สามารถสังเกตเห็นได้ ระดับที่สอง เป็นระดับที่รับรู้ได้มากขึ้นจาก แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns) ค่านิยม (Values) ระบบความเชื่อ (Belief Systems) ปทัสถาน (Norms) และ วิธีการคิด (Ways of Thinking) และระดับที่สาม ได้แก่ ฐานคติ (Assumptions) เป็นวัฒนธรรมในระดับลึกที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกในองค์กรไว้ด้วยกันซึ่งถ่ายทอดสืบกันมาจนเป็นที่ยอมรับ

Bauer (1998: 2) กล่าวถึงวัฒนธรรมตามความเห็นของ Clark and Trow (1966) และ Kuh and Whitt (1988) ว่าวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เข้าใจความสอดคล้องเหมาะสมของนักศึกษา กับสภาพแวดล้อม (Student-Environment Fit) ในสถาบันอุดมศึกษา และให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็นการรวบรวมแบบของปทัสถาน (Patterns of Norms) ค่านิยม (Values) แนวปฏิบัติ (Practices) ความเชื่อ (Beliefs) และ ฐานคติ (Assumptions) ที่ชี้นำพฤติกรรมของคนและกลุ่มคนในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกรอบที่ใช้อ้างอิงเพื่อทำความเข้าใจหรืออธิบายความหมายของเหตุการณ์หรือกิจกรรมในสถาบัน

Robbins (1993: 605-606) ให้ความเห็นว่าเมื่อกกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ จะหมายถึงวัฒนธรรมที่เด่นชัด (Dominant Culture) ซึ่งแสดงถึงค่านิยมหลัก (Core Values) เป็นมุมมองของวัฒนธรรมในภาพรวมที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่แตกต่างของแต่ละองค์การ ส่วนวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นวัฒนธรรมในแต่ละกลุ่มหรือหน่วยงานในองค์การประกอบด้วยค่านิยมหลักขององค์การและค่านิยมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นๆ

#### 4.1) สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)

พินูล ทีปะปาล (2550: 322-324) กล่าวถึงสิ่งประดิษฐ์ที่คนสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ได้แก่ สัญลักษณ์ (Symbols) ที่เป็นวัตถุที่องค์การโดยทั่วไปนิยมใช้เป็นเครื่องมือในการแสดงความหมายถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างหรือสื่อให้เห็นวัฒนธรรมขององค์การ คำขวัญ (Slogans) เป็นวลีหรือข้อความสั้นๆ กระชับที่จดจำได้ง่ายเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารให้สามารถจดจำอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกขององค์การ เรื่องเล่า (Stories) เป็นเรื่องราวหรือตำนานที่เล่าขานเพื่อถ่ายทอดความเป็นมาหรือบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การให้สมาชิกใหม่ในองค์การได้รับรู้รับทราบ พิธีกรรมต่าง ๆ (Ceremonies) ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีหรือทุกกรอบเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ คำแถลงที่เป็นหลักการ (Statement of Principle) ที่ใช้ถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์การโดยประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานยึดถือปฏิบัติโดยตรง

Schein (1992 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549: 186) กล่าวว่า สิ่งประดิษฐ์เป็นวัฒนธรรมระดับกายภาพ ที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ ได้แก่ สถาปัตยกรรมอาคาร การออกแบบสำนักงาน ภาษา การแต่งกาย พิธีกรรม

Cook and Hunsaker (2001: 136) กล่าวถึงการแต่งกายว่านอกจากจะแสดงภาพลักษณ์ขององค์การและของผู้สวมใส่แล้วยังส่งผลต่อระดับความเป็นทางการและไม่เป็นทางการของบรรยากาศในองค์การด้วย ในบางองค์การอนุญาตให้ใช้การแต่งกายแบบอิสระหรือไม่ใส่เครื่องแบบในบางวันเพื่อปรับลดระดับความเป็นทางการขององค์การลง

Condrey (2005: 316) กล่าวว่า สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ในองค์การสามารถแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์การนั้นได้อย่างรวดเร็วจากการสังเกตสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การศึกษาเอกสารสำคัญ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารประจำวัน เรื่องเล่า ตำนาน พิธีกรรม

Robbins and Coulter (2007: 94) กล่าวว่า การถ่ายทอดเรื่องราวความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาขององค์การเป็นวิธีการหนึ่งของการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างความรู้ภาคภูมิใจในเกียรติประวัติและอธิบายภาพของเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับพิธีกรรมที่จัดขึ้นช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลที่ได้รับเกียรติเมื่อสมาชิกในองค์การให้ความสำคัญกับพิธีกรรมนั้นๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) หมายถึง สิ่งที่สมาชิกในองค์การสร้างหรือจัดทำขึ้นเพื่อสื่อให้เห็นความหมายหรือถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างทางวัฒนธรรม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกาย

#### 4.2) แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns)

Thomson and Luthans (1990: 325) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การในมุมมองพฤติกรรมว่าปฏิสัมพันธ์ในเชิงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การทำให้เกิดวัฒนธรรมอันเนื่องมาจากพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ เมื่อเวลาผ่านไปจะนำไปสู่แบบพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น โดยทั่วไปบุคคลจะมีพฤติกรรมในทางที่ส่งผลให้บุคคลนั้นได้รับสิ่งที่ตนต้องการดังนั้นถ้าวัฒนธรรมที่เป็นปทัสถานของสังคมนั้นให้ผลตามที่ต้องการ บุคคลจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน วัฒนธรรมจึงถ่ายทอดผ่านแบบของพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีต่อกัน

Kopelman, Brief and Arthur (1990: 299-301) กล่าวถึงพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) 3 แบบ ที่เชื่อมโยงกับบรรยากาศในองค์การทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อผลิตผลขององค์การ ได้แก่

1. พฤติกรรมด้านความผูกพัน (Attachment Behavior) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมในกิจกรรมหรือการที่สมาชิกมีความผูกพันกับองค์การ แสดงออกในรูปของการปฏิบัติตามปทัสถานและค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจ พฤติกรรมด้านความผูกพันส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อองค์การกล่าวคือหากสมาชิกมีพฤติกรรมด้านความผูกพันสูง อัตราการขาดงานหรือการลาออกของพนักงานจะต่ำส่งผลให้การทำงานมีความต่อเนื่องไม่ชะงักงัน อย่างไรก็ตามก็อาจทำให้ขาดโอกาสในการรับสมาชิกใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์มาแทนสมาชิกเดิม

2. พฤติกรรมด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance Behavior) หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่เป็นทางการของบุคลากรตามบทบาทที่องค์การกำหนด ซึ่งปรากฏในรายละเอียดงาน (Job Description) หรือแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมด้านความเป็นพลเมืองขององค์การ (Citizenship Behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์หรือมีทำที่ที่ดีในการร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกเต็มใจกระทำโดยไม่ได้ถูกบังคับหรือไม่ได้อยู่ในข้อกำหนดของงานเช่น ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การปกป้ององค์การ การอุทิศ พุ่มเท เสียสละ และการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ พฤติกรรมด้านความเป็นพลเมืองขององค์การ ช่วยสนับสนุนพฤติกรรมด้านความผูกพันและด้านผลการปฏิบัติงาน

Schneider and Bowen (1995: 170-171) เชื่อว่าบุคคลจะปฏิบัติหน้าที่อย่างดียิ่งหากองค์การช่วยให้พวกเขาได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ และปฏิบัติต่อพวกเขาเหมือนอย่างที่ต้องการให้เขาปฏิบัติต่อองค์การ มีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างยุติธรรมจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพุ่มเท เสียสละ อาสาสมัคร

ทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีน้ำใจนักกีฬา ช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมที่แสดงความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Organisational Citizenship Behaviors)

Cook and Hunsaker (2001: 324-326) กล่าวถึง แบบพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล (Individual Behavior Patterns) ว่าหมายถึง กิจนิสัยที่บุคคลนั้นปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น แบบพฤติกรรมที่ต่างกันของคนในองค์กรทำให้เกิดความขัดแย้ง แบบพฤติกรรมสามารถพิจารณาได้ในสองมิติ คือมิติการตอบสนองต่อความสัมพันธ์ (Responsiveness) ได้แก่ ระดับของการตอบสนองของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงการแสดงออกทางอารมณ์และการสานต่อความสัมพันธ์ และมิติของความเป็นอิสระ (Assertiveness) ที่แสดงระดับของการพยายามที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งระดับความแตกต่างของ 2 มิตินี้ทำให้เกิด แบบพฤติกรรม 4 แบบ คือ

1. แบบชัดเจนเปิดเผย (Expressive Style) เป็นแบบพฤติกรรมที่มีชีวิตชีวา มีการตอบสนองและตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับรายละเอียด เน้นผลงานที่ได้มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ ใช้เพื่อให้ได้ผลงานนั้น ชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีวิธีการพูดและโน้มน้าวใจคนได้ดี ต้องการการยอมรับและชอบให้คนนิยมชมชอบ

2. แบบผลักดัน (Driving Style) เป็นแบบพฤติกรรมที่เน้นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจที่ฉับไว มักตั้งมั่นและใช้วิธีการควบคุมคนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน

3. แบบคิดวิเคราะห์ (Analytical Style) เป็นพฤติกรรมที่สุขุม เป็นผู้ที่แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและบางครั้งจะมีพฤติกรรมที่วางตัวห่างเหิน จู้จี้และจับผิด มักชอบเป็นฝ่ายถูก จึงเป็นผู้ที่คิดวิเคราะห์อยู่บนพื้นฐานของการมีข้อเท็จจริง จะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าเพื่อจะได้มีเวลาไตร่ตรอง จะคิดก่อนพูด ชอบทำงานคนเดียวแสวงหาความมั่นคงและความสำเร็จในชีวิต

4. แบบอ่อนโยนเป็นกันเอง (Amiable Style) เป็นแบบพฤติกรรมที่การดำเนินการและการตัดสินใจช้า ไม่ชอบความขัดแย้ง ชอบความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม เป็นผู้สนับสนุนและผู้ฟังที่ดี ให้คำปรึกษาที่ดี แสวงหาความมั่นคงและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

Owens (2004: 196) ให้ความหมายของ แบบพฤติกรรม ว่าเป็นแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของคน

Robbins and Coulter (2007: 103) กล่าวถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกและจิตวิญญาณของบุคลากรว่ามีลักษณะที่สำคัญคือ ความเปิดเผยจริงใจที่ผู้บริหารและบุคลากรมีให้กัน ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขและอยู่เคียงข้างพนักงาน ลูกค้าและคู่ค้า พนักงานให้ความไว้วางใจและมีความรู้สึกที่ดี เชื่อถือศรัทธา ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน และผู้รับฟังที่ดี เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนด้วยความรู้สึกปลอดภัย

Lunenburg and Ornstein (2008: 450) กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนต้องเข้าใจความต้องการของผู้เรียน ให้คำปรึกษาให้กำลังใจสร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ความสามารถของตน ความคาดหวังของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนมีผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า แบบพฤติกรรม หมายถึง แบบของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ครอบคลุมแบบพฤติกรรมระหว่างปัจเจกบุคคล และแบบพฤติกรรมที่มีต่อองค์การ

### 4.3) ปทัสถาน (Norms)

สุพานี สฤญวานิช (2549: 271) ให้ความหมายปทัสถานว่าคือกฎเกณฑ์และความคาดหวังที่เป็นที่เข้าใจร่วมกันในการแสดงพฤติกรรมต่างๆของกลุ่มหรืออาจหมายถึงมาตรฐานของพฤติกรรมต่างๆที่เป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มและหรือในองค์การ ได้แก่ 1) ปทัสถานด้านการปฏิบัติงาน เช่น ควรทำงานในปริมาณมากน้อยแค่ไหน ควรใช้วิธีการอย่างไร การให้ความสำคัญกับเวลาในการเข้างาน เป็นต้น 2) ปทัสถานด้านการแต่งกาย เช่น การกำหนดแบบฟอร์มของเครื่องแต่งกายชุดทำงาน 3) ปทัสถานด้านการร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น การไปร่วมงานศพ งานบวช งานแต่งงาน 4) ปทัสถานด้านการประพฤติตัวทางสังคม เช่น การแสดงน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน การให้เกียรติผู้ร่วมงาน 5) ปทัสถานด้านการจัดสรรทรัพยากร เช่น จัดสรรแบบเท่าเทียมกันสำหรับสมาชิกทุกคน หรือจัดสรรตามผลการทำงาน หรือตามความต้องการ เป็นต้น

Owens and Steinhoff (1969: 10) กล่าวว่าปทัสถานที่ระบบสังคมสร้างขึ้นและบังคับใช้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ปทัสถานเสมือนเป็นแนวทางที่สมาชิกในองค์การพึงกระทำ กำหนดในรูปแบบของปทัสถานของกลุ่ม (Group Norms) ซึ่งหมายถึงกฎเกณฑ์ของการแสดงพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับว่าถูกต้องตามหลักการหรือตามทำนองคลองธรรมจากสมาชิกในกลุ่มและคาดหวังว่าสมาชิกในกลุ่มจะปฏิบัติตามนั้น การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่ดีและได้รับการยอมรับเข้ากลุ่ม

Robbins (1993: 299) กล่าวว่า ปทัสถาน หมายถึง มาตรฐานทางพฤติกรรมที่ยอมรับได้ร่วมกันโดยสมาชิกของกลุ่ม เป็นแนวทางที่บอกให้สมาชิกกลุ่มทราบว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำในสถานการณ์ต่างๆ ปทัสถานที่เป็นทางการ (Formalized Norms) จะปรากฏเป็นกฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติ แต่ส่วนใหญ่ปทัสถานในองค์การจะเป็นแบบไม่เป็นทางการ (Informal Norms) แม้ว่าปทัสถานของแต่ละองค์การจะแตกต่างกันแต่โดยทั่วไปสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 1) ปทัสถานด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Performance –Related Processes)



ได้แก่ การพุ่มเทให้กับการทำงาน วิธีการทำงานให้สำเร็จ 2) ปทัสถานด้านปัจจัยที่แสดงลักษณะภายนอก (Appearance Factors) ได้แก่ การแต่งกายที่เหมาะสม การแสดงออกซึ่งความจงรักภักดี เช่นการนำงานกลับไปทำที่บ้าน การมาทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การไปทำงานในสถานที่หรือจังหวัดที่ไม่ต้องการไป เป็นต้น 3) ปทัสถานการเข้าสังคมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Social Arrangements) เป็นปทัสถานที่สร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ทานอาหารกลางวัน เล่นกีฬาหลังเลิกงานด้วยกัน 4) การจัดสรรทรัพยากร (Allocation of Resources) ได้แก่ ปทัสถานที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทน การมอบหมายงานที่ยาก การแจกจ่ายอุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่

Cook and Hunsaker (2001: 346) กล่าวว่า ปทัสถาน เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมที่กลุ่มสร้างขึ้นและได้รับการยอมรับจากสมาชิกกลุ่ม ปทัสถานที่เป็นทางการ (Formal Norms) จะปรากฏเป็นกฎและกระบวนการที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม แต่โดยทั่วไปจะเป็นปทัสถานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Norms) ซึ่งพัฒนาจากประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่มซึ่งมีทั้งปทัสถานที่ส่งเสริมและที่เป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายขององค์การ

Owens (2004: 183) เน้นปทัสถานทางพฤติกรรม (Behavioral Norms) และให้ความหมายว่า หมายถึง วิธีการที่กลุ่มกระทำต่อสิ่งต่างๆในองค์การ (How we do things around here) เช่น ปทัสถานของการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาทั้งในหน่วยงานเดียวกันและข้ามหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม การยกย่องชื่นชมผู้ที่มีผลงานดีมีความสามารถ การให้เกียรติผู้อื่น

Nelson and Quick (2005, 178) ให้ความหมายของปทัสถานว่าเป็นมาตรฐานที่กลุ่มใช้ในการประเมินพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ปทัสถานอาจเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้และอาจมีการประกาศให้ทุกคนทราบอย่างชัดเจนหรือเป็นการภายในก็ได้ ตราบเท่าที่สมาชิกในกลุ่มเข้าใจและยอมรับ ปทัสถานกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

Hoy and Miskel (2008: 178) กล่าวว่าโดยทั่วไปปทัสถานได้มาจากประสบการณ์ที่เคยประพฤติปฏิบัติมาในอดีต หรือเป็นพฤติกรรมที่ทำต่อเนื่องกันมาหรือมีการกำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ปทัสถานช่วยลดปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกกลุ่มจะรู้แนวทางการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกันของกลุ่ม

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นจะเห็นว่า ปทัสถาน หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือความคาดหวังของกลุ่มทำให้ได้รับการยอมรับ ได้แก่ ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม

#### 4.4) ระบบความเชื่อ (Belief Systems)

Stringer (2002: 16) อธิบายว่า ความเชื่อสะท้อนให้เห็นความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อวิธีการทำงานภายในองค์กรและผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เช่น ในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จะมีความเชื่อว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นแนวทางที่นำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003: G-2) กล่าวว่า ระบบความเชื่อว่าเป็นระบบความคิด ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มเห็นว่ามีคุณค่า หรือเป็นความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสม

Owens (2004: 183) กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง สิ่งที่กลุ่มคิดว่าเป็นจริงถูกต้อง (What we think is true)

Certo and Certo (2006: 433) กล่าวว่า ระบบความเชื่อ เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเท็จจริงที่ยอมรับเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้รับผลจากประสบการณ์ทั้งทางตรงหรือแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

Hoy and Miskel (2008: 171, 191-196) กล่าวว่า ความเชื่อเป็นแรงจูงใจ (Motivational Force) ที่สำคัญที่ผลักดันให้เกิดความสำเร็จในองค์กรสถานศึกษาผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาจะทำงานอย่างหนักถ้าพวกเขามีความเชื่อความสำเร็จเกิดขึ้นได้จากความสามารถ ความพยายามทุ่มเทและเป็นความสำเร็จที่อยู่ภายใต้การควบคุมของพวกเขาเอง ความเชื่อที่ว่าความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ทรงคุณค่า และความเชื่อที่ตนได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและให้เกียรติ นอกจากนั้นความเชื่อที่ทุกคนมีส่วนร่วมกัน (Collective Shared Beliefs) ทำให้เกิดความเชื่อใจ ความไว้วางใจ (Trust) วัฒนธรรมของความไว้วางใจ (Culture of Trust) ในสถานศึกษามีความสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความไว้วางใจที่คณาจารย์ มีต่อผู้บริหาร มีต่อคณาจารย์ผู้ร่วมงาน และมีต่อนักศึกษาใน 5 มิติ ได้แก่ ความเมตตากรุณาที่มีต่อกันและกัน (Benevolent) ความซื่อสัตย์ (Honest) ความเปิดเผยตรงไปตรงมา (Open) ความเชื่อมั่นในความสามารถ (Competent) และความน่าเชื่อถือ (Reliable)

แนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า ระบบความเชื่อ หมายถึง ระบบของความคิดที่เชื่อว่าสิ่งที่คิดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นจริง และถูกต้อง

#### 4.5) ค่านิยม (Values)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 81) กล่าวถึงค่านิยมว่าหมายถึงสิ่งที่มีคุณค่าที่คนยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือรับไว้เป็นความรู้สึกนึกคิดของตนเอง เป็นความเชื่อที่ยาวนานค่อนข้างถาวรและสำคัญต่อคนๆนั้น จากการที่ค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคล ค่านิยมจึงมีผลกระทบต่อการรับรู้ การตัดสินใจและแรงจูงใจ ความหมายของค่านิยมแม้จะเป็นนามธรรมแต่ส่งผลกระทบต่อความเป็นจริงที่เป็นรูปธรรม ที่อาจทำให้การรับรู้ของคนๆนั้นไม่เป็นไปตามความเป็นจริงและตามเหตุผลที่แท้จริงแต่เป็นไปตามค่านิยมของคนหรือสังคมนั้นๆ โดยทั่วไปพบว่าคนมีค่านิยมต่างกันจะมีรูปแบบการใช้ชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกันด้วย เช่นเดียวกับองค์การที่มีเป้าหมายต่างกันก็จะมีภาระเน้นในค่านิยมที่แตกต่างกัน ค่านิยมมีรูปแบบที่หลากหลายแบ่งได้เป็น 6 กลุ่มคือ

1. ค่านิยมทางวิชาการหรือทฤษฎี (Theoretical Value) คนที่มีค่านิยมประเภทนี้จะสนใจศึกษาหาความรู้ ความจริง สนใจสร้างทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่างๆคนที่มีค่านิยมประเภทนี้ส่วนมากจะเป็นพวกนักวิชาการ

2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic Value) เป็นค่านิยมที่ต้องการความสะดวกสบาย ความมั่นคงและความมั่งคั่ง ต้องการทรัพย์สินเงินทอง นักธุรกิจและดาราหมักมีค่านิยมประเภทนี้มาก

3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic Value) เป็นค่านิยมที่ต้องการความสวยงาม ความกลมกลืน ความสอดคล้อง ดูดี เหมาะสม

4. ค่านิยมทางสังคม (Social Value) เป็นค่านิยมที่ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ รักเพื่อนมนุษย์

5. ค่านิยมทางศาสนา (Religious Value) ความปรารถนาจะนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนาเพื่อความมั่นคง สงบสุขในชีวิต

6. ค่านิยมทางการเมือง (Political Value) เป็นค่านิยมที่ต้องการมีอำนาจ มีตำแหน่ง มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ประสบความสำเร็จทางการเมือง

พิบูล ทีปะपाल (2550: 58) ให้ความหมายของค่านิยมว่าหมายถึงความเชื่อที่กลุ่มมีส่วนร่วมกันภายในกลุ่มที่เป็นสมาชิก หรือความเชื่ออันสำคัญที่บุคคลยึดถือเป็นหลักทำให้เกิดพฤติกรรมในสังคม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง

Owens and Steinhoff (1969: 12) กล่าวว่าค่านิยมขององค์การที่บันทึกถ่ายทอดเป็นลายลักษณ์อักษรโดยปกติจะปรากฏให้เห็นได้ในพันธกิจขององค์การ (Mission Statement) ปรัชญาของสถาบัน (Statement of Philosophy) หรือในข้อบัญญัติ (Credo)

Schein (1992 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549: 186) กล่าวว่าค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อถือเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นในองค์การเช่น ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ

Robbins (1993: 606) กล่าวว่า ค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์การที่มีความเข้มข้นได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมากเท่าใดจะสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) ที่คนผูกพันตนกับค่านิยมนั้นมากขึ้นเท่านั้น วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลอย่างมากกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้นเนื่องจากระดับของการมีส่วนร่วมจะสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ควบคุมพฤติกรรมของคนได้สูง

Draft (2004: 367-370) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับของสภาพแวดล้อมเพื่อการแข่งขันว่ามีความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความเสถียร (Stability) มากน้อยเพียงใด และ ระดับของจุดเน้นด้านกลยุทธ์ (Strategies Focus) ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือ ภายนอก (External) ความสัมพันธ์ดังกล่าวทำให้เกิดวัฒนธรรม 4 แบบ ที่มีค่านิยมองค์การที่แตกต่างกัน ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและกลยุทธ์ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ  
แหล่งที่มา: Draft, Richard L. 2004. Organization Theory and Design. Eighth Edition.  
Ohio: South-Western, Thomson. P. 367

Owens (2004: 183) กล่าวว่า ค่านิยมร่วมหมายถึงสิ่งที่กลุ่มคิดว่ามี ความสำคัญ (What is important) ระบบค่านิยมที่เป็นทางการขององค์กรสังเกตได้จากนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ และจากพฤติกรรมของสมาชิกซึ่งบางอย่างได้รับการสนับสนุน พฤติกรรมบางอย่าง ถูกต่อต้าน ระบบค่านิยมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรอย่างมากจนทำให้บางองค์กรถูกมองว่ามีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์นิยมและบางองค์กรมีลักษณะ สร้างสรรค์ ก้าวหน้า

Nelson and Quick (2005, 93-96) กล่าวถึงค่านิยมว่าเป็นระบบของ ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของคน ค่านิยมในการทำงาน (Work Values) มีความสำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของคน เช่น ค่านิยมในความสำเร็จ ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ทำให้คนมีพฤติกรรมที่ทำงานหนักและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และความยุติธรรม ทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่คดโกง หลอกลวง โกหก แม้ว่า แต่ละคนจะมีค่านิยมส่วนตนที่แตกต่างกันแต่เมื่ออยู่ในกลุ่มของคนทำงานที่มีค่านิยมเดียวกัน ผลลัพธ์จะแสดงออกในทางบวก เช่นพนักงานมีค่านิยมเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาจะมีความพอใจ ความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร

Robbins and Coulter (2007: 156) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็น จุดยืนและความเชื่อ ค่านิยมของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

Hoy and Miskel (2008: 179) ให้ความหมายของค่านิยมว่าเป็นความ เชื่อในสิ่งซึ่งเป็นที่ต้องการ สะท้อนให้เห็นฐานคติที่เด่นชัดของวัฒนธรรม ค่านิยมส่วนมากจะบ่ง บอกถึงสิ่งที่สมาชิกพึงกระทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จภายในองค์กรของตน พฤติกรรมที่คน ประพฤติปฏิบัติมักเป็นไปตามค่านิยมร่วม (Shared Value) ขององค์กร ซึ่ง Ouichi (1981) กล่าวถึง ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิภาพของญี่ปุ่นและอเมริกาไว้ในทฤษฎี Z ว่ามาจาก ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่วนหนึ่งคือค่านิยมร่วมในด้าน ความสัมพันธ์ใกล้ชิด สนิทสนม ความไว้วางใจ ความร่วมแรงร่วมใจ การทำงานเป็นทีม และความเสมอภาค

สาระสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่เชื่อว่ามีค่าสำคัญเป็นที่ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น

#### 4.6) วิธีการคิด (Ways of thinking)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552: 48) กล่าวว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอาจารย์ควรเป็นผู้เสนอแนะและเป็นผู้นำความคิดในสังคม สามารถให้ความคิดเห็นอย่างมี

คุณค่าและเป็นประโยชน์จนเป็นที่ยอมรับ มีความสนใจในประเด็นที่เกี่ยวกับท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัย ตั้งอยู่เพื่อเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่ช่วยชี้นำสนับสนุนสังคม

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553: 5) กล่าวถึงลักษณะของนักศึกษาว่าต้องมี ความคิดวิเคราะห์ให้ได้เพื่อให้เข้าใจ เรียนรู้ และเข้มแข็งไม่ตกเป็นเหยื่อของการชวนเชื่อ และต้องมีการคิดสร้างสรรค์ เมื่อคิดวิเคราะห์ได้แล้วควรต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ๆให้กับตนเอง และสังคมแล้วนำความคิดสู่รูปธรรมให้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

Kambil (2007: 47-49) กล่าวถึงวิธีการคิดที่ใช้ในองค์การว่าผู้บังคับบัญชาควร ส่งเสริมวิธีการคิดแบบนอกกรอบเพื่อแสวงหาแนวคิดที่แตกต่างเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการวางแผน

Cunningham (2008: 5) กล่าวถึงวิธีการคิดที่มีประสิทธิภาพคือวิธีการคิดในเชิง วิเคราะห์ ไคร์ครวญ เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่พิจารณาสถานการณ์รอบด้าน ประกอบกับใช้วิธีการกลุ่มเพื่อหาวิธีการคิดที่แตกต่างที่ใช้ในการแก้ปัญหา ประสบการณ์ในการทำงาน ค่านิยมและความเชื่อส่งผลต่อวิธีการคิดของแต่ละบุคคล วิธีการคิดของบุคคลในองค์การเป็นผลมาจากการซึมซับในวัฒนธรรม ประเพณี หรือประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับการปลูกฝังหรือคุ้นเคยมาก่อน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า วิธีการคิด หมายถึง วิธีการที่มี วัตถุประสงค์เพื่อวางแผน แก้ปัญหา หรือ หาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการกระทำสิ่งใดสิ่ง หนึ่ง ได้แก่ วิธีการคิดวิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์

#### 4.7) ฐานคติ (Assumptions)

Owens and Steinhoff (1969: 10-11) กล่าวว่าฐานคติเป็นความเชื่อที่เป็น รากฐานของการเกิดเป็นปทัสถานและแนวคิดอื่นๆเกี่ยวกับวัฒนธรรม ฐานคติเป็นสิ่งที่สมาชิกใน องค์การยอมรับว่าเป็นความจริงในโลก ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดที่มีเหตุผล สิ่งใดที่เป็นไปได้และสิ่งใดที่ เป็นไปไม่ได้ ฐานคติทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เข้าใจโดยปริยายและยอมรับว่าเป็นความจริงโดย ปราศจากข้อโต้แย้ง ฐานคติขององค์การเป็นสิ่งที่ลึกซึ้งเนื่องจากเป็นความเข้าใจที่อยู่ภายในของ สมาชิกในกลุ่มสังคมเดียวกันที่แทบไม่ต้องนำมาถกเถียงกัน

Schein (1992: 21, 95-122) กล่าวว่า ฐานคติ (Assumptions) เหมือนการใช้ หลักการหรือทฤษฎีที่ใช้อยู่โดยไม่รู้ตัว เป็นการคิดหรือการกระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งยอมรับ ปฏิบัติ โดยไม่ตั้งคำถามหรือข้อสงสัย ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

1) ธรรมชาติของความเป็นจริงและความถูกต้อง (Nature of Reality and Truth) หมายถึงความเป็นจริงในระดับต่างๆที่กลุ่มกำหนดขึ้น เช่นความเป็นจริงทางศาสนาที่ไม่มีข้อ พิสูจน์ ความเป็นจริงที่เปิดเผยได้โดยได้รับการยอมรับในระดับผู้นำ ความถูกต้องที่เป็นไปตามข้อ

กฎหมายหรือผลสรุปจากการอภิปรายข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น ความถูกต้องที่ได้รับการยอมรับจากประเพณีปฏิบัติที่ผ่านมา ตลอดจนความถูกต้องที่ได้รับการพิสูจน์ตามหลักวิทยาศาสตร์

2) ธรรมชาติของเวลา (Nature of Time) เป็นฐานคติที่นิยามแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับเวลาในมุมมองของความเป็นระเบียบในสังคม การวางแผนการดำเนินงาน เช่น การมาสาย การใช้เวลาโดยเปล่าประโยชน์ การใช้เวลาในการพูดที่ไม่มีสาระ ไม่ตรงประเด็น หาข้อสรุปไม่ได้ การกำหนดเวลาที่แน่นอนในการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ

3) ธรรมชาติของพื้นที่ (Nature of Space) เกี่ยวข้องกับการกำหนดพื้นที่หรือสถานที่สำหรับสมาชิกที่แสดงออกถึงสถานะทางสังคม บทบาทของพื้นที่แสดงออกถึงระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดความสนิทสนม หรือความเป็นส่วนตัว

4) ธรรมชาติของธรรมชาติมนุษย์ (Nature of Human Nature) เป็นฐานคติในความหมายของสิ่งที่แสดงความเป็นมนุษย์ การเป็นคนดีมีความรับผิดชอบหรือคนไม่ดีที่ต้องมีการควบคุม ครอบคลุมการจูงใจและความต้องการที่สูงสุดของสมาชิก

5) ธรรมชาติของกิจกรรมของมนุษย์ (Nature of Human Activity) ฐานคติที่กำหนดความถูกต้องที่มนุษย์กระทำกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น การใช้เวลาว่าง การจัดลำดับความสำคัญระหว่างงาน ครอบครัวและความสนใจส่วนตัว ซึ่งหากสมาชิกมีฐานคติที่แตกต่างอาจทำให้เกิดความกังวลคับข้องใจและยุติการสื่อสารกับผู้อื่น

6) ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Nature of Human Relationships) เป็นฐานคติที่กำหนดความถูกต้องของสัมพันธภาพระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม การแสดงออกซึ่งการใช้อำนาจหรือความรักใคร่ผูกพัน การร่วมมือกันหรือการแข่งขัน การอยู่แบบโดดเดี่ยวหรือการรวมกลุ่ม วิธีการจัดการและแก้ปัญหาความขัดแย้ง รูปแบบการตัดสินใจ เป็นต้น

จะเห็นว่า ฐานคติ หมายถึง สิ่งที่สมาชิกในกลุ่มสังคมเดียวกันยอมรับว่าเป็นความจริงโดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติ ที่แสดงลักษณะนิสัยของคนในองค์การ และหลักการที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกัน โดยถูกสั่งสอน ปลูกฝัง ถ่ายทอด จากสมาชิกคนหนึ่งสู่สมาชิกอีกคนหนึ่ง

### 1.3 การพัฒนาบรรยากาศองค์กร

การพัฒนาบรรยากาศองค์กรเกี่ยวข้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์กรที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาทั้งในด้านศาสตร์ทางสังคม (Social-Scientific) และด้านการนำมาประยุกต์ในทางปฏิบัติเพื่อบริหารองค์กร ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจและนำข้อความรู้ที่ได้จากการศึกษานั้นไปปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร (Owens, 2004: 76-77)

Steinhoff and Owens (1976: 176-186) กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรสถานศึกษาว่าควรเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาที่จะนำไปสู่ความร่วมมือของคณาจารย์ ผู้เรียนและผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดว และผลจากการวินิจฉัยนั้นจะถูกนำไปพัฒนากลไกในการสอดแทรกเพื่อพัฒนาองค์กร

Stringer (2002: 142) กล่าวถึงการพัฒนาบรรยากาศว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Tools) และจะมีประโยชน์อย่างสูงสำหรับผู้หน้าที่ต้องการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสำรวจบรรยากาศองค์กรช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกรอบของปัญหา สามารถบอกทิศทางและข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนได้ และภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่กำหนดบรรยากาศองค์กร การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศที่เห็นผลเร็วที่สุดง่ายที่สุดคือเปลี่ยนรูปแบบการนำ

Gray (2004: 55) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมักประเมินจากปริมาณหรือคุณภาพของผลงานซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแล้ว แต่ไม่สามารถประเมินได้ว่าทำไมหรืออะไรที่จะเป็นสาเหตุแห่งผลงานนั้นๆ ซึ่งการวัดจากผลลัพธ์เป็นการรับรู้เมื่อสายเกินกว่าจะแก้ไข การรับรู้บรรยากาศองค์กรเป็นระยะๆ ทำให้รู้สาเหตุและแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคลากร และสามารถพัฒนาบรรยากาศเพื่อปรับพฤติกรรมของคนในองค์กรได้

Hoy and Forsyth (1986: 56-60) อธิบายวงจรการวินิจฉัยเพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์กรสถานศึกษา (Diagnostic Cycle for Improving School Climate) ว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Problem Identification) ผู้บริหารอาจจะจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการวินิจฉัยเพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์กร โดยเริ่มจากศึกษาสภาพปัจจุบันองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค ส่งผลในทางลบต่อความเปิดของบรรยากาศและมิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับความต้องการของบุคลากร



ขั้นที่ 2 การวินิจฉัย (Diagnose) เป็นการค้นหาสาเหตุของบรรยากาศที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้แก่อุปสรรคที่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของคนในองค์การในการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การควบคุมผู้เรียนโดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรม ความกดดันทางวิชาการ เป็นต้น เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่สามารถวินิจฉัยสาเหตุเหล่านี้ได้จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งต้องอาศัยการกำหนดองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่จะใช้ในการวัด

ขั้นที่ 3 การพัฒนาแผนปฏิบัติงาน (Develop Action Plan) เป็นขั้นตอนหลังจากได้วินิจฉัยถึงปัญหาสาเหตุที่เป็นอุปสรรคแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

ขั้นที่ 4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Implement Action Plan)

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง (Evaluation) ซึ่งเป็นการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพื่อประเมินว่าบรรยากาศองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด และต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมอย่างไร นำไปสู่ขั้นตอนที่ 1 ของวงจรการวินิจฉัยเช่นนี้เรื่อยไป

สรุปได้ว่าการพัฒนาบรรยากาศองค์การมีความสำคัญ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ การพัฒนาบรรยากาศองค์การควรเริ่มจากการระบุปัญหาและทำการวินิจฉัยสาเหตุแห่งปัญหาเพื่อวางแผนดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบและทันท่วงที แต่ทั้งนี้ผู้บริหารต้องอาศัยเครื่องมือที่สามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การเพื่อช่วยวินิจฉัยปัญหาสาเหตุของบรรยากาศที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ จึงจะดำเนินการในขั้นตอนของการวางแผนและดำเนินการแก้ไขได้

#### 1.4 วิธีการวัดบรรยากาศองค์การ

Lewin (1930 cited in Kundu, 2007: 99-108) เชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลกับปัจจัยสถานะแวดล้อมโดยกล่าวว่าปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนในองค์การต้องเข้าใจในบริบทของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสภาพแวดล้อม ในมุมมองนี้พฤติกรรมของปัจเจกบุคคล (B) จะมีความสัมพันธ์กับทั้งบุคคล (P) และสถานะแวดล้อม (E) โดยนำเสนอแบบความสัมพันธ์  $B = f(P, E)$

Murray (1938 cited in Ruane, 1995:39) เสนอแนวคิดต่อจาก Lewin โดยศึกษาความต้องการของบุคคล (Personal Need) และ ความกดดันจากสภาพแวดล้อม (Environmental Press) ในเชิงสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา (Psychological Environment) ว่าปัจเจกบุคคลมีความต้องการเฉพาะตนและความรุนแรงของความต้องการนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ภายในที่ชี้แนะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ความกดดันจากสภาพแวดล้อม เป็นตัวบ่งชี้ภายนอกที่ทำให้เกิด

พฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสถานการณ์ (Situation Factors) ของสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคหรือเอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการของบุคคลนั้น

Waters, Marzano, and McNulty (2003 cited in Reed, 2005:38) อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าต้องรักษาภาวะสมดุลระหว่างความต้องการของปัจเจกบุคคลและความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (1938: 215 cited in Scott, Mitchell and Birnioaum, 1981: 13) ที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของผู้บริหารองค์การในการดูแลรักษา (Maintaining) ให้องค์การสามารถดำเนินการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ความพยายามในการสร้างความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์การโดยรักษาความสมดุลอย่างต่อเนื่องระหว่างเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของปัจเจกบุคคลในองค์การ ปัญหาคือผู้บริหารจะทราบภาวะสมดุล ณ ขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร ได้อย่างไร

จะเห็นว่าการศึกษาของ Lewin และ Murray ในเรื่องพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลกับสภาพแวดล้อมนั้นมีความสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดบรรยากาศองค์การ ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และระบบสังคม (Social System) ที่สร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารในการรักษาคุณภาพระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับความต้องการขององค์การ ซึ่งสามารถทราบได้จากการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

Owens (2004: 202) กล่าวถึงขั้นตอนในการวัดบรรยากาศสถานศึกษาว่าประกอบด้วย 1) พัฒนาแนวคิดที่ชัดเจนว่าอะไรคือปัจจัยหลัก (Key Factors) ที่อยู่ในระบบที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลต่อบรรยากาศ 2) สร้างวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่อธิบายปัจจัยหลักเหล่านั้น และ 3) ใช้กระบวนการวิเคราะห์และนำเสนอข้อค้นพบ

James and Jones (1974: 1096-1112) ศึกษาเกี่ยวกับ วิธีการวัดบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) Multiple Measurement-Organization Attribute Approach (MMOAA) 2) Perceptual Measurement-Organization Attribute Approach (PMOAA) และ 3) Perceptual Measurement-Individual Attribute Approach (PMIAA)

กลุ่ม MMOAA นำโดย Forehand and Gilmer (1964) ใช้องค์ประกอบองค์การ (Organizational Attributes) ในการวัดบรรยากาศ สามารถใช้วัดได้ในระดับย่อยขององค์การ (Subunits) ทำให้ผลของการวัดค่อนข้างคงที่แม้เวลาจะผ่านไปและใช้วิธีการวัดบรรยากาศองค์การที่หลากหลาย (Variety of Methods) ทั้งจากการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual

Perception) และจากองค์ประกอบองค์การที่เป็นรูปธรรม (Objective Attributes) ได้แก่ องค์ประกอบสภาพนิเวศน์ (Ecology Attributes) การศึกษาในด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) และ ด้านพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) มักจะอยู่ในกลุ่ม MMOAA ซึ่งแบ่งเป็นงานวิจัยด้านรูปแบบองค์การ (Organizational Model) ได้แก่งานวิจัยของ Hall et al., 1967; Indik, 1968; Katz and Kahn, 1966; Sells, 1963, 1968) งานวิจัยด้านบริบทองค์การ (Organizational Context) ได้แก่งานวิจัยของ Lawrence and Lorsch, 1967; Pugh et al., 1969; Woodward, 1965 และงานวิจัยด้านโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) ได้แก่งานวิจัยของ Porter and Lawler, 1965; Pugh et al., 1968; Thomas and Fink, 1963 การศึกษาบรรยากาศองค์การในกลุ่มนี้ถูกวิจารณ์ว่าไม่ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับทฤษฎีองค์การ (Organizational Theory) และกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ค่อนข้างกว้าง ขาดความละเอียดแม่นยำในการวัดบรรยากาศองค์การ

กลุ่ม PMOAA นักวิชาการหลักในกลุ่มนี้ได้แก่ Campbell et al. (1970) ใช้การวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์การและการรับรู้นั้นจะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ตัวบรรยากาศเองถูกมองว่าเป็นตัวแปรสถานการณ์ (Situation Variables) หรือผลกระทบหลักที่เกิดขึ้นกับองค์การ (Organizational Main Effect) นอกจากนี้การวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์การโดยถือว่าเป็นการตอบสนอง (Response) ต่อองค์ประกอบองค์การ (Organizational Attributes) ซึ่งถือว่าเป็นตัวกระตุ้น (Stimuli) ควรใช้ฉันทามติ (Consensus) ของการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์การไม่ว่าการรับรู้จะตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ตามแต่ก็ถือว่าการรับรู้ของคนส่วนใหญ่ในองค์การมีอิทธิพลต่อสถานการณ์ (Situational Influence)

กลุ่ม PMIAA เน้นบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Schneider and Hall (1972) ว่าเป็นภาพสรุปรวมของการรับรู้ที่ปัจเจกบุคคลในองค์การมีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และการรับรู้นี้เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลักษณะขององค์การ Schneider et al. ใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) โดยพิจารณาว่าปัจเจกบุคคลในองค์การเป็นผู้ประมวลผลสารสนเทศ ส่วนปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) เหตุการณ์และลักษณะขององค์การ (Organization Characteristics) และ 2) ลักษณะของผู้รับรู้ (Perceiver Characteristics) บรรยากาศองค์การเสมือนเป็นผลสรุปของการประเมินเหตุการณ์ จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ที่เป็นจริงกับการรับรู้ต่อเหตุการณ์นั้น การรับรู้ที่มีต่อบรรยากาศองค์การจึงเป็นผลของการประมวลความคิดที่พัฒนาขึ้นจากการสังเกตการณ์องค์การในระดับมหภาค PMIAA มีส่วนที่เหมือนกับ PMOAA ตรงที่ใช้ภาพรวมของการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมองค์การ แต่ PMOAA จะ

เน้นบรรยากาศขององค์การในมุมมองขององค์การและใช้องค์ประกอบขององค์การ (Organizational Attributes) ส่วน PMIAA จะเน้นที่องค์ประกอบปัจเจกบุคคล (Individual Attributes)

Anderson (1982: 386-387) แบ่งวิธีการวัดบรรยากาศขององค์การของนักวิชาการออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่เน้นคุณลักษณะที่เป็นรูปธรรม (Objective Attributes) และกลุ่มที่เน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม (Subjective Attributes) ทั้งนี้ Anderson ได้สรุปข้อคิดเห็นของนักวิชาการกลุ่มที่ใช้วิธีการตรวจสอบบรรยากาศจากข้อมูลที่ได้จากการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์การว่ามีลักษณะเป็นนามธรรมซึ่งมีจุดอ่อนเนื่องจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความกดดันของสภาพแวดล้อม (Environmental Press) อาจมาจากประสบการณ์ (Experiences) ความต้องการ (Needs) และค่านิยม (Values) ของแต่ละบุคคล (Bloom, 1976; Davis, 1963; Hellriegel and Slocum, 1974; Mitchell, 1967) ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนในการแยกข้อมูลด้านบรรยากาศกับข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) หรือบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคล (Hellriegel and Slocum, 1974; Hoover, 1978; Moos, 1979; Tannenbaum and Bachman, 1964) นอกจากนั้นการรับรู้ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในกลุ่มเดียวกัน เช่นกลุ่มครู กลุ่มนักเรียน และกลุ่มผู้บริหาร มักจะสอดคล้องกันภายในกลุ่มแต่จะแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ดังนั้นการรับรู้จากกลุ่มใดที่จะให้ข้อมูลบรรยากาศได้แม่นยำกว่ากัน ข้อมูลที่ได้จากการรับรู้ขาดความน่าเชื่อถือเนื่องจากเป็นนามธรรมและไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ จากปัญหาดังกล่าวทำให้การตรวจสอบบรรยากาศของนักวิชาการกลุ่มนี้ นิยมใช้แนวคิดแบบรูปธรรมเช่น ขนาดขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ปริมาณของกฎระเบียบ การกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ เป็นต้น

ส่วนข้อโต้แย้งของนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่มีต่อแนวคิดวิธีการตรวจสอบบรรยากาศจากข้อมูลที่เป็นรูปธรรมเห็นว่าข้อมูลเชิงรูปธรรมไม่เพียงพอที่จะแสดงภาพบรรยากาศขององค์การได้อย่างสมบูรณ์ ข้อมูลเชิงรูปธรรมจะเฉพาะเจาะจง เฉพาะเรื่องและไม่เชื่อมโยงเด่นชัดกับผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ยากที่จะตีความในภาพรวมได้ ในขณะที่สภาพแวดล้อมขององค์การรับรู้ได้โดยสมาชิกในองค์การและผลจากการรับรู้จะส่งผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งในแนวคิดนี้องค์ประกอบที่เป็นรูปธรรมเช่น ขนาดหรือขั้นตอนการตัดสินใจจะไม่เพียงพอที่จะอธิบายบรรยากาศขององค์การในระดับการรับรู้เช่น การรับรู้ต่อบรรยากาศแห่งมิตรภาพหรือบรรยากาศที่เปิดกว้างให้แสดงข้อเสนอแนะ ซึ่ง Tagiuri (1968) อธิบายว่าเป็นเพราะองค์ประกอบที่เป็นรูปธรรมอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงจากภายนอก แต่ข้อเท็จจริงจากภายนอกนี้สามารถนิยามให้เกิดการรับรู้ได้

อย่างไรก็ตามการศึกษาบรรยากาศขององค์การของนักวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดเชิงนามธรรมมากกว่าและให้การยอมรับว่าข้อมูลจากการรับรู้เป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมที่แท้จริง (Actual Behavior) ยังมีความสำคัญน้อยกว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ (Perceived

Behavior) เพราะการรับรู้เป็นสิ่งซึ่งควบคุมการตอบสนองของบุคคล ภาพบรรยากาศองค์การที่เห็น อาจไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงขององค์การแต่เป็นลักษณะที่ถูกรับรู้ด้วยค่านิยม ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่างๆ ซึ่งนักวิชาการเชื่อว่าแนวทางนี้จะเข้าใจถึงความเป็นจริงในด้านพฤติกรรมของบุคคลและแสดงให้เห็นผลกระทบได้มากกว่าการวิเคราะห์ลักษณะแท้ๆขององค์การ การสรุปผลการศึกษาบรรยากาศองค์การเชิงนามธรรมเป็นการสรุปภาพรวมในระดับมหภาคมากกว่าจุลภาค

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า วิธีการวัดกลุ่ม MMOAA ใช้วิธีการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การและจากการวัดจากองค์ประกอบองค์การ ส่วนกลุ่ม PMOAA ใช้วิธีการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบองค์การ และกลุ่ม PMIAA ใช้วิธีการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่เน้นองค์ประกอบปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่าการวัดบรรยากาศองค์การที่ครอบคลุมที่สุดคือการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การในฐานะผู้ให้ข้อมูล (Informants) ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบองค์การ (Organizational Attributes) และองค์ประกอบปัจเจกบุคคล (Individual Attributes) ซึ่งมีมิติองค์ประกอบบรรยากาศของ Tagiuri (1968) ครอบคลุมทั้งมิติองค์ประกอบองค์การและมิติองค์ประกอบปัจเจกบุคคล

ในทางปฏิบัติจะเห็นว่าการเก็บข้อมูลการรับรู้ของสมาชิกองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การไม่ใช่เรื่องยากหากมีเครื่องมือที่มีความเที่ยง ความตรง เหมาะสม ง่ายต่อการใช้งาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์แสดงภาพสะท้อนขององค์การ ใช้ในการวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) เพื่อวางแผนปฏิบัติการและปรับปรุงองค์การ เหมือนแนวคิดที่นักวิทยาศาสตร์เก็บข้อมูลสภาพบรรยากาศเพื่อเตรียมรับและจัดการกับสภาพอากาศที่ไม่ปกติ

### 1.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ

การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การเริ่มขึ้นในช่วง 1960's และ 1970's ตามพัฒนาการของแนวคิดองค์การ (Organizational Concept) ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การและแนวคิดที่เกี่ยวข้องมีสาระสรุป ดังนี้

#### College Characteristics Index (CCI)

Pace and Stern (1958 cited in Anderson, 1982: 373) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ โดยวัดจากแรงกดดันขององค์การตามการรับรู้และประสบการณ์ของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ตัวชี้วัดลักษณะของสถาบัน (College Characteristics Index - CCI) และตัวชี้วัด

ด้านกิจกรรมของนักศึกษา (Activities Index - AI) ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาถูกมองว่าเป็นผลจากความสอดคล้องต้องกัน (Congruence) ระหว่างแรงกดดันจากสถาบัน (College Press) กับความต้องการของนักศึกษา (Student Need) เครื่องมือนี้ใช้กรอบแนวคิด Need-Press ของ Henry A. Murray มาใช้อธิบายบุคลิกภาพของคนซึ่ง Murray อธิบายว่าบุคลิกภาพเป็นผลผลิตที่เป็นพลวัตระหว่างความต้องการ (Need) ทั้งจากภายในและภายนอก และ แรงกดดัน (Press) จากสภาวะแวดล้อม อันนำไปสู่พฤติกรรมในการปรับตัว (Adaptive Behavior) CCI วัดแรงกดดันทั้งหมด 30 ชนิดและนำไปทดลองใช้กับนักศึกษา 423 คนและอาจารย์ 71 คน ในสถาบัน 5 แห่ง แล้วคำนวณหาค่าสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละแรงกดดันและทำการปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องมือนี้ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์การของสถาบันอุดมศึกษาประเภทต่างๆ เช่น สถาบันการศึกษาเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน Stern ให้ความเห็นว่า นอกจากนักศึกษาจะมีความแตกต่างกันตามบุคลิกภาพส่วนตัวแล้วในขณะเดียวกัน บุคลิกภาพของสถาบันที่ศึกษาอยู่ก็ทำให้นักศึกษาแตกต่างกันด้วย ซึ่งได้แก่ความกดดัน แนวปฏิบัติและนโยบาย กฎระเบียบ การให้รางวัล บรรยากาศในห้องเรียน กิจกรรมสังคม เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา หล่อหลอมนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแต่ละสถาบัน บรรยากาศของแต่ละสถาบันจึงมีความแตกต่างกัน

### Organizational Climate Index (OCI)

Stern and Steinhoff (cited in Owens 2004: 205) ได้พัฒนา Organization Climate Index – OCI ซึ่งปรับปรุงจาก CCI ให้สามารถใช้ได้กับโรงเรียนและองค์การประเภทอื่นๆ และทดลองใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1965 เพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนรัฐบาลใน Syracuse, New York. OCI ฉบับสมบูรณ์ประกอบด้วยคำถาม 300 ข้อ และได้มีการพัฒนา OCI ฉบับย่อประกอบด้วย 80 ข้อรายการที่สามารถประมวลผลคะแนนด้วยมือและมีการจัดพิมพ์เผยแพร่คำแนะนำมาตรฐานที่เป็นปทัสถานสำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ทำให้การใช้งานสะดวกและง่ายขึ้น ข้อรายการของ OCI ใช้ Force Choice แบบถูก (True) หรือ ผิด (False) แบ่งเป็นชุดละ 10 ข้อ เพื่อวัดระดับที่บรรยากาศสร้างแรงกดดัน (Press) ต่อความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs in Personality) ตามแนวคิดวิทยาของ Murray (Murray's Psychogenic Needs) 30 ประการ ข้อมูลที่ได้จาก OCI จะมีความละเอียดสามารถวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของแต่ละสถานศึกษาและกลุ่มของสถานศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาทั้งที่ตั้งอยู่ในเมืองหรือต่างจังหวัด

### Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)

Halpin and Croft (1962 cited in Owens, 2004: 202-204; Hoy et al., 1991:18-19, 60-61; Lunenburg and Ornstein, 2008: 82-83) นำเสนอแนวคิดบรรยากาศองค์การ ที่ใช้ค้นหามิติของการรับรู้ของผู้มีส่วนร่วมเป็นการบ่งชี้บรรยากาศองค์การ และเชื่อมั่นว่าบรรยากาศเป็นตัวชี้บ่งประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีกว่าตัวแปรอีกหลายตัวที่ใช้วัดประสิทธิผลโรงเรียนในขณะนั้น ซึ่ง Halpin and Croft ได้จัดทำแบบสอบถามเรียกว่า Organization Climate Description Questionnaire (OCDQ) ขึ้นเพื่อใช้วัดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และระหว่างครูกับครูใหญ่ โดยใช้คำถามที่แสดงความถี่ของการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ ใน 4 ระดับ ได้แก่ เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง เกิดขึ้นบางครั้ง เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และเกิดขึ้นบ่อยมาก การวิจัยบรรยากาศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในยุคแรกจะใช้ OCDQ เป็นเครื่องมือหลัก OCDQ นับเป็นเครื่องมือที่มีการใช้อย่างแพร่หลายประกอบด้วยข้อรายการ 64 ข้อที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถม 71 โรงเรียนใน 6 เขตพื้นที่ทั่วประเทศ ผลที่ได้จาก Factor Analysis สามารถจัดกลุ่มข้อรายการทั้ง 64 ข้อ ออกเป็น 8 องค์ประกอบที่ใช้วัดคุณลักษณะของกลุ่มครูและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครู และได้นำองค์ประกอบบรรยากาศทั้ง 8 องค์ประกอบมาจัดเป็นแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบเรียงลำดับจากบรรยากาศพึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) บรรยากาศอิสระ (Autonomous Climate) บรรยากาศควบคุม (Controlled Climate) บรรยากาศสนิทสนม (Familiar Climate) บรรยากาศรวบอำนาจ (Paternal Climate) บรรยากาศปิด (Closed Climate) โดยการแปลงคะแนนขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบให้เป็นคะแนนที่ (Normalized T-Score) แล้วตัดออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง (คะแนนที่ 56-80) ระดับกลาง (คะแนนที่ 46-55) ระดับต่ำ (คะแนนที่ 20-45) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง 71 โรงเรียนมีบรรยากาศแบบเปิด 38 โรงเรียนและบรรยากาศค่อนข้างปิด 33 โรงเรียน

อย่างไรก็ตามมีข้อโต้แย้งจากผลการศึกษางานวิจัยที่ใช้ OCDQ ของ Brown and House (1967 cited in Anderson, 1982: 375) และ Thomas (1976 cited in Anderson, 1982: 375) ที่สรุปว่า OCDQ ไม่สามารถใช้พยากรณ์ความสำเร็จของนักเรียนได้อย่างชัดเจนแต่ OCDQ กระตุ้นให้เกิดความสนใจในการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างกว้างขวาง ข้อคิดเห็นที่ Owens (2004: 204) มีต่อ OCDQ คือแนวคิดของ OCDQ สามารถใช้อธิบายทิศทางปฏิสัมพันธ์และการส่งผลของปัจจัยภายในโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อน Andrews (1965 cited in Halpin, 1967: 7-8) ได้ทดลองใช้ OCDQ กับโรงเรียน 165 แห่งใน Alberta พบว่ามีความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

แต่มีข้อจำกัดของ OCDQ ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกลุ่มครูและครูใหญ่เท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและครูกับผู้ปกครอง

OCDQ ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่ใช้วัดบรรยากาศในบริบทต่างๆกัน จากบริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีความแตกต่างกัน จึงได้มีการปรับปรุง OCDQ และพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดบรรยากาศสำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาเรียกว่า OCDQ-RE สำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเรียกว่า OCDQ-RS

OCDQ-RE ประกอบด้วย 42 ข้อรายการ ที่อธิบายลักษณะพฤติกรรมใน 6 มิติ ซึ่ง 3 มิติแรกเป็นพฤติกรรมของครูใหญ่ ส่วน 3 มิติหลังเป็นพฤติกรรมของครู ได้แก่

Supportive Principal Behavior แสดงให้เห็นว่าครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับครู รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู ให้ความจริงใจ ข้อคิดเห็นแนะนำการทำงาน

Directive Principal Behavior ครูใหญ่ติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด มีการควบคุมการทำงานของครูและการดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ และลงลึกถึงรายละเอียดของงาน

Restrictive Behavior การทำงานของครูใหญ่เป็นอุปสรรคมากกว่าอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครู ครูใหญ่มอบหมายภาระงานที่มาก อาทิ ให้ครูทำงานเอกสาร การร่วมเป็นกรรมการในคณะทำงานต่างๆ ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานอื่นๆ

Collegial Teacher Behavior สัมพันธภาพแบบเปิดระหว่างครูผู้ร่วมวิชาชีพครูมีความกระตือรือร้นมีการยอมรับ ให้เกียรติและเคารพในความสามารถเชิงวิชาชีพของกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน

Intimate Teacher Behavior แสดงให้เห็นความผูกพัน การสร้างเครือข่ายที่ผูกพันแน่นแฟ้นในกลุ่มครู ครูทุกคนรู้จักคุ้นเคยกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

Disengaged Teacher Behavior การขาดวิธีการและความใส่ใจในกิจกรรมวิชาชีพ มีพฤติกรรมในทางลบและไม่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน

OCDQ-RS ประกอบด้วย 34 ข้อรายการ แบ่งออกเป็น 5 มิติที่ใช้อธิบายภาวะผู้นำของครูใหญ่ (Principal Leadership) ได้แก่ การให้การสนับสนุน (Supportive Behavior) การกำกับ (Directive Behavior) และปฏิสัมพันธ์ของครู (Teacher Interactions) ได้แก่ ความผูกพัน (Engaged Behavior) ความอึดอัด คับข้องใจ (Frustrated Behavior) และ ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimate Behavior) โดยกำหนดแบบบรรยากาศเป็น บรรยากาศแบบเปิด (Openness) และบรรยากาศใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy)



OCDQ นับว่าเป็นเครื่องมือที่วัดบรรยากาศการบริหารจัดการที่มีจุดเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และครูกับครูใหญ่ และไม่ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หรือ นักเรียนกับนักเรียน

Owens and Steinhoff (1969:1-6) ได้ทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่าง Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ของ Halpin and Croft กับ Organizational Climate Index (OCI) ของ Stern and Steinhoff ภายใต้กรอบที่บรรยากาศหมายถึงลักษณะที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อคนในองค์การโดยใช้เครื่องมือทั้งสองกับสมาชิกในโรงเรียนรัฐบาล 53 โรงเรียนในนิวยอร์ก ผลการศึกษาสรุปว่าเครื่องมือทั้งสองสามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์การได้ และมีมิติที่ใช้ในเครื่องมือทั้งสองมีความสัมพันธ์กันกล่าวคือ Development Press สัมพันธ์ในเชิงบวกกับ Esprit, Thrust และ Consideration และสัมพันธ์ในเชิงลบกับ Disengagement ส่วน Control Press สัมพันธ์ในเชิงลบกับ Intimacy, Thrust และ Consideration สำหรับ Aloofness และ Production Emphasis ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับองค์ประกอบใดใน OCI การศึกษาไม่สามารถสรุปได้ว่าเครื่องมือใดดีกว่ากันจนสามารถยกเลิกการใช้เครื่องมือหนึ่งแล้วใช้เพียงเครื่องมือเดียวได้

### Organizational Health Inventory (OHI)

Hoy, Tarter and Kottkamp (1991: 67-84) พัฒนา OHI ขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดบรรยากาศของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ Parson (1967) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ โดยวัดจากองค์ประกอบที่บ่งชี้สุขภาพขององค์การใน 3 มิติคือมิติสถาบัน มิติการบริหารจัดการและมิติปฏิบัติการ ในมิติสถาบันเน้นการวัดความสามารถของโรงเรียนในการรับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก มิติการบริหารจัดการเน้นการวัดพฤติกรรมของครูใหญ่ในด้านการมุ่งงานและความสำเร็จ และพฤติกรรมทำให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ ความสามารถของครูใหญ่ในการจัดทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ มิติปฏิบัติการเน้นความสัมพันธ์ของกลุ่มครู ความภาคภูมิใจในโรงเรียน ความรับผิดชอบในการผลักดันสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบด้วยข้อรายการ 44 ข้อ วัดผลจากคะแนนที่ได้จากข้อรายการในแต่ละองค์ประกอบ คะแนนยิ่งสูงมากก็หมายถึงความมีสุขภาพขององค์การมีมากตามไปด้วย ผลการศึกษาพบว่าในองค์การมีสุขภาพจะมีระดับของความไว้วางใจของครู ที่มีต่อครูใหญ่ ต่อกลุ่มเพื่อนครูและต่อองค์การ สูงด้วย และมีบรรยากาศแบบเปิดที่มีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มครูและกับครูใหญ่ นอกจากนั้นสุขภาพขององค์การยังสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและประสิทธิภาพในการสอนของครู

ข้อรายการของ OHI ในเบื้องต้นประกอบด้วย 95 ข้อ และใช้มาตรวัดแบบ Likert 4 ระดับ วัดความถี่ของการเกิดเหตุการณ์ ได้แก่ นานๆ ครั้ง เป็นบางครั้ง เกิดขึ้นบ่อยๆ และเกิดบ่อยครั้งมาก และนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 72 โรงเรียน ครอบคลุมโรงเรียนในเมือง ชานเมือง และนอกเมือง ข้อมูลได้จากครูของแต่ละโรงเรียนที่เลือกมาแบบสุ่ม เนื่องจากหน่วยของการวัดคือโรงเรียน ดังนั้นคำตอบของครูแต่ละโรงเรียนในแต่ละข้อรายการจะถูกรวมกันเป็นคะแนนระดับโรงเรียนของข้อรายการนั้นๆ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถเลือกข้อรายการได้โดยใช้เกณฑ์การเลือกเฉพาะข้อมี Loading Factor สูงในองค์ประกอบเดียวจากองค์ประกอบทั้งหมด (High Factor Loadings) และมีการทดสอบความเที่ยง และความตรงของเครื่องมือ และทำายที่สุดคงเหลือข้อรายการที่ใช้ใน OHI ฉบับสมบูรณ์ 44 ข้อ องค์ประกอบที่ใช้ใน OHI ค่อนข้างใกล้เคียงกับองค์ประกอบที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ

#### Profile of a School, Profile of Organizational Characteristics, Survey of Organization

Likert, R. (1980 cited in Bishop and Lester, 1993: 280) พัฒนาเครื่องมือ 3 แบบ เพื่อใช้ประเมินองค์การในแบบต่างๆ Profile of a School ประกอบด้วย 65 ข้อรายการที่ออกแบบเพื่อใช้กับนักเรียน ครู และครูใหญ่และคนอื่นๆ เพื่อจะหาวิธีการทำให้กระบวนการสอนเป็นที่พึงพอใจและได้ผล Profile of Organizational Characteristics ประกอบด้วย 43 ข้อรายการซึ่งใช้อธิบายระบบการจัดการใน 8 องค์ประกอบ Survey of Organization ประกอบด้วย 120 ข้อรายการ เพื่อวัดการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อแนวปฏิบัติขององค์การและความพึงพอใจในงาน เครื่องมือทั้งสาม ใช้แนวคิด System 4 ของ Likert ระบบการจัดการ 4 ระบบของ Likert (1976 Cited in Owens 2004: 207-212) ใช้อธิบายบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งเป็นแบบที่ต่อเนื่องกันจาก System 1 ถึง System 4 โดยมีรายละเอียดของแต่ละระบบดังนี้

System 1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive-authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

System 2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

System 3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

System 4 แบบมีส่วนร่วม (Participative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### University Version of the Charles F. Kettering Climate Scale (UCFK)

Johnson, William et al. (1999: 336) พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่ใช้ในบริบทมหาวิทยาลัยโดยพัฒนาจากเครื่องมือที่เรียกว่า Charles F. Kettering Climate Scale - CFK ซึ่ง Fox et al. (1973 cited in Johnson, 1999: 338) สร้างขึ้นเพื่อใช้ในบริบทโรงเรียน Johnson et al. ได้ทำการวิจัยเพื่อปรับ CFK ให้ใช้ในบริบทมหาวิทยาลัยโดยเพิ่มเติมองค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศมหาวิทยาลัยจากองค์ประกอบเดิมที่ใช้ในบริบทโรงเรียนอีก 2 องค์ประกอบได้แก่ พัฒนาการด้านสังคมและวิชาการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) และการผูกพันยึดเหนี่ยว (Cohesiveness) โดยทดลองกับมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งทางตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีจำนวนนักศึกษา 1,050 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษาจำนวน 707 คน ประกอบด้วยนักศึกษาเพศหญิงและชายจำนวนเท่าๆกันของทุกชั้นปี ในทุกสาขาวิชา เครื่องมือ UCFK แบ่งเป็น 4 ตอนโดย ตอน A จะเป็นข้อรายการเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศโดยทั่วไป (General Climate Factors) ซึ่งมี 8 องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีคำถาม 5 ข้อ รวม 40 ข้อ ตอน B เป็นคำถามด้านโปรแกรมการเรียนการสอน (Program Determinants) 35 ข้อ และ ตอน C เป็นคำถามด้านกระบวนการ (Process Determinants) 40 ข้อ ตอน D เป็นคำถามด้านวัสดุ (Material Determinants) 15 ข้อ การวัดในแต่ละข้อรายการจะให้ตอบใน 2 ด้าน คือด้านที่เป็นอยู่ (What is) เป็นการวัดการรับรู้ที่มีต่อสถานภาพที่เป็นจริง และด้านที่ควรเป็น (What should be) ซึ่ง

เป็นการรับรู้ที่มีต่อสถานภาพที่ปรารถนาให้เป็น โดยใช้มาตรวัด 4 ระดับคือ 1 = เกือบจะไม่เคย (Almost Never) 2 = บางครั้งบางครั้ง (Occasionally) 3 = บ่อยๆ (Frequently) 4 = เป็นประจำ (Almost Always)

Pace and Stern (1970 cited in Nicholson, 1998: 374) ได้ออกแบบวิธีการวัดบรรยากาศองค์การในองค์การอุตสาหกรรม นอกจากนั้นยังเป็นผู้บุกเบิกการวัดบรรยากาศองค์การที่เป็นสถานศึกษา โดยศึกษาว่าสัดส่วนของการรับรู้ของประชากร (Population) ที่มีต่อบรรยากาศองค์การในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ควรมีขนาดเท่าใด จึงจะเพียงพอที่จะใช้สรุปบรรยากาศองค์การในเรื่องนั้นได้ ซึ่ง Pace ใช้ ร้อยละ 66 เป็นเกณฑ์ในขณะที่มีนักวิชาการคนอื่นเห็นว่าควรสูงถึงระดับที่ใกล้เคียงร้อยละ 100 มากกว่า อย่างไรก็ตามนักวิจัยส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการหาข้อสรุปในประเด็นนี้และใช้มาตรวัดแบบหลายรายการ (Multi-Item Scales) และหาค่าเฉลี่ย (Mean Score) แทน

Nicholson (1998: 374) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านความตรง (Validity) ของการวัดบรรยากาศองค์การว่า ความแตกต่างในการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อบรรยากาศองค์การมีมากเห็นได้ชัดจากค่าความแปรปรวนของข้อมูลการรับรู้ที่ได้จากสมาชิกในองค์การในงานวิจัยส่วนใหญ่มีค่าสูง แต่หากพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean Score) จะพบว่าการรับรู้มีความใกล้เคียงกันในกลุ่มสมาชิกในระดับชั้น (Hierarchical Level) เดียวกันหรือหน้าที่งาน (Function) ที่ใกล้เคียงกันหรือทำงานในแผนก (Department) เดียวกันเป็นต้น ข้อค้นพบนี้นำไปสู่แนวคิดเรื่องบรรยากาศย่อย (Subclimate) ในองค์การ อย่างไรก็ตามปัญหาการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในภาพรวมยังคงมีอยู่เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างของการรับรู้ของสมาชิกภายในระดับชั้นหรือในแผนกเดียวกันอยู่ดี มีข้อเสนอแนะให้ใช้ Cluster Analysis เพื่อวิเคราะห์หากกลุ่มคนที่รับรู้บรรยากาศในแนวทางเดียวกัน และเรียกว่าเป็น Collective Climate ซึ่ง Payne (1990 cited in Nicholson, 1998: 375) ได้แย้งว่าแนวคิดนี้ใช้ได้หากกลุ่มมีลักษณะทางจิตวิทยาทางสังคมที่มีนัยใกล้เคียงกัน (Meaningful Socio-Psychological Identity) เช่นปฏิบัติงานอยู่ในแผนกหรือคลินิกเดียวกัน เป็นต้น

Hoy, Wayne K.; Tarter, John; และ Kottkamp, Robert (1991: 149-153) เสนอว่าเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสามารถใช้วัดบรรยากาศก่อนเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ทำให้สามารถคาดการณ์โอกาสแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง และเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการประเมินการบริหารงานของตนและปรับปรุงแนวทางการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

จากการศึกษาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่า เครื่องมือวัดบรรยากาศส่วนใหญ่ใช้การศึกษารับรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์การที่มีต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์การ กล่าวได้ว่าการวัดบรรยากาศขององค์การสามารถทำได้อย่างมีระบบโดยการสร้างเครื่องมือเพื่อสำรวจการรับรู้ของบุคคลในองค์การซึ่งอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ข้อมูล (Informants) จากสภาพที่เป็นอยู่จริง (Existing State) ที่มีต่อองค์การ ภายใต้หน่วยของการวิเคราะห์แต่ละหน่วยซึ่งคือองค์การแต่ละองค์การและใช้ข้อรายการที่สอดคล้องและสามารถให้คำตอบตามนิยามของแต่ละองค์ประกอบที่บ่งชี้บรรยากาศที่ต้องการวัดในแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยส่วนมากใช้ในการวัด สำหรับมาตรวัดที่นักวิชาการนิยมใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การเป็นมาตรวัดตามวิธีของ Likert

ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การจึงขึ้นอยู่กับการเปิดเผยข้อมูลการรับรู้ที่มีต่อสภาวะแวดล้อมภายในองค์การของผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งในองค์การสถาบันการศึกษาได้แก่ผู้บริหารและคณาจารย์ แนวโน้มการศึกษาระบบบรรยากาศขององค์การสถานศึกษาได้ให้ความสนใจในการสำรวจการรับรู้ของผู้เรียนที่มีต่อสถานศึกษาเพิ่มขึ้นด้วย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างตลอดจนความเที่ยงของเครื่องมือโดยอาศัยดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญและวิธีการทางสถิติ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การยังพบว่า เครื่องมือที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ไม่ครอบคลุมองค์ประกอบบรรยากาศที่ครอบคลุมทุกมิติตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) นอกจากนั้นเครื่องมือเกือบทั้งหมดใช้ในบริบทโรงเรียน จะมีเพียง CCI (Stern&Pace, 1962) และ UCFK (Johnson et al., 1999) เท่านั้นที่ใช้ในบริบทอุดมศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบบรรยากาศที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การจำแนกตามมิติบรรยากาศของ Tagiuri (1968)

เครื่องมือ	สภาพนิเวศน์	สภาพทางสังคม	ระบบสังคม	วัฒนธรรม
CCI (Pace and Stern, 1958)		รางวัล นโยบาย	กระบวนการทำงาน แรงกดดันของ วิทยาลัย	กิจกรรมทางสังคม
OCDQ (Halpin and Croft, 1963)		ขวัญกำลังใจ	อุปสรรค	การผลักดัน ความเป็นอิสระไม่ผูกพัน ความสนิทสนม ความห่างเหิน มิตรสัมพันธ์ การเน้นผลงาน
OCI (Stern and Steinhoff, 1970)	สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ องค์กร		ระเบียบวินัย การควบคุมการ กระตุ้น	บรรยากาศทางปัญญา การให้เกียรติ การสนับสนุน มาตรฐานความสำเร็จ
SS (Coughlan, 1970)	อาคารและสิ่ง อำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์	แรงจูงใจทาง การเงิน	ภาระงาน ความคิดเห็นด้าน โปรแกรม การศึกษา ผลการปฏิบัติงานและ การพัฒนา	แนวการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน ความสัมพันธ์ใน การกำกับดูแล
POC (Likert, 1980)		ภาวะผู้นำ การจูงใจ	การสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย	
OHI (Hoy et al., 1991)		อิทธิพลครูใหญ่ (M) ขวัญกำลังใจ (T) การสนับสนุน ทรัพยากร (M) ภาวะผู้นำแบบ คณาจารย์ (M)	โครงสร้างการ ใช้อำนาจหน้าที่ (M)	ความผูกพันของครู (T) บุรณภาพขององค์กร (I) การเน้นวิชาการ (T)
UCFK (Johnson et al., 1999)		ขวัญกำลังใจ ในระดับสูง	โอกาสในการเสนอ ข้อคิดเห็น การฟื้นฟูโรงเรียน	การเคารพให้เกียรติ ความไว้วางใจ ความผูกพันยึดเหนี่ยว ความเอาใจใส่ ความก้าวหน้าทาง วิชาการและสังคม อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.4 เครื่องมือวัดบรรยากาศของคึกการ: มาตรการ จำนวนข้อ กลุ่มตัวอย่าง และการแปลผล

เครื่องมือ	มาตรการ	จำนวนข้อ	กลุ่มตัวอย่าง	การแปลผล
CCI (Pace and Stern, 1958)	พิจารณาข้อรายการว่าถูกหรือผิดจากลักษณะของสถาบัน	300 ข้อ	นักศึกษา 423 คนและอาจารย์ 71 คน ในสถาบัน 5 แห่ง	คะแนนจากการตอบข้อรายการในแต่ละองค์ประกอบ คะแนนขององค์ประกอบใดสูงหมายถึงองค์ประกอบนั้นผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นด้วย แสดงการรับรู้ว่าคุณลักษณะของสถาบันเป็นเช่นนั้น
OCDQ (Halpin and Croft, 1963)	แบบลิเคิร์ท วัดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมนั้นๆใน 4 ระดับ ได้แก่ เกิดขึ้นนานๆครั้ง เกิดขึ้นบางครั้ง เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และเกิดขึ้นบ่อยมาก	64 ข้อ	ครูในโรงเรียนประถม 71 โรงเรียน ใน 6 เขตพื้นที่ทั่วประเทศ	แปลงคะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบเป็นค่าคะแนนที่ (T-score) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนที่มาตรฐานขององค์ประกอบของแบบบรรยากาศ แต่ละแบบ ผลรวมของผลต่างระหว่างข้อมูลที่ได้กับเกณฑ์มาตรฐานของแบบบรรยากาศแต่ละแบบที่มีค่าน้อยที่สุดจะเป็นค่าบ่งชี้ว่าแบบบรรยากาศเป็นแบบใด
OCI (Stern and Steinhoff, 1970)	เลือกตอบแบบถูก หรือ ผิด (True – False)	80 ข้อ	ครูโรงเรียนรัฐบาล 931 คน และหน่วยอาสาสมัครเพื่อสันติภาพ 2,500 คน	คะแนนจากการตอบข้อรายการในแต่ละองค์ประกอบคะแนนขององค์ประกอบใดสูงแสดงว่าองค์ประกอบนั้นเป็นลักษณะของสถาบันนั้น
OHI (Hoy et al., 1991)	แบบลิเคิร์ท วัดความถี่ของการเกิดเหตุการณ์หรือพฤติกรรม 4 ระดับ ได้แก่ นานๆครั้ง เป็นบางครั้ง เกิดขึ้นบ่อยๆ และเกิดบ่อยครั้งมาก	44 ข้อ	ครูของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 72 โรงเรียน	คะแนนบ่งชี้ความมีสุขภาวะได้จากการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนของแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด ค่าเฉลี่ยรวมของทุกองค์ประกอบเป็นคะแนนบ่งชี้ความมีสุขภาวะของโรงเรียนนั้น และแปลงค่าเฉลี่ยที่ได้เป็นคะแนนมาตรฐานโดยใช้ค่าเฉลี่ยมาตรฐานเท่ากับ 500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 100 ค่าที่ได้สูงกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานมากเท่าใดจะแสดงความมีสุขภาวะมากเท่านั้น
UCFK (Johnson et al., 1999)	แบบลิเคิร์ทมาตราวัด 4 ระดับ ได้แก่ เกือบจะไม่เคย บางครั้งบางครั้งบ่อยๆและเป็นประจำแต่ละข้อรายการ จะให้ตอบใน 2 ด้านคือด้านที่เป็นอยู่ เป็นภาควิชาการรับรู้ที่มีต่อสถานภาพที่เป็นจริงและด้านที่ควรเป็น	130 ข้อ	นักศึกษา 707 คน ของมหาวิทยาลัยเอกชน 1 แห่ง	คำนวณคะแนนเฉลี่ยของคะแนนที่วัดได้แล้วนำมาเขียนแผนภาพเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ในด้านที่เป็นอยู่(What it be)และด้านที่ควรเป็น (What it should be) ของแต่ละองค์ประกอบ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา

### 2.1 ความหมายของสถาบันอุดมศึกษา

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ( 2522) ให้ความหมายของอุดมศึกษาว่าหมายถึง การศึกษาวิชาชีพหรือวิชาการขั้นสูง คำว่าอุดมศึกษามีรากศัพท์มาจากคำบาลี กล่าวคือ อุดม หมายถึง สูงสุด และศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ดังนั้น คำว่าอุดมศึกษา จึงหมายถึงการเรียนขั้นสูงสุด อุดมศึกษาถือเป็นการศึกษาระดับสูงของประเทศ เป็นแหล่งรวมวิทยาการหลากหลายแขนง และศูนย์รวมของผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆจำนวนมาก

ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาระดับหลังการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานได้แก่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และในมาตรา 16 กำหนดให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญา

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงหมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับหลังการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยแบ่งเป็น 2 ระดับคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญา

### 2.2 สภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทย

#### 2.2.1 สภาพการจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทย

สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552) ส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 นับเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังมีสถาบันอุดมศึกษาในความรับผิดชอบของกระทรวงต่างๆ ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงกีฬาและนันทนาการ กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นต้น สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในประเทศไทยจำแนกตามประเภทของสถาบัน ปี พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551: 1) มีจำนวนทั้งสิ้น 166 แห่ง ประกอบด้วย

#### 1) สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 146 แห่ง

##### 1.1) สถาบันอุดมศึกษารัฐ จำนวน 78 แห่ง

- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 13 แห่ง
- สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการในสังกัดรัฐ จำนวน 65 แห่ง



(มหาวิทยาลัยจำกัดรับ 12 แห่ง มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ 2 แห่ง  
 สถาบัน 2 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง)

1.2) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 69 แห่ง

- มหาวิทยาลัย จำนวน 36 แห่ง
- วิทยาลัย จำนวน 28 แห่ง
- สถาบัน จำนวน 5 แห่ง

2) วิทยาลัยชุมชน จำนวน 19 แห่ง

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้แบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่ม ก วิทยาลัยชุมชน หมายความว่าสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จัดฝึกอบรมสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้เข้าสู่ภาคการผลิตจริงในชุมชน สถาบันสนับสนุนรองรับการเปลี่ยนอาชีพพื้นฐาน เช่น แรงงานที่ออกจากภาคเกษตร เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2) กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี หมายความว่าสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคสถาบันมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน ธุรกิจและบุคคลในภูมิภาค เพื่อรองรับการดำรงชีพ สถาบันอาจมีการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาโทด้วยก็ได้

3) กลุ่ม ค สถาบันเฉพาะทาง หมายความว่าสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางหรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ทั้งสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ รวมทั้งสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง สถาบันอาจเน้นการทำวิทยานิพนธ์หรือการวิจัย หรือเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพระดับสูงหรือเน้นทั้งสองด้านรวมทั้งสถาบันอาจมีบทบาทในการพัฒนาภาคการผลิตจริงทั้งอุตสาหกรรมและบริการ สถาบันในกลุ่มนี้อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือลักษณะที่เป็นสถาบันที่เน้นระดับบัณฑิตศึกษา และลักษณะที่เป็นสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี

4) กลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาเอก หมายความว่าสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาเอก และเน้นการทำวิทยานิพนธ์และการวิจัยรวมถึงการวิจัยหลังปริญญาเอก สถาบันเน้นการผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้นำทางความคิดของประเทศ สถาบันมีศักยภาพในการขับเคลื่อนอุดมศึกษาไทยให้อยู่ในแนวหน้าระดับสากล มุ่งสร้างองค์ความรู้และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

สำหรับการจัดองค์การในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป มีการแบ่งหน่วยงานออกเป็น 3 ส่วน คือคณะ (Faculty or College or School) เป็นหน่วยงานพื้นฐานที่มีความสำคัญทางวิชาการตามขอบเขต ศาสตร์ สาขาวิชา นโยบายและความถนัดภาควิชา (Department) เป็นหน่วยงานย่อยของคณะที่มีความสำคัญเป็นอย่างสูงเนื่องจากเป็นกลไกหลักในการดำเนินภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และเป็นจุดเริ่มต้นของความแข็งแกร่งที่ส่งผลถึงภาพรวมของสถาบัน และ สถาบัน สำนัก ศูนย์ (Institute or Center) เป็นหน่วยงานส่งเสริมวิชาการ และมีภารกิจเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถาบัน ส่วนรูปแบบและระบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา โดยทั่วไปจำแนกเป็น 3 รูปแบบ คือ (พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, 2540: 21-23)

1) การบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Model) มีการจัดระเบียบสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น การได้มาซึ่งผู้บริหารเกิดจากการแต่งตั้งของผู้บังคับบัญชา ไม่มีวาระตายตัวจนเกษียณอายุราชการ เช่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน

2) การบริหารแบบคณาจารย์ (Collegial Model) ถือการประสานงานเป็นหลักสำคัญ มีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ คณะ และภาควิชาที่เป็นส่วนราชการ

3) การบริหารแบบการเมือง (Political Model) ซึ่งเป็นลักษณะที่แต่ละกลุ่มมีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งมาจากแนวคิดที่ว่า การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องของทุกฝ่ายในสถาบัน

สำหรับระบบบริหารของสถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินการจัดองค์การภายในสถาบันและการกำกับจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

จะเห็นว่าแม้การจัดการอุดมศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเป็นระยะ แต่สภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยยังคงอยู่ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในสังกัดและในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และได้มีการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์และพันธกิจในการ

จัดตั้งที่แตกต่างกันเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาอัตลักษณ์ของสถาบันตามจุดเน้นของสถาบันของตน

## 2.2.2 ทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทย

สถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างสูงที่มีผลกระทบต่อการจัดการอุดมศึกษาในทุกภารกิจทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมที่ทำให้การจัดการสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการ สำหรับประเด็นสำคัญที่มีนัยต่อการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาจากการศึกษา กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา (2551) และเอกสารรายงานและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

### 1) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) วิเคราะห์ภาพอนาคตที่มีผลกระทบกับอุดมศึกษาของไทยและนำเสนอประเด็นเชิงนโยบายที่เป็นการแก้ปัญหาที่ดำรงอยู่และการพัฒนาอุดมศึกษาไปสู่อนาคตที่มั่นคงแข็งแรงโดยคำนึงถึงบทบาทของอุดมศึกษาตามภารกิจหลัก มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นสำคัญ:

1. การเปลี่ยนแปลงประชากรและกลุ่มเป้าหมายอุดมศึกษา อันเนื่องมาจากการที่จำนวนประชากรไทยเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง จำนวนเด็กในวัยเรียนช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งเป็นประชากรที่จะเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มลดลงตามลำดับในขณะที่ความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุขทำให้ผู้สูงวัยมีสุขภาพดีขึ้นและอายุยืนยาว เป็นผลให้สังคมไทยเคลื่อนเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Aging Society)
2. การใช้พลังงานและผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยพึ่งพิงพลังงานนำเข้าสูงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและการใช้พลังงานจากฟอสซิลสร้างปัญหาเรือนกระจก
3. การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคตจะเปลี่ยนไปเนื่องจากปัจจัยด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทย โลกาภิวัตน์ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกสารสนเทศ ทำให้ความต้องการและรูปแบบการศึกษาตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่สังคมต้องการเปลี่ยนไป

4. โลกาวិวัฒน์และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการศึกษาร่วมกัน ข้ามพรมแดน การเปิดเสรีทางการศึกษา นวัตกรรมและตลาดแรงงานใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. การกระจายอำนาจการปกครอง จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ที่ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ทำให้มีการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรและงบประมาณ การปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผลให้เกิดความต้องการการสนับสนุน ความเชี่ยวชาญ การจัดการความรู้และการยกระดับความสามารถของบุคลากร

6. ความขัดแย้งและความรุนแรง ในสังคมไทยมีความแตกแยกสูงมาก ขาดจิตสำนึกของความเป็นชาติเดียวกัน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการสร้างให้คนไทยอยู่ร่วมกันได้ทั้งที่มีความแตกต่างกันทางความคิด

7. การไร้ทิศทาง ความซ้ำซ้อน การขาดคุณภาพและประสิทธิภาพของอุดมศึกษา ในรอบหลายปีที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษามีการขยายจำนวนอย่างต่อเนื่อง ผลที่ตามมาทั้งคุณภาพการศึกษาที่ต่ำลง การแย่งชิงนักศึกษาในพื้นที่เดียวกัน อุดมศึกษาพาณิชย์ การขาดแคลนครุฑาจารย์ที่มีคุณภาพ ตลอดจนปัญหาด้านธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพของการบริหารสถาบัน

ผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา:

1. ต้องลดการขยายตัวและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งการใช้เครื่องมือเชิงนโยบายและการเงินเพื่อผลทางปฏิบัติ เช่นการกำหนดแผนที่ตั้งสถาบันอุดมศึกษา (University Mapping) การสร้างกลไกการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

2. เร่งพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กำหนดกระบวนการสร้างผู้นำ การบริหารและการจัดการของสถาบันอุดมศึกษา

3. กำหนดนโยบายอุดมศึกษาเชิงพื้นที่เครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา เพื่อกระจายสถานศึกษาตามแหล่งประชากร

4. เพิ่มผลิตภาพของประเทศด้วยการให้การศึกษาแก่คนทำงานไม่ใช่เพียงแต่ผลิตคนใหม่เข้าสู่ระบบ เพิ่มบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาตามอัธยาศัย ปรับเปลี่ยน

รูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนงานและอาชีพให้กลุ่มวัยทำงาน และส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีผลิตภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Productivity)

5. เร่งสร้างความรู้ความตระหนักรู้การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม สร้างคนและองค์ความรู้ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ

6. ต้องเน้นการทำงานร่วมกับภาคการผลิตจริง การเชื่อมโยงอุดมศึกษากับภาคการผลิต และเพิ่มการทำงานบริการวิชาการแก่สังคมโดยเฉพาะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบัณฑิตในสภาวะโลกาภิวัตน์

8. ต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจในประเด็นของสังคมแบบพหุลักษณะ พหุวัฒนธรรม ทั้งเผ่าพันธุ์ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรมและความเชื่อ สร้างประสบการณ์การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

## 2) นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา

จากนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงไว้เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 และจากนโยบายของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการด้านอุดมศึกษาที่ได้มอบแก่ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2552 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นสำคัญ:

1. การปฏิรูปการศึกษารอบสองมีเป้าหมายใหญ่คือคุณภาพ เพื่อนำสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศพร้อมกันกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียน

2. การผลิตบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นคุณภาพ ตรงกับความต้องการโดยร่วมมือกับเอกชนในการวางแผนและทำงานร่วมกัน

3. การเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคและการส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างมหาวิทยาลัยวิจัย

4. การเปิดโอกาสทางการศึกษาผ่านกองทุนให้กู้ยืมเพื่อใช้เป็นกลไกในการสร้างโอกาสทางการศึกษา

5. การแก้ปัญหาบัณฑิตตกงานจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจของประเทศ

และจากการบรรยายพิเศษในการประชุมวิชาการระดับชาติ 2552 ปีแห่งคุณภาพการอุดมศึกษาไทย นายจรินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์ (2552) รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึง ทิศทางการปฏิรูปการศึกษารอบสองมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ หมายถึงคนไทยทุกกลุ่ม ทุกสาขา ทุกอาชีพ ทุกเพศ ทุกวัยสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างมีคุณภาพในทุกมิติ ทุกระดับการศึกษาและทุกสังกัดของสถานศึกษา

2. การสร้างคุณภาพ โอกาสและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ครอบคลุมคุณภาพครู คุณภาพแหล่งเรียนรู้และคุณภาพการบริหารจัดการการเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มได้เข้าถึงการศึกษาทั้งในส่วนของผู้ด้อยโอกาส บุคคลชายขอบ กลุ่มของผู้พิการและการแสวงหาการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเข้ามาช่วยกันจัดการศึกษา

3. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเน้นการพัฒนาอุดมศึกษา การพัฒนาเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงพาณิชย์ สภามหาวิทยาลัยและสภาสถาบันจะต้องเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษามากขึ้น การรณรงค์สร้างค่านิยมให้ผู้เรียนหรือสังคมมุ่งความรู้มากกว่าปริญญา

ผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาจากการดำเนินการของรัฐ:

1. การเปิดให้การศึกษานอกสถานที่ตั้งต้องเป็นไปตามประกาศการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ลงวันที่ 4 มีนาคม 2552 เพื่อมุ่งเน้นการจัดการศึกษาในที่ตั้งเป็นหลัก ช่วยให้การศึกษานอกสถานที่ตั้งได้รับหลักประกันในเรื่องคุณภาพชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. การรับรองวิทยฐานะของสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education-TQF) ตามประกาศว่าด้วยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เป็นกรอบที่แสดงโครงสร้างของการจัดการศึกษาทั้งระบบแสดงความต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาในคุณวุฒิระดับต่างๆ และมีการกำหนดกลุ่มมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ของบัณฑิตที่คาดหวังในแต่ละระดับการศึกษาไว้อย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางความคิดและเขาวรรณปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ กลยุทธ์การสอนของอาจารย์ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาและการประเมิน

หลักสูตร เพื่อให้เกิดภาพรวมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงระบบการจัดสรรงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และในกำกับที่ต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานงบประมาณ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาและใช้การจัดสรรงบประมาณตามตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพ

4. การจัดตั้งมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยที่สนองต่อการพัฒนาประเทศเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันรวมทั้งสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพมากขึ้นในประเทศ โดยคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติ เช่น ต้องติดอันดับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกของ Times Magazine ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 500 หรือมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า 500 เรื่อง โดยต้องมีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่โดดเด่นอย่างน้อย 2 ใน 5 สาขา และมีอาจารย์ระดับปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของอาจารย์ที่มีอยู่ทั้งหมดในมหาวิทยาลัย

5. การก้าวสู่ความเป็นสากลตามนโยบายการเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับมาตรฐานนานาชาติ ทั้งด้านกายภาพของสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน คณาจารย์ที่มีศักยภาพเพื่อรองรับนักเรียนนักศึกษาจากต่างชาติ

### 3) เอกสารรายงานและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง

รายงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547: 55) โดยสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษาในการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย ได้วิเคราะห์ปัญหาภาพรวมที่พบของสถาบันอุดมศึกษาไทยด้านการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ประเด็นสำคัญ:

1. ขาดระบบบริหารจัดการในเชิงระบบงานที่ดี ที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาในเชิงองค์รวม
2. การวางแผนพัฒนานักศึกษาไม่สอดคล้องกับปณิธานหรือคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบัน และขาดการประสานแผนระหว่างหน่วยงานในสถาบัน
3. ผู้บริหารขาดการติดตาม กำกับดูแลหรือผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติ

4. คณาจารย์และบุคลากรไม่ทราบถึงเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของสถาบัน  
ผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา:

1. การพัฒนานักศึกษาอยู่บนฐานของสามัญสำนึกมากกว่าการยึดมั่นใน  
ปรัชญาหรือปณิธานของสถาบัน
2. ระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านพัฒนานักศึกษาขาด  
ประสิทธิภาพ ไม่สามารถพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถาบัน

จรัส สุวรรณเวลา (2550) ได้กล่าวถึงสภาพวิกฤติที่รุนแรงของสถาบันอุดมศึกษา  
ไทยผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นสำคัญ:

1. ด้านคุณภาพบัณฑิต ที่เกิดจากวิธีการเรียนการสอนที่ไม่สร้างความสามารถ  
ในการสังเคราะห์และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนให้สามารถใช้การวิจัยเป็นวิถีชีวิต  
ทางวิชาการ การมีวิจยารณญาณเลือกเชื่อสิ่งที่ควรเชื่อและไม่ถูกหลอก ตลอดจนการด้อย  
ความสามารถด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ด้านความรู้ทางวิชาการที่จำกัดเฉพาะเท่าที่หลักสูตรหรือผู้สอนกำหนด  
คณาจารย์ไม่ได้มุ่งมั่นหาความรู้ให้ตนเองทันสมัยอยู่เสมอ ขาดการอุทิศตนทุ่มเท การเรียนการสอน  
ขาดประสิทธิภาพ สถานที่และสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ขาดการร่วมมือประสานงานกัน ระบบการ  
จัดการอ่อนแอไม่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาการ การขาดวินัยทางวิชาการ (Academic Disorder) ที่ไม่มี  
ใครกำกับควบคุมดูแลใครได้
3. การจัดการอุดมศึกษาไม่ตรงตามความต้องการของสังคม การนำหลัก  
ปรัชญา กระบวนการและวิธีการของต่างประเทศมาปรับใช้อย่างไม่ถูกต้องถูกวิธี
4. ระบบอุดมศึกษาไทยใช้การบริหารแบบรวมศูนย์ใช้เกณฑ์ กฎระเบียบแบบ  
เดียวกัน สถาบันส่วนใหญ่จึงอยู่ภายใต้ระเบียบและกฎที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของสถาบันนั้นๆ
5. ความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจากกระบวนการ  
การคัดเลือกและจากสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้รัฐเสียโอกาสการพัฒนาเยาวชนที่สมควร  
ดีแต่ขาดโอกาส
6. ขาดความสามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ (Competitiveness) ความ  
ไม่พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์และข้อตกลงทางการค้าภายใต้  
องค์การค้าโลกและการแข่งขันในสังคมนานาชาติที่เพิ่มมากขึ้น



ผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา:

1. เกิดวิกฤติคุณภาพที่ฝังลึกไปในโครงสร้างและสภาพพื้นฐานที่ต้องได้รับการแก้ไขขนาดใหญ่ทั้งปฏิรูปและรื้อปรับระบบทุกส่วนโดยเฉพาะการปรับบทบาทของระบบบริหารกลาง การปรับแก้ระบบบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการปกครองที่ดีที่รูปแบบอาจต้องแตกต่างกันไปตามสภาพและวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่ของแต่ละสถาบัน

2. การปรับสถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีหลากหลายรูปแบบแต่ละรูปแบบมีเป้าหมายเฉพาะและมีค่านิยมของตนเอง ซึ่งจะมีส่วนในการกำหนดพันธกิจ บทบาท นโยบายและโครงสร้างของแต่ละสถาบัน

3. เพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการจัดการศึกษา เช่นการเรียนนอกรั้วห้องเรียนในลักษณะต่างๆ รวมทั้งการเรียนทางไกล การศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ (Continuing Education) ให้เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น

4. มีความต้องการในการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาในรูปแบบต่างๆ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกจนถึงประเทศไทยว่ามีความพยายามในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น โดยสรุปสภาพการณ์และผลกระทบที่จะเกิดกับสถาบันอุดมศึกษาไว้ ดังนี้

ประเด็นสำคัญ:

1. สถาบันอุดมศึกษามีทรัพยากรที่จำกัดในขณะที่ผู้เรียนมีโอกาสเลือกสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้มากขึ้น ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต่างพยายามพัฒนาตนเองให้แข่งขันได้

2. การเปิดเสรีทางการอุดมศึกษาของไทยทำให้การขยายตัวด้านการลงทุนทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงระดับโลกพยายามทำตลาดการศึกษาไปยังประเทศต่างๆ รวมถึงประเทศไทย ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่มากยิ่งขึ้น

3. ความเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้ขอบข่ายการเสาะแสวงหาและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง

4. นโยบายของรัฐที่สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาไทยต้องพึ่งตัวเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อุดุลย์ วิริยเวชกุล (2541: 289) ที่ว่าสถาบันในกำกับของรัฐต้องพึ่งตนเองต้องสร้างความยั่งยืน แม้ว่าจะยังได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลอยู่ต่อไปก็ตามโดยต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดยใช้

ทรัพยากรน้อยลง กล่าวคือต้องมี Efficiency Gain นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ ประสาท สืบคำ (2552: 62-63) ที่ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ แตกต่างจากมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ได้แก่โครงสร้างที่ไม่ต้องใช้ระบบ ระเบียบของทาง ราชการสามารถพัฒนาระบบบริหารเป็นของตัวเองเพื่อจะได้เหมาะสมกับภารกิจและ僚อำนาจที่จะ ทำให้บรรลุความเป็นเลิศได้เร็วขึ้นจัดเป็นระบบอิสระในการปกครองตนเอง มีเสรีภาพทาง วิชาการ และส่งเสริมให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้นโดยเน้นการ กระจายอำนาจและยึดหลักการบริหารโดยคณะบุคคลในรูปกรรมการ ให้มีวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้หมุนเวียนกันทำหน้าที่บริหาร เน้นการบริหารที่สามารถดึงดูดและ รักษาผู้ที่มีคุณวุฒิสูงและมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่ และให้ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์สูงพอ

ซึ่งต่างกับการบริหารงานที่สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐที่ กำชัย จงจักรพันธ์ (2546: 13-14) กล่าวว่ามีการบริหารที่ยึดโยงกับระบบราชการอย่างแน่นแฟ้น ทั้งระบบการ บริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณการเงินและการพัสดุ โดยมีระบบการควบคุมดูแลที่ เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติโดยทั่วไปสำหรับ กรม กองของระบบราชการ การดำเนินการต่างๆต้องยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆโดยเคร่งครัดซึ่งในบางกรณีอาจขัดกับ ลักษณะการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและความฉับไวใน การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสนองความก้าวหน้าทางวิชาการได้ สามารถดึงดูด คนดี คนเก่งให้เข้ามาทำงานโดยกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมซึ่งไม่อาจกระทำได้เพราะยังคง ความเป็นข้าราชการอยู่ ปัญหาการบริหาร ด้านการเงิน ทรัพยากรและงบประมาณรวมทั้งพัสดุเป็น ปัญหาในทางปฏิบัติมาโดยตลอด

ผลกระทบที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา:

1. จะต้องแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่างที่ตนถนัด ทำได้ดี มีความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อทุ่มทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการ สอน การวิจัย การพัฒนานุเคราะห์ที่เป็นจุดเด่นนั้นได้อย่างมีคุณภาพและแตกต่างจาก สถาบันอุดมศึกษาอื่นเช่นการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง หรือ สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิจัย
2. สถาบันอุดมศึกษาจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เพื่อเสริมจุดอ่อนจุดแข็งกันและ กัน แบ่งปันหรือระดมทรัพยากร ทำวิจัย หรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เรียน ฯลฯ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสร้างชื่อเสียงร่วมกัน

3. มีแนวโน้มการนำเข้าหลักสูตรการเรียนการสอนสำเร็จรูปที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลในรูปแบบแฟรนไชส์ (Franchise) เข้ามาในสถาบันอุดมศึกษาไทย หรืออาจเป็นการเปิดหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันในประเทศไทยกับสถาบันที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ

4. มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสถาบันอุดมศึกษาสู่มหาวิทยาลัยเสมือน (Virtual University) เป็นสถาบันอุดมศึกษาบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่จัดการเรียนการสอนแบบ e-education หรือ e-learning เพิ่มมากขึ้น

5. เกิดการปิดตัวหรือควมรวมกิจการของสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่สามารถเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีจุดเด่นที่น่าดึงดูดมาเพียงพอ ย่อมจะทำให้ไม่สามารถแข่งขันได้ และอาจต้องปิดตัวหรือควมรวมกิจการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น

6. การพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเชิงพาณิชย์มากขึ้นมีการหาช่องทางที่จะนำรายได้เข้าสู่สถาบันในรูปแบบต่างๆ เพื่อลดการพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐแต่ในขณะเดียวกันอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการทำผิดจรรยาบรรณในวิชาชีพ

การศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าจากกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งผลให้การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินการทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมกับสังคม และการจรรโลงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งต้องดำเนินการกิจโดยคำนึงถึงความอยู่รอดและพร้อมที่จะแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่ละทิ้งเจตนารมณ์ของการเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพ ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทิศทางการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาต้องตอบสนองต่อมหาชนโดยการผลิตบัณฑิตคุณภาพตรงความต้องการของสังคม เน้นการวิจัยและบริการวิชาการมากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องสร้างความหลากหลาย เพื่อตอบสนองระบบเศรษฐกิจ ประการสำคัญคือต้องเน้นที่คุณภาพมากยิ่งขึ้น สถาบันอุดมศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจะไม่ได้รับความนิยมทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือเลิกกิจการ สภาพการแข่งขันด้านการศึกษาที่จะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันและในอนาคตไม่สามารถดำเนินกิจการได้โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องแสวงหาวิธีการบริหารจัดการที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม และการอุทิศตนของบุคคลากรทุกระดับ

## 2.3 ภารกิจและมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา

### 2.3.1 ภารกิจสถาบันอุดมศึกษา

หลักการสำคัญในการจัดการศึกษาโดยนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือการให้ประชาชนมีการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และต่อเนื่องตลอดชีวิต มีการกระจายอำนาจให้สังคมเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ในมาตรา 28 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ระบุว่าแนวการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมและยังมีความมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจึงนอกจากผลิตบัณฑิตออกไปปรับใช้สังคมแล้วยังต้องทำหน้าที่วิจัยสร้างสรรค์งานวิชาการแก่สังคม พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าทางวิชาการ บริการวิชาการแก่สังคมและบำรู้งศิลปะวัฒนธรรม

จากรายงานทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 14) ได้สรุปภารกิจของการอุดมศึกษาว่าเป็นการมีบทบาทในการแก้ปัญหาของท้องถิ่น ประเทศ ภูมิภาคและโลก อีกทั้งการอุดมศึกษาต้องช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ปัญญาและจริยธรรมของตัวบุคคลและสังคม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่สันติสุข เสรีภาพ สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย ทั้งนี้การพัฒนาระบบการจัดการสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีระบบงานการจัดการและกระบวนการตัดสินใจ การประเมิน ที่อาศัยข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการคัดสรรบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารที่เหมาะสม มีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาที่เป็นขั้นตอนสำหรับบุคลากรทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 28) รายงานนี้ได้จัดภารกิจการอุดมศึกษาออกเป็น 4 ประการ คือ

- 1) การพัฒนาตัวบุคคล โดยการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม
- 2) การพัฒนาสังคม โดยมีส่วนร่วมแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพสังคมทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก
- 3) การธำรงรักษา สร้าง เพิ่มพูนและเผยแพร่ความรู้โดยการค้นคว้าวิจัย
- 4) การธำรงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม สร้างและเผยแพร่ค่านิยมทางวัฒนธรรมโดยการค้นคว้าวิจัยและการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่

ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ในการประชุมครั้งที่ 8/2551 เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้กำหนดมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของ สถาบันอุดมศึกษาในด้านต่างๆ 4 ด้าน คือด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและวัฒนธรรม

การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินการกิจดังกล่าวให้บรรลุผลได้อย่าง มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

1) สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีความอิสระในการดำเนินการและการ จัดการตนเองภายในสถาบัน (Autonomy) ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณและ บริหารบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทั้ง 4 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไป กับความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

2) การมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) เพื่อความเป็นเลิศทาง วิชาการ สามารถคิดค้น แสวงหาความรู้ ความจริงเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความ เจริญก้าวหน้าให้กับประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศ ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อ สถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยรัฐและประชาชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546: 24) การมีเสรีภาพทางวิชาการเป็นหลักการสำคัญ ประการหนึ่งในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเสรีภาพทางวิชาการระดับบุคคลหมายถึงการที่ บุคคลในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ คณาจารย์และนักศึกษามีเสรีภาพในการดำเนินกิจกรรมทาง วิชาการ ทั้งด้านการเรียนและการวิจัยค้นคว้า สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำ ได้เต็มที่ ส่วนเสรีภาพทางวิชาการระดับสถาบันหมายถึงการที่สถาบันมีเสรีภาพในการกำหนด หลักการ แนวทางการจัดหลักสูตร การเรียนการสอนและการบริหารวิชาการได้อย่างอิสระ

สรุปได้ว่า ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาคือการให้การศึกษาและ ส่งเสริมวิชาการเพื่อพัฒนาคนและสังคม ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การ ให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ การมีอิสระในการดำเนินการและการมีเสรีภาพทางวิชาการ

### 2.3.2 มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อ

นำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน และได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2551 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 2 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 4 ด้าน

#### 1) ด้านกายภาพ

สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียนที่ดี มีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และ คอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษาทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะหรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

#### 2) ด้านวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการการศึกษาที่ดีสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการ

#### 3) ด้านการเงิน

สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบประมาณรวมและบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการ

ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบการติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

#### 4) ด้านการบริหารจัดการ

สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับนโยบาย การดำเนินการตามแผน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนดไว้ มีการเผยแพร่ผลการกำกับ การดำเนินงานของสภาสถาบันและการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานย่อยด้านต่างๆ 4 ด้าน

##### 1) ด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

##### 2) ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

### 3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

### 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพมีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิถีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

สรุปว่ามาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐานศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานด้านกายภาพ วิชาการ การเงิน การบริหารจัดการ และ มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มาตรฐานด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

## 2.4 บรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษา

Kuenzi and Schminke (2009) ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate) ของนักวิชาการต่างๆในช่วง ค.ศ. 1990s – 2008 พบว่าจุดเน้นของงานวิจัยเปลี่ยนจากความสนใจศึกษาบรรยากาศในภาพกว้าง (Global Climates) เป็นให้ความสนใจในการศึกษาบรรยากาศเฉพาะด้าน (Facet-specific Climates) อาทิ บรรยากาศการบริการ (Service Climate) บรรยากาศนวัตกรรม (Innovative Climate) บรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) บรรยากาศความยุติธรรม (Justice Climate) เป็นต้น ทำให้การกำหนดนิยาม และ



โครงสร้างบรรยากาศขององค์การที่ใช้ในการศึกษามีความตรง (Validity) มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามในองค์การหนึ่งๆอาจมีแบบบรรยากาศได้หลายแบบ

Schneider (1990: 385) ให้ความเห็นจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การว่านักวิชาการศึกษาบรรยากาศตามแบบบรรยากาศที่ตนสนใจ (Focus of Interest) ทั้งนี้เนื่องจากแบบบรรยากาศเป็นนามธรรม อาทิ Lewin, Lippitt and White (1939) ศึกษาแบบของภาวะผู้นำที่สร้างแบบบรรยากาศทางสังคม (Social Climate); Fleishman (1953) ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์กับภาวะผู้นำ ที่ทำให้เกิดบรรยากาศภาวะผู้นำ (Climate for Leadership); McGregor (1960) ศึกษาบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการควบคุมของผู้บริหารและเรียกว่าบรรยากาศการจัดการ (Managerial Climate); Litwin and Stringer (1968) ให้ความสำคัญกับการจูงใจ (Motivation) และศึกษาบรรยากาศที่แสดงถึงความต้องการอำนาจ (Power) ความสำเร็จ (Achievement) ความสัมพันธ์ (Affiliation) อย่างไรก็ตามนักวิจัยควรเลือกแบบบรรยากาศจากจุดเน้นที่องค์การให้ความสนใจ (Focus of Interest) หรือเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ (Organization Goals) สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการกำหนดโครงสร้างบรรยากาศให้ครอบคลุมและสะดวกแก่การประเมินแบบบรรยากาศจากการรับรู้ของบุคคลในองค์การที่มีต่อแบบบรรยากาศนั้นๆ

สรุปได้ว่า บรรยากาศในองค์การ มีได้หลายแบบขึ้นอยู่กับว่าองค์การจะให้ความสำคัญกับบรรยากาศแบบใด การศึกษาบรรยากาศเฉพาะด้านทำให้สามารถกำหนดโครงสร้างบรรยากาศขององค์การที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาให้ความตรงมากยิ่งขึ้น

Schneider et al. (1994a: 7-19) กล่าวว่า ในสภาพการที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) ให้ความสำคัญต่อคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง และตระหนักถึงอันตรายของการอยู่กับภาคภูมิใจในความสำเร็จในอดีตหรือปัจจุบันโดยไม่เตรียมการสำหรับอนาคต องค์การที่ให้ความสำคัญกับการสนองความต้องการและการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ผู้บริหารองค์การต้องสร้างบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) และถ้าต้องการให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ พุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองขององค์การ (Climate for Citizenship) และท้ายสุดหากองค์การใดมีการส่งเสริมพนักงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรม มุ่งการบริการที่เป็นเลิศและมีสมาชิกในองค์การที่ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ บรรยากาศขององค์การนั้นจะเป็นบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) Schneider et al. เน้นว่าแบบบรรยากาศทั้ง 3 แบบเป็นแบบบรรยากาศที่มีอยู่ในองค์การทุกองค์การ

ที่ประสบความสำเร็จตลอดมายาวนาน โดยสรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จของบรรยากาศองค์การแต่ละแบบที่กล่าวข้างต้นไว้ดังนี้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย

1) การให้บริการภายนอก (External Service) แก่กลุ่มผู้รับบริการ (Service to customers of goods-producing) ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการ การให้บริการที่รวดเร็วและต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ

2) การให้บริการภายใน (Internal Service) ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในแผนกเดียวกันและต่างแผนกโดยต่างปฏิบัติต่อกันเสมือนเป็นผู้รับบริการของกันและกัน

3) ระบบการดูแลพนักงานที่ดีส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาในอาชีพทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องการตอบแทนองค์การด้วยการให้บริการที่ดี

4) รักษาฐานผู้รับบริการทั้งปัจจุบันและผู้ที่เคยรับบริการด้วยการให้บริการที่มีคุณภาพ ทำให้มีการกล่าวขวัญเพื่อดึงดูดผู้รับบริการใหม่

5) คุณภาพของบุคลากรและความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถให้บริการที่ดีที่สุด

6) ผู้บริหารถือว่าคนเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ ทั้งลูกค้าและพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่า

7) การจัดระบบงานที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีปฏิบัติต่อกันเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการให้บริการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนอย่างชัดเจนในด้าน งบประมาณ ทรัพยากร และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมที่สร้างนวัตกรรมในองค์การเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ

2) มีการวางแผนและกำหนดทิศทางของการพัฒนานวัตกรรมขององค์การที่ชัดเจน มีการศึกษาความเป็นไปได้ ศึกษาความพร้อม เทคนิคและการเตรียมการ

3) ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากสมาชิกในองค์การในทุกระดับ

4) มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มนวัตกรรมที่สร้างขึ้นอย่างรอบคอบทุกขั้นตอนเพื่อให้สามารถนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ปรับปรุงองค์การได้จริง

5) การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง มากกว่าการเมืองหรือการใช้อำนาจ บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงเพื่อการแก้ปัญหาหรือการสรรหาวิธีการใหม่ที่ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานคุณภาพให้มีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

6) ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องการ การสนับสนุน การดูแล ที่ส่งเสริมให้การคิดสร้างสรรค์เป็นไปอย่างอิสระ ต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับ

7) นวัตกรรมขององค์การได้รับการยอมรับจากลูกค้า

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองขององค์การ ประกอบด้วย

1) การรับรู้ได้ถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การได้รับการยอมรับ สร้างความไว้วางใจในการบริหารจัดการขององค์การ มีความรู้สึกที่ว่าองค์การคือทุกสิ่ง (Just World) ทำให้พนักงานมีความผูกพัน ความภาคภูมิใจ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์การ และมีพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลขององค์การ

2) ปทัสถานขององค์การในการมีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันกล่าวคือมีน้ำใจ ความสามัคคี ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม พนักงานที่เข้ามาใหม่ก็จะปรับตัวตามปทัสถานองค์การทำให้เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

3) การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ยุติธรรมบนพื้นฐานของการพิจารณาที่ไม่เน้นผลงานเฉพาะด้านแต่ครอบคลุมในส่วนที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีน้ำใจอุทิศทุ่มเท การสร้างสรรค์วิธีการใหม่เพื่อผลการทำงานที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น

4) การเสริมสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกันช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเสียสละ อุทิศตน เต็มใจช่วยงานนอกเหนือจากที่กำหนดในภาระงานตามหน้าที่

5) ผู้นำเป็นผู้สร้างแนวปฏิบัติโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม สร้างแนวโน้มให้เกิดการปฏิบัติในแบบที่ต้องการ การลดความขัดแย้งและไม่ใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น

Schneider et al. (1992: 705-708) กล่าวว่าองค์การสามารถสร้างบรรยากาศของการให้บริการได้โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการ และสร้างความคาดหวัง และการให้รางวัลตอบแทนในการให้บริการที่เป็นเลิศ พนักงานจะให้บริการที่เป็นเลิศกับลูกค้าได้เมื่อองค์การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการให้บริการ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ และการให้การสนับสนุน และ

การปฏิบัติต่อพนักงานในแบบเดียวกับที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติต่อลูกค้า และได้สรุปแนวคิดหลัก (Metatheme) และแนวคิดรอง (Theme) ที่สัมพันธ์กับบรรยากาศการให้บริการไว้ ดังนี้

#### 1. สภาพแวดล้อม (Environment)

1.1 ลักษณะขององค์การขนาดใหญ่ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง (Changing) ความยืดหยุ่นหรือแข็งงวด (Flexible/Rigid)

1.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพการแข่งขัน สภาพตลาด

#### 2. การประสานงาน (Coordination)

การวางแผน (Organizational/Managerial Planning)

กฎแนวการปฏิบัติ (Rules, Guidelines) และขั้นตอนทั่วไปในการกำกับการทำงาน

#### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)

ความสัมพันธ์ระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้อำนาจหน้าที่ สายงานการบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระดับบุคคลระหว่างผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

#### 4. การบริการ (Service)

กระบวนการให้บริการ และบริการที่ลูกค้าได้รับในรูปของคุณภาพการให้บริการ ผลิตภัณฑ์ (Product) ที่นำเสนอให้กับลูกค้า

จุดเน้นของการให้บริการที่แสดงให้เห็นในรูปของการกระทำหรือคำพูดทั้งจากหน่วยงานภายในและจากหน่วยงานภายนอก (Things that are done or said at this location and outside this location) ครอบคลุมการให้คำแนะนำและระบบหรืองานเอกสารที่สนับสนุนการให้บริการข้อคิดเห็นจากลูกค้าที่มีต่อการบริการ

#### 5. ทรัพยากรบุคคล (Human Resources)

ประสบการณ์ แรงกดดัน ความเครียด ความสนุกหรือพึงพอใจของพนักงาน ภาพรวมของทัศนคติที่มีต่องาน

คุณภาพของพนักงานและพนักงานใหม่

อัตราการลาออก หรือการไล่ออก

การอบรมเพื่อพัฒนา

โอกาสของความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพ

ความมั่นคงของงาน

ความพอใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การตอบรับผลงานหรือการให้รางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ

การให้ผลตอบแทนที่เสมอภาค ยุติธรรม

#### 6. ทรัพยากรอื่นๆ (Other Resources)

สภาพของสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

อุปกรณ์และคู่มือการใช้

ระบบอัตโนมัติ คอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ

วัสดุที่ใช้ในการให้บริการในแง่ของความพอเพียง ความเหมาะสม และการ  
มีให้ใช้เมื่อต้องการ

ความเพียงพอของงบประมาณ

Schneider et al. (2000: 26) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการให้บริการ (Climate for Service) ว่าควรเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (Warmth and Friendly Atmosphere) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การมีบริการที่หลากหลาย สะดวกรวดเร็ว ครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการ การให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ และในอัตราค่าใช้จ่ายที่พอสมควร การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและการบริการบางรูปแบบต้องการความร่วมมือจากผู้รับบริการซึ่งต้องการความร่วมมือร่วมใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ในบรรยากาศของการให้บริการที่ดีผู้ให้บริการต้องมีความสามารถและทักษะในงานที่ให้บริการและแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โครงสร้างขององค์กร กฎระเบียบ กระบวนการ ต้องถูกออกแบบให้เอื้อต่อการให้บริการเนื่องจากงานให้บริการต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เพื่อให้การให้บริการนั้นเป็นไปอย่างราบรื่นที่สุด นอกจากนี้ ยังอธิบายความหมายขององค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมว่าเป็นองค์กรที่มีการแสวงหาความรู้ และวิธีการใหม่ มีศักยภาพพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์กรของตนอย่างต่อเนื่อง

Schneider et al (1994b: 685-690) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์โดยใช้แนวคิดว่าการสอนคือการบริการ (Teaching as a Service) โดยคณาจารย์เป็นผู้ให้บริการ (Service Deliverers) นักศึกษาเป็นผู้รับบริการ (Customers) และหัวหน้าภาควิชาอยู่ในฐานะผู้กำกับการทำงาน (Supervisors) ผลการประเมินที่ได้จากการรับรู้ของนักศึกษาถือเป็นการประเมินภายนอก (External Rating) ผลการประเมินที่ได้จากการรับรู้ของหัวหน้าภาควิชาถือเป็นการประเมินภายใน (Internal Rating) หากพฤติกรรมใดของคณาจารย์ที่ได้จากการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มมี

ความสัมพันธ์สอดคล้องกันและเป็นไปในทางบวกจะเป็นพฤติกรรมที่นำมาพิจารณาการให้รางวัลหรือการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อสร้างหรือพัฒนาคุณภาพของบรรยากาศการให้บริการ (Service Climate)

จากการศึกษาแนวคิดของ Schneider et al. ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า แบบบรรยากาศที่มีอยู่ในองค์การทุกองค์การที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) และบรรยากาศของความเป็นพลเมืององค์การ (Climate for Citizenship) ซึ่งบรรยากาศทั้ง 3 แบบ ประกอบกันเป็นบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การแต่ละแบบที่กล่าวข้างต้น สอดคล้องกับ องค์ประกอบบรรยากาศของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ดังแสดงในตารางที่ 2.5



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.5 ความสอดคล้องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) กับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004)

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000)	องค์ประกอบบรรยากาศของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004)
สภาพของที่ทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	1. สภาพนิเวศน์ 1.1 อาคาร
สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ได้แก่ ความเพียงพอ ความพร้อมและความเหมาะสมของทรัพยากรที่จำเป็น การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการให้บริการที่ดีที่สุด	1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) 1.3 เทคโนโลยี
ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่นำเสนอให้ลูกค้า ได้แก่ ความหลากหลาย	1.3 เทคโนโลยี
คุณภาพของบริการ	1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน
ความครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการที่เป็นลูกค้า	2. สภาพทางสังคม 2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ
การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาในอาชีพ	2.2 การจูงใจ
การให้ความสำคัญกับลูกค้าและพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า รับฟังความคิดเห็นและให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ	2.3 ภาวะผู้นำ
ความชำนาญในงาน	2.4 ทักษะ
การกำหนดอัตราค่าบริการที่พอสมควร	2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม
การปฏิบัติตนที่เหมาะสม คุณภาพบุคลากรเป็นที่ยอมรับ	2.6 สถานภาพ
แบบกระบวนการที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกของการมีส่วนร่วม	3. ระบบสังคม 3.1 แบบการตัดสินใจ
การให้และรับข้อมูลข่าวสารจากผู้รับบริการ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การประสานงานเพื่อการให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและต่อเนื่อง	3.2 แบบการสื่อสาร

ตารางที่ 2.5 ความสอดคล้องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยายภาคองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) กับองค์ประกอบบรรยายภาคองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) (ต่อ)

บรรยายภาคการบริการที่เป็นเลิศ (ต่อ)	
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยายภาคองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000)	องค์ประกอบบรรยายภาคของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004)
โครงสร้างขององค์การ ภาวะเยียบ กระบวนการ ความเข้มงวด ที่เอื้อต่อการให้บริการ การใช้อำนาจหน้าที่ สายงานการบังคับบัญชา ในทางที่ส่งเสริมให้การให้บริการนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวดเร็ว และได้มาตรฐาน	3.3 การจัดลำดับขั้น 3.4 โครงสร้างองค์การ 3.5 ความเป็นระบบราชการ
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ทั้งที่เป็นผู้รับบริการใหม่และผู้รับบริการเดิมเพื่อรักษาฐานลูกค้า ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้ร่วมงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงานและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการ การให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ และความสำคัญของทรัพยากรบุคคล	4. วัฒนธรรม 4.2 แบบพฤติกรรม 4.3 ปทัสถาน 4.5 ค่านิยม 4.6 วิธีการคิด 4.7 ฐานคติ
<b>บรรยายภาคที่ส่งเสริมนวัตกรรม</b>	
การสนับสนุน ทรัพยากรและสารสนเทศที่พร้อม ทันสมัย สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการค้นคว้าเพื่อสร้างนวัตกรรมที่สนองความต้องการ	1. สภาพนิเวศน์ 1.1 อาคาร 1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก 1.3 เทคโนโลยี
การสรรหาวิธีการใหม่ที่ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานคุณภาพให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน
การสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมที่สร้างนวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ	2. สภาพทางสังคม 2.2 การจูงใจ
การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้การคิดสร้างสรรค์เป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ	2.3 ภาวะผู้นำ
ความพร้อมด้านเทคนิค ความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และนำแนวคิดไปใช้จริง	2.4 ทักษะ
การให้การสนับสนุนกิจกรรมการสร้างนวัตกรรม	2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม
ความพร้อมและการได้รับการยอมรับจากลูกค้า	2.6 สถานภาพ



ตารางที่ 2.5 ความสอดคล้องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) กับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) (ต่อ)

<b>บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (ต่อ)</b>	
การตัดสินใจแก้ปัญหามบนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศ และการแสดงออกทางความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้อง	3. ระบบสังคม 3.1 แบบการตัดสินใจ
การมีอิสระ และการได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.2 แบบการสื่อสาร
การสนับสนุน การดูแลที่ส่งเสริมให้การคิดสร้างสรรค์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง	3.3 การจัดลำดับขั้น 3.4 โครงสร้างองค์การ 3.5 ความเป็นระบบราชการ
การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ แสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4. วัฒนธรรม 4.2 แบบพฤติกรรม 4.3 ปทัสถาน 4.5 ค่านิยม 4.6 วิธีการคิด
<b>บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์การ</b>	
ความผูกพัน	1. สภาพนิเวศน์ 1.1 อาคาร
การสร้างแนวทางให้การปฏิบัติเป็นไปในแบบที่ต้องการ	1.3 เทคโนโลยี 1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน
การรับรู้ได้ถึงความเสมอภาค	2. สภาพทางสังคม 2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ
การได้รับการยอมรับ	2.2 การจูงใจ
การลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคี	2.3 ภาวะผู้นำ
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.4 ทักษะ
การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ยุติธรรม	2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม
การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ	2.6 สถานภาพ

ตารางที่ 2.5 ความสอดคล้องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยายภาคองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) กับองค์ประกอบบรรยายภาคองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) (ต่อ)

บรรยายภาคของความเป็นพลเมืององค์การ (ต่อ)	
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลขององค์การ การรับรู้ถึงความยุติธรรมและการใช้อำนาจในตำแหน่ง การไม่ใช้อภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น	3. ระบบสังคม 3.1 แบบการตัดสินใจ 3.2 แบบการสื่อสาร 3.3 การจัดลำดับชั้น 3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ 3.5 ความเป็นระบบราชการ
พฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลขององค์การ การให้ความร่วมมือ การเต็มใจช่วยงานนอกเหนือภาระงานที่กำหนดตามหน้าที่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเสียสละอุทิศทุ่มเท การแสวงหาวิธีการใหม่เพื่อผลงานที่ดี การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจ ความผูกพัน ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์การ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4. วัฒนธรรม 4.1 สิ่งประดิษฐ์ 4.2 แบบพฤติกรรม 4.3 ปทัสถาน 4.4 ระบบความเชื่อ 4.5 ค่านิยม 4.6 วิธีการคิด 4.7 ฐานคติ

นอกจากนั้นแบบบรรยายภาคตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ดังกล่าวข้างต้น ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ที่ศึกษาบรรยายภาคองค์การ ดังนี้

Miles (1965 cited in Hoy, Tarter and Kottkamp 1991: 19-22) เสนอแนวคิดที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ไม่เพียงแต่อยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อมแล้วยังสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยาวนาน ว่าต้องเป็นสถานศึกษาที่มีบรรยายภาคขององค์การที่มีสุขภาพ (Healthy Organization) โดยอธิบายองค์การที่มีสุขภาพว่าเป็นองค์การที่มีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) มีการมุ่งเน้นเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal Focus) 2) มีการสื่อสารที่พอเพียงทั่วถึงทั้งองค์การ (Communication Adequacy) 3) มีความเสมอภาคทางอำนาจ (Power Equalization) 4) มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล ในองค์การที่มีสุขภาพจะการจัดงานให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมไปกับการปฏิบัติงานให้กับองค์การ 5) มีความสมัครสมานของสมาชิกในองค์การ (Cohesiveness) 6) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ (Morale) ในการทำงาน 7) มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่เพื่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา (Innovativeness) 8) มีความสามารถในการดำรงอยู่อย่างอิสระ (Autonomy) จากแรงกดดันทางลบจากสภาพแวดล้อม และ 9) มีการปรับตัวขององค์การ (Adaptation) องค์การที่มีสุขภาพจะอยู่รอดได้แม้ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยและใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ และ 10) มีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Problem Solving)

Hoy and Forsyth (1986: 55-61) กล่าวถึงบรรยากาศสถานศึกษาว่างานที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับหัวหน้างานที่เป็นผู้ใกล้ชิดที่ต้องกำกับดูแลการเรียนการสอนคือการสร้างบรรยากาศวิชาการที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ซึ่งเป็นบรรยากาศที่คณาจารย์ผู้ทรงความรู้มีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน ผู้บริหารและคณาจารย์ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สร้างความสำเร็จในงานพร้อมไปกับการความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ และมีแนวทางในการกำกับดูแลผู้เรียนด้วยความเข้าใจให้ความอบอุ่นและการสนับสนุนให้มีวินัยในตนเอง เป้าหมายพื้นฐานของการพัฒนาบรรยากาศสถานศึกษาคือการสร้างบรรยากาศแบบเปิด การมีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม การดูแลผู้เรียนอยู่บนพื้นฐานของมนุษยวิทยา และต้องสร้างแรงกดดันเพื่อความสำเร็จทางวิชาการ ถึงแม้ว่าการที่สถาบันการศึกษามีบรรยากาศแบบเปิดจะไม่สามารถรับประกันได้ว่าผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่สูงขึ้น แต่เมื่อเชื่อมโยงบรรยากาศแบบเปิด เข้ากับแรงกดดันเพื่อความสำเร็จทางวิชาการ กล่าวคือมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของผู้เรียน ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียนและผู้เรียนมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ สถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จ

Pashiardis (1998: 14-22) ศึกษาบรรยากาศองค์การในบริบทของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและการแก้ปัญหาภายใน (Goals and Resolving problems) การสื่อสารที่มีประสิทธิผลที่จำเป็นต่อการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ (Effective Communication necessitates a climate of trust) การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Mutual Respect) ความชัดเจนของการทำงาน (Clarity of Functions) บรรยากาศเป็นตัวกำหนดทัศนคติของปัจเจกบุคคลในความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาด้าน บรรยากาศสร้างสภาพแวดล้อมของการสร้างสรรค์ ความคิด นวัตกรรม และการปรับปรุง ดังนั้นบรรยากาศของมหาวิทยาลัยควรเป็นแบบเปิด (Open Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมให้เสรีภาพแก่สมาชิกในองค์การในการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างอิสระเป็นบรรยากาศที่ให้ผลเชิงสร้างสรรค์

Michael and Burke (2000: 234) กล่าวถึงบรรยากาศคุณภาพและนวัตกรรม (Climate for Quality and Innovation) ในองค์การว่าสามารถช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ลดแรงต้านจากการ

เปลี่ยนแปลงและช่วยให้การสื่อสารดีขึ้น สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องช่วยสร้างบรรยากาศภายในกลุ่ม ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ ต้องรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ และให้การยอมรับหรือแสดงการรับรู้ในเชิงบวกที่มีต่อความพยายามของผู้ร่วมงานในการให้ข้อคิดเห็น นอกจากนี้ยังต้องสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา Michael and Burke (2000: 235) ได้สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยของ West et al. (1990) ที่เสนอรูปแบบสภาพบรรยากาศนวัตกรรมว่าประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) ที่ผู้เสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ ชื่นชมมากกว่าที่จะถูกตรวจสอบ การสนับสนุนนวัตกรรมในองค์การต้องมีพื้นฐานจากการสร้างค่านิยมร่วมว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่ดีโดยแสดงให้เห็นปรากฏอย่างเด่นชัดในความคาดหวังขององค์การหรือแทรกอยู่ในการสื่อสารวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศของการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมได้เพราะความต้องการอยู่รอด และต้องการเป็นผู้ชนะทำให้เกิดการแสวงหานวัตกรรม และการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมช่วยจูงใจให้สมาชิกขององค์การบรรลุเป้าหมายในทิศทางที่ต้องการ ข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Amabile (1998) ที่ Michael and Burke (2000: 236) สรุปอุปสรรคของบรรยากาศการคิดสร้างสรรค์ภายในองค์การได้ว่ามาจากการขาดความร่วมมือข้ามหน่วยงานหรือข้ามระดับการบังคับบัญชา และขาดค่านิยมของการคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนอุปสรรคที่เกิดจากโครงสร้างและนโยบายขององค์การและระบบการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ในทางตรงข้ามการส่งเสริมวัฒนธรรมของการคิดสร้างสรรค์ การให้อิสระในการทำงาน และการจัดหา ติดตั้งและฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงาน การติดตามและประเมินผลงานของผู้บริหารต้องมีความสมดุล สม่ำเสมอ และเป็นทางการน้อยลงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันของทีมงานและผู้บริหาร ล้วนเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อบรรยากาศนวัตกรรม นอกจากนี้การสร้างแรงกดดันที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ช่วยให้เกิดความคิดใหม่ได้

Chowdhury (2003: 14-16) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย (Challenging Environment) ส่งเสริมทำให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมที่ทำให้องค์การแข่งขันได้ ว่าสภาพแวดล้อมที่ท้าทายทำให้องค์การรักษามูลค่าที่มีความสามารถไว้ให้ทำงานกับองค์การได้ ทั้งนี้องค์การต้องตอบสนองความต้องการหลัก 3 ประการคือ 1) การมีผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่สามารถสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเรียนรู้งานได้ ปรีกษาหรือสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆและทำร่วมงานกันได้ดี 2) การมีเสรีภาพในการทำงาน ได้รับผิดชอบงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ไม่มีอุปสรรคจากการบริหารที่จุกจิกและถูกจ้องจับตามอง เป็นเสรีภาพในการทำงาน เสรีภาพที่ทำผิดพลาดได้ เสรีภาพที่จะเรียนรู้ เสรีภาพในการสร้างนวัตกรรม เสรีภาพจากความกลัว 3) เสรีภาพในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน สังคมนักวิชาการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาและได้รับผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ดี และเพื่อ

ตอบสนองความต้องการ 3 ประการข้างต้น องค์การต้องลดการบริหารแบบราชการที่เคร่งครัด ภาวะเป็ยบลง พยายามที่จะจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับองค์การนานๆ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Reed (2005: 76) สรุปแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ Hoy & Tarter, 1997; Goddard, Smith, & Hoy, 2000; และ Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002 ว่าบรรยากาศที่มีสุขภาพและเป็นบรรยากาศแบบเปิด (Healthy and Open Organizational Climate) ส่งผลในการสร้างความรู้สึกผูกพัน การเสียสละอุทิศตน และความไว้วางใจ ของสมาชิกในองค์การที่มีให้กับองค์การ ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบปิด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่สมาชิกในองค์การมีความหวาดระแวง ไม่จริงใจต่อกัน ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คณาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจ ปฏิบัติงานเฉพาะตามหน้าที่ ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ เช่นเดียวกับ Halpin & Croft, 1962, 1963; Cooper & Sawaf, 1997 และ Haygroup, 2004 ที่เห็นพ้องกันว่าบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญกับผลลัพธ์ขององค์การ (Organizational Outcome) และพบว่าในสถานศึกษาที่มีบรรยากาศแบบเปิดอัตราการขาดหมางระหว่างผู้เรียนจะต่ำ ในขณะที่ความจงรักภักดีและความไว้วางใจของคณาจารย์มีอัตราสูง และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศแบบปิด นอกจากนี้ในบรรยากาศแบบเปิดผู้บริหารจะมีความมั่นใจสูง มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาได้ดี

Hoy and Miskel (2008: 206:208) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองขององค์การ (Organizational Citizenship) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกกระทำด้วยความเต็มใจนอกเหนือไปจาก ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ 1) ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น (Altruism) เห็นแก่ส่วนรวม ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ (Conscientiousness) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่เกินจากที่สถาบันคาดหวัง 3) การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportmanship) ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงานและหลีกเลี่ยงการแสดงความไม่พอใจ 4) การมีมารยาท (Courtesy) มีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า 5) การเป็นพลเมืองดี (Civic Virtue) เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ หรืออาสาสมัครในการดำเนินกิจกรรมของสถาบัน สถานศึกษาที่มีบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองขององค์การที่ดีคณาจารย์ของสถาบันจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้การดูแลคณาจารย์ใหม่ คณาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ มาทำงานและเข้าประชุมตรงเวลา และช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พยายามปรับปรุงการเรียนการสอนโดยไม่ย่อท้อ คณาจารย์มีมารยาท นอบน้อม

และปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจในสถาบันและเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาเป็นบรรยากาศที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อความสำเร็จตามภารกิจของสถาบัน ในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และจากการศึกษาสภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาในสภาวะที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงสูง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นและความกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยคำนึงถึงความต้องการของนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมตลอดจนคุณภาพของการจัดการกระบวนการภายใน ประกอบกับการที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านการศึกษา ซึ่งนอกจากต้องผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ตอบสนองความต้องการของสังคมแล้วยังให้บริการทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆกับ ประชาชน ผู้ประกอบการ หน่วยงานและองค์กรภายนอก ตลอดจนการสร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อเป็นแหล่งวิทยาการและผู้นำสังคมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ เสียสละ อุทิศตน ของบุคลากรของสถาบัน แบบบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาจึงสอดคล้องกับแบบบรรยากาศตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ที่ประกอบด้วย บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) บรรยากาศของการเป็นที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดี บรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร เปิดเผย จริงใจ มีความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่ นักศึกษา ในการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและความหลากหลาย ตอบสนองความต้องการ ในด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา การผลิตและเผยแพร่องค์ความรู้สู่สังคม โดยมีการรับฟังปัญหาความคิดเห็นและความต้องการของผู้รับบริการ และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ประกอบด้วยอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีระบบการจัดการ การดูแลและการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและ

ประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทที่เหมาะสมได้อย่างดีที่สุด มีโครงสร้างขององค์การ กฎระเบียบที่เอื้อต่อการให้บริการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นเลิศในการให้บริการ การศึกษาและวิชาการ

บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) เป็นบรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน และมีความรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์การ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจพร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมอย่างชัดเจน ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา ให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้สามารถคิด วิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสมมาสนับสนุน

บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเทของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน ความมีน้ำใจ เห็นแก่ส่วนรวม ช่วยเหลือเอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่ในการทำงาน มีการปฏิบัติหน้าที่เกินจากที่สถาบันคาดหวัง เต็มใจให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) เป็นบรรยากาศของสถาบันที่มีบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญต่อคุณภาพของการบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม มีบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง โดยมีบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา เป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยากาศของสถาบันเป็นบรรยากาศที่นำไปสู่ความสำเร็จ

จากข้อสรุปดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ที่จัดแบบบรรยากาศเป็น 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ในการวิจัยครั้งนี้

## 2.5 องค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย

จากการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบที่ใช้วัดในบรรยากาศองค์การสถานศึกษาพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture) มีความครอบคลุมองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการต่างๆใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถานศึกษาดังแสดงในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.3 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแบบบรรยากาศองค์การแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) พบว่ามีความสอดคล้องกันดังแสดงในตารางที่ 2.5

สรุปได้ว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม มีความครอบคลุมและสามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาตามแบบบรรยากาศองค์การ 4 แบบ ตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 มีติงค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ที่ครอบคลุมแบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000)

มิติองค์ประกอบบรรยากาศตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004)	สภาพนิเวศน์	สภาพทางสังคม	ระบบสังคม	วัฒนธรรม
	✓	✓	✓	✓
<u>แบบบรรยากาศองค์การ</u>	✓	✓	✓	✓
บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓
บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง				
บรรยากาศแห่งความสำเร็จ				



### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ

#### 3.1 องค์ความรู้ในการพัฒนาเครื่องมือ

ในการพัฒนาเครื่องมือใดๆ นอกจากความรู้ในเนื้อหาของเรื่องที่ต้องการนำเครื่องมือไปใช้ เพื่อกำหนดข้อความในเครื่องมือให้ได้รับคำตอบที่ถูกต้องตรงจริงแล้ว ยังต้องใช้ความรู้ในด้านอื่นประกอบ ได้แก่ สถิติบรรยายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อความของข้อรายการ รายข้อ การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ คุณลักษณะเครื่องมือ และการวัดแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์

3.1.1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ช่วยในการวิเคราะห์เพื่อสรุปข้อมูลในช่วงของการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางที่นิยมใช้ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) การหาค่าที่บอกการกระจาย ครอบคลุม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ พีสัย การแจกแจงข้อมูลด้วยตาราง การคำนวณค่าที่แสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูล การหาค่าความสัมพันธ์ การแปลงคะแนนให้เป็นมาตรฐาน

3.1.2 การวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เป็นการพิจารณาข้อความในข้อรายการในแต่ละข้อว่ามีการตอบอย่างไร ในช่วงของการสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์รายข้อเป็นการพิจารณาความสอดคล้องของข้อความในข้อรายการกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่เป็นกรอบในการสร้าง ตามที่กำหนดไว้ในตารางโครงสร้าง ส่วนในช่วงการพัฒนาเครื่องมือ การวิเคราะห์รายข้อเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบของกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้หรือใช้จริงมาหาค่าต่างๆเพื่อระบุคุณสมบัติของข้อรายการนั้นๆ ได้แก่ ความยากง่ายของข้อรายการ ความสอดคล้องระหว่างข้อ ข้อที่สัมพันธ์กับเกณฑ์ภายนอก และข้อที่สัมพันธ์กับคะแนนรวม เป็นต้น

3.1.3 การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ เป็นขั้นตอนหลังจากการนำข้อรายการที่ผ่านการวิเคราะห์รายข้อแล้วมารวมกันเป็นเครื่องมือวัด จะต้องพิจารณาว่าจะเรียงลำดับข้อรายการอย่างไร และเครื่องมือที่ได้มีความน่าเชื่อถือในด้านความตรง (Validity) และ ความเที่ยง (Reliability) มากน้อยเพียงใด

1) ความตรง หมายถึงความสอดคล้องระหว่างเครื่องมือวัดกับลักษณะที่วัด ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Criterion Related Validity) เครื่องมือที่มีคุณภาพต้องมี

ความตรงในการวัดสูงกล่าวคือ วัดได้ครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการวัด วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด และวัดได้ตรงตามความเป็นจริง

ความตรงตามเนื้อหา เป็นความสอดคล้อง ครบถ้วน ครอบคลุม ระหว่างเนื้อหาของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัด ในระยะของการสร้างเครื่องมือพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากตารางโครงสร้างโดยพิจารณาว่า

- การจำแนกเนื้อหาออกเป็นออกเป็นหมวดหมู่ หรือองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลัก กฎ ทฤษฎีหรือไม่
- การกำหนดน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ข้อความแต่ละข้อรายการสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ในการพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานิยมใช้ดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่จำแนกเป็นหมวดหมู่ย่อย และความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา จุดมุ่งหมาย และน้ำหนัก

ความตรงตามโครงสร้าง เป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องที่จะวัด ซึ่งต้องอาศัยการกำหนดคำอธิบายหรือนิยามองค์ประกอบที่จะวัดให้สอดคล้องกับทฤษฎี หรือให้นิยามเชิงปฏิบัติการหรืออธิบายนิยามในเชิงการวัดที่สัมพันธ์สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่กำหนดไว้ การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

- ตรวจสอบโดยใช้ดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ ในระยะการสร้างเครื่องมืออาจอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาไปพร้อมกับการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างได้ ทั้งนี้โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือหาค่าดัชนีความเหมาะสมโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- การใช้ค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นไปสอบวัดกับเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานที่มีโครงสร้างที่เหมือนกัน และนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับผลการวัดจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เครื่องมือนั้นก็ถือว่ามีความตรงตามโครงสร้าง

- การเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้ (Known Group) เป็นการหาความตรงเชิงจำแนก กล่าวคือการใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่ม 2 กลุ่มที่มีลักษณะที่ตรงข้ามกัน แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับถ้าพบว่าค่าเฉลี่ยที่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าเครื่องมือมีความตรงสามารถจำแนกลักษณะที่ต้องการศึกษาได้

- การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นวิธีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อรายการแล้วระบุลักษณะร่วมของข้อรายการเหล่านั้นว่าประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้างตรงตามทฤษฎีหรือกรอบสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่

ความตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นความตรงที่อาศัยสภาพเวลาเป็นเกณฑ์ซึ่งแบ่งเป็น ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) เป็นความตรงที่เกิดจากผลของการใช้เครื่องมือวัดแล้วให้ผลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น และความตรงตามการพยากรณ์ (Predictive Validity) เป็นความสอดคล้องของผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือกับผลที่คาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ว่าจะเกิดในอนาคต

2) ความเที่ยง หมายถึง หมายถึงการใช้เครื่องมือที่วัดแล้ววัดอีกได้ผลเหมือนเดิมหรือให้ผลการวัดที่คงที่สูงถือว่าเครื่องมือที่มีความเที่ยงสูง การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือทำได้หลายวิธี ดังนี้

- แบบสอบซ้ำ (Test-retest) เป็นการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปสอบวัดกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันและคนเดียวกัน สองครั้งในเวลาที่แตกต่างกันโดยทิ้งช่วงเวลาระหว่างการทดสอบทั้งสองครั้งพอสมควรคือไม่นานเกินไปและไปใกล้กันเกินไป และนำผลที่ได้ทั้งสองชุดมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งอาจเรียกว่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Coefficient of Stability)

- แบบคู่ขนาน (Parallel form) เป็นการนำเครื่องมือสองชุดที่มีคุณภาพเหมือนกันทุกประการไปสอบวัดกับกลุ่มทดลองเครื่องมือกลุ่มเดียวกันได้ผลการทดสอบ สองชุดนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นสัมประสิทธิ์ของความเท่าเทียมกัน (Coefficient of Equivalence)

- แบบแบ่งครึ่ง (Split half) เป็นการนำเครื่องมือไปสอบวัดกับกลุ่มทดลองกลุ่มเดียวโดยแบ่งครึ่งเครื่องมือออกเป็นสองชุดส่วนมากการแบ่งครึ่งจะแบ่งตามข้อคู่ ข้อคี่ เครื่องมือที่แบ่งแล้วจะมีจำนวนข้อเท่ากัน สมาชิกในกลุ่มทดลองจะให้ผลคะแนนคนละ 2 ชุด นำคะแนนทั้งสองชุดมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งต้องทำการปรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้ให้เป็นค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ

- แบบของ Kuder-Richardson ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้ต้องมีระบบการให้คะแนนที่เป็น Dichotomous คือ มีค่าเป็น 1 และ 0 แล้วใช้สูตรในการคำนวณหาค่าความเที่ยง

- แบบของ Cronbach ในกรณีที่เครื่องมือที่สร้างให้ค่าคะแนนเป็นแบบจัดอันดับหรือมาตราส่วนประมาณค่าสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้สูตรในการคำนวณ

3) ความเป็นปรนัย (Objectivity) ความเป็นปรนัยของเครื่องมือหมายความว่าเครื่องมือนั้นมีข้อรายการที่มีความชัดเจนทุกคนอ่านแล้วมีความเข้าใจตรงกันว่าข้อรายการนั้นต้องการถามอะไร มีเกณฑ์การให้คะแนนที่แน่นอนไม่ว่าผู้ใดเป็นผู้ตรวจ และมีความชัดเจนในการแปลความหมายของคะแนนที่ตรงกัน

3.1.4 คุณลักษณะของเครื่องมือ ต้องสามารถใช้งานได้ง่ายมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลาในการตอบที่พอเหมาะ สามารถให้คะแนนได้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง และมีการแปลผลที่ง่าย ชัดเจนและนำผลที่ได้ไปใช้ต่อได้สะดวก

3.1.5 การวัดแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์ เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549: 30-44) ได้อธิบายแนวคิดการวัดผลแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์ไว้สรุปได้ดังนี้

1) การวัดผลแบบอิงกลุ่ม (Norm-referenced Test) เป็นการวัดระดับโดยการเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงที่เรียกว่ากลุ่มปกติวิสัย (Norm Group) กรอบการวัดผลแบบอิงกลุ่มจะเน้นในลักษณะการเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ถูกวัดในเรื่องเดียวกันว่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับใดของกลุ่ม เช่นมีความสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม ในทางปฏิบัติคะแนนจากแบบสอบอิงกลุ่มจะต้องแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานหรือคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) เพื่อให้ทราบถึงตำแหน่งของคะแนนที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มปกติวิสัย

2) การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Test) เป็นการวัดระดับเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์เปรียบเทียบที่แน่นอน สำหรับเกณฑ์ในการวัดผลแบบอิงเกณฑ์จะต่างจาก เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลแบบอิงกลุ่ม กล่าวคือ เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลแบบอิงกลุ่ม หมายถึงความสามารถของกลุ่มหรือที่เรียกกันว่ามาตรฐานของกลุ่ม แต่ เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลแบบอิงเกณฑ์นั้น หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ผู้ถูกวัดจะต้องสามารถปฏิบัติได้ก่อนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระดับของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น การวัดผลแบบอิงเกณฑ์เป็นการตีความของลักษณะเฉพาะที่ผู้ถูกวัดกระทำได้โดยไม่จำเป็นต้องอ้างอิงถึงกลุ่มปกติวิสัยด้วยกัน ดังนั้นคะแนนที่ได้รับจากแบบวัดอิงเกณฑ์มักจะตีความหมายด้วยค่าสัมบูรณ์ (Absolute Value) มากกว่าที่จะตีความหมายในลักษณะของมาตรฐานเชิงสัมพัทธ์ (Relative Value) เหมือนในการวัดผลแบบอิงกลุ่ม การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติยังไม่มีเหตุผลในการกำหนดที่แน่นอน เป็นการกำหนดขึ้นเองตามอำเภอใจของผู้วัด อย่างไรก็ตามแนวทางหนึ่งของการให้ได้มาซึ่งเกณฑ์มาตรฐานคือ ยึดเอาผลการพิจารณาจากข้อสรุปของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเนื้อหาในแต่ละสาขาวิชาเป็นหลัก หรือจะยึดเอาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากผลการนำแบบวัดไปทดลองใช้ก่อนเป็นหลัก หรือจะใช้ทั้งสองวิธีประกอบกัน

3) การวัดผลแบบอิงตนเอง (Self-referenced Test) เป็นการวัดระดับเพื่อเปรียบเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

3.1.6 การกำหนดมาตราวัด Schneider et al (2006: 37-39) กล่าวว่า การวัดคือ การกำหนดค่าที่เป็นตัวเลขให้กับวัตถุหรือเหตุการณ์ที่ถูกวัด ซึ่งอาจเป็นการวัดได้โดยตรงหรือกรณีที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงก็สามารถวัดจากสิ่งที่สื่อให้เห็นหรือบ่งชี้ให้เห็นคุณสมบัติหรือลักษณะที่ต้องการวัดของสิ่งนั้นๆ เนื่องจากการวัดให้ผลเป็นตัวเลขที่มีค่าที่แตกต่างกัน ดังนั้น วัตถุหรือเหตุการณ์ที่ถูกวัดจึงมีค่าที่ไม่เท่ากัน มากน้อยตามค่าของตัวเลขที่วัดออกมาได้ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 106-109) อธิบายชนิดของมาตราวัดทัศนคติที่นิยมใช้ ได้แก่ 1) วิธีของ Thurstone กำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุดแต่ละช่วงมีระยะห่างเท่าๆกัน 2) วิธีของลิเคิร์ต Likert กำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วงหรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด 3) วิธีใช้ความหมายทางภาษาของ Osgood วิธีนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้าโดยมีคำคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตราวัด

Ary et al. (2002: 232) กล่าวถึงการให้คะแนนของผู้ให้ข้อมูลว่าขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลรอบด้าน การให้คะแนนจึงมีความคลาดเคลื่อนได้ อาทิ ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจาก Halo Effect ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลมีความประทับใจในเรื่องที่ต้องให้ข้อมูลทำให้ใช้ความรู้สึกนั้นในการตอบ เช่นความประทับใจของครูที่มีต่อนักเรียนที่มีผลการเรียนดีทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวกกับคุณลักษณะด้านอื่นๆของนักเรียนผู้นั้นในทางที่ดีไปด้วยโดยมองข้ามลักษณะที่แท้จริงในประเด็นนั้นๆไป ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจาก Generosity Error ซึ่งหมายถึงแนวโน้มที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกให้คะแนนในทางบวกเสมอเมื่อมีข้อที่สงสัยหรือไม่แน่ใจ ตรงกันข้ามกับ Error of Severity ที่ผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้มที่เลือกให้คะแนนในทางลบ หรือต่ำกว่าความเป็นจริง ส่วน Error of Central Tendency เป็นแนวโน้มที่ผู้ให้ข้อมูลจะไม่ตอบในด้านใดด้านหนึ่งแต่จะเลือกมาตราวัดที่เป็นกลางเสมอ Ary et al. ให้ข้อเสนอแนะว่าทางแก้ไขทางหนึ่งคือการอบรมหรือให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลก่อนเริ่มการวัด และการใช้ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลแทนการใช้ข้อมูลรายบุคคล

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าการออกแบบเครื่องมือวัดและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมีความสำคัญและจำเป็นมาก ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้จริงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ดี สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการวัด วัดได้ครอบคลุม ครบถ้วนตามเนื้อหาและตามสภาพความเป็นจริง มีความเที่ยงและความสะดวกในการนำไปใช้กล่าวคือเก็บข้อมูลได้ง่าย และแปลผลได้ง่าย

### 3.2 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ นั้นนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2532: 53-69) ได้นำเสนอไว้ว่า การได้มาซึ่งเครื่องมือ นั้นประกอบด้วยขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือกับขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ ขั้นตอนการสร้าง เริ่มจากการกำหนดแนวคิดขอบเขต การกำหนดจุดมุ่งหมาย การระบุเนื้อหา การจัดทำตารางโครงสร้างการให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง การกำหนดประเภทของข้อ ประเภทเครื่องมือ การเขียนข้อความ ตลอดจนการทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ส่วนการพัฒนาเครื่องมือเป็นการนำเครื่องมือที่สร้างไว้แล้วนั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือและจัดทำคู่มือที่เกี่ยวกับการใช้และวิธีการแปลผลที่ได้จากเครื่องมือ นั้น โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดขอบเขต เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการวัดและมองเห็นความเป็นไปได้ในการสร้างเครื่องมือและกำหนดขอบเขตการวัดให้ชัดเจนโดยผู้สร้าง จะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าสร้างเครื่องมือไปทำไม ใครจะเป็นผู้ตอบ จะใช้เครื่องมือเมื่อใด ใครจะเป็นผู้ใช้เครื่องมือนี้ ใช้เวลานานเท่าใดในการใช้เครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือนี้มีแรงงาน เวลา และงบประมาณมากน้อยเพียงใด และต้องการให้เป็นเครื่องมือระดับมาตรฐานหรือไม่

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนและควรเขียนให้ เป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives)

ขั้นที่ 3 การระบุเนื้อหาที่จะวัด ผู้สร้างจะต้องมีความรู้ในสิ่งที่วัดเป็นอย่างดี สามารถจำแนกเนื้อหาที่จะวัดออกเป็นหมวดหมู่ และเป็นเรื่องย่อยๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และถูกต้อง โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องและอาจให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้รู้ในเนื้อหานั้นๆอย่างจริงจัง สามารถพิจารณาว่า เนื้อหาจำแนกออกได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน เป็นผู้ตรวจสอบ

ขั้นที่ 4 การจัดทำตารางโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด

ขั้นที่ 5 การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง การให้น้ำหนักส่วนใหญ่ระบุด้วยค่าร้อยละ โดยให้ผลรวมทั้งหมดเป็น 100 % การกำหนดน้ำหนักนี้ ผู้สร้างจะต้องกำหนดเอาไว้ว่าจะใช้เนื้อหา หมวด หน่วย เรื่องใด เป็นค่าเท่าใด และจุดมุ่งหมายใดเป็นค่าเท่าใด

ขั้นที่ 6 การกำหนดประเภทของข้อ ประเภทเครื่องมือ คะแนนรายข้อ และจำนวนข้อ การตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือ ประเภทของข้อว่าจะมีกี่ประเภท ผู้สร้าง

จะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า การสร้างเครื่องมือนี้จะใช้เวลาในการตอบนานเท่าใด จะให้ตอบโดยการทำเครื่องหมายหรือเติมคำหรือเขียนข้อความเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนด จำนวนข้อที่ควรจะมี นอกจากนี้ผู้สร้างต้องกำหนดการให้คะแนนรายข้อแต่ละข้อว่าเป็นเท่าใด จะให้คะแนนแต่ละข้อเท่ากันหรือต่างกัน

ขั้นที่ 7 การเขียนข้อความจะต้องเขียนให้สอดคล้องกันระหว่างเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่วัดและประเภทของข้อความ ต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องและประเด็นที่เขียนต้องมีนัยเดียวสำหรับข้อความที่ให้กาเครื่องหมายตอบ

ขั้นที่ 8 การจัดทำเครื่องมือ เมื่อเขียนข้อความได้ครบถ้วนแล้วให้จัดเรียงข้อความตามประเภท เขียนคำชี้แจง คำนำ หรือวิธีการตอบให้ชัดเจน จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือให้สวยงาม น่าสนใจและน่าตอบ

ขั้นที่ 9 การทดลองใช้ เมื่อจัดพิมพ์เรียบร้อยแล้วผู้สร้างตรวจสอบเครื่องมือในด้านภาษาเป็นรายข้อความ ทิ้งไว้ระยะหนึ่ง แล้วนำมาทดลองตอบเองเพื่อทดสอบว่าตนเองอ่านเข้าใจหรือไม่ ตนเองตอบใช้เวลานานเท่าใด แล้วจึงดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และจัดพิมพ์ตามจำนวนที่คาดการณ์ไว้ ขนาดของกลุ่มทดลองใช้ในขั้นนี้ไม่ควรใช้กลุ่มใหญ่ ควรเลือกผู้ตอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะใช้จริง จำนวนประมาณ 5-10 คน ให้แต่ละคนตอบคำถามและจับเวลาการตอบทั้งหมดไว้ พร้อมทั้งสังเกตพฤติกรรมการตอบว่ามีอาการสงสัยในข้อใดให้บันทึกพฤติกรรมดังกล่าวไว้ เมื่อตอบเสร็จแล้วให้สัมภาษณ์ผู้ตอบว่า มีความเห็นในการตอบอย่างไร ข้อใดตอบได้หรือไม่ได้ ข้อใดสงสัยข้อใดเข้าใจยากและข้อใดควรแก้ไข พิจารณาข้อความตามที่ถูกตอบระบุทุกข้อแล้วแก้ไขปรับปรุงใหม่ จัดพิมพ์ใหม่ให้เท่ากับจำนวนที่ใช้จริง ในการตัดข้อบางข้อทิ้งตลอดจน การเขียนใหม่ หรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ ผู้สร้างจะต้องอิงตารางโครงสร้างเสมอเพื่อไม่ให้เครื่องมือคลาดเคลื่อนไปจากแผนที่วางไว้

### ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การทดลองใช้กับกลุ่มจริง โดยผู้สร้างพิจารณาจำนวนคนตอบและดำเนินการจัดพิมพ์เครื่องมือตามจำนวนที่ต้องการ แล้วเตรียมการทดสอบโดยกำหนดสถานที่ทดสอบ และกระบวนการทดสอบตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้สร้างควรเป็นผู้หนึ่งในกระบวนการทดสอบและบันทึกขั้นตอนการทดสอบตลอดจนปัญหาและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำผลการตอบมาวิเคราะห์และให้คะแนนเป็นรายคน รายข้อ พร้อมทั้งสรุปปัญหาหรือข้อสงสัยอย่างละเอียด

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย โดยผู้สร้างเลือกเฉพาะข้อที่สมบูรณ์หรือวิเคราะห์ ฉบับที่ตอบไม่ครบควรจัดแยกไว้ต่างหาก การวิเคราะห์ในขั้นนี้คือ การตรวจให้คะแนนแต่ละคน แต่ละข้อ แจกแจงความถี่ และคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อและเป็นกลุ่มคน ดังนี้คือ

ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม พิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ความเบ้ ความโด่งแบน สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ และสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์รายข้อ เป็นการคำนวณค่าต่างๆเป็นรายข้อ ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตอบเป็นรายข้อ ได้แก่ ข้อใดมีผู้ตอบมากน้อยอย่างไร ข้อใดมีความสัมพันธ์กับข้อใดสูงหรือต่ำ ข้อใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมสูงหรือต่ำ ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของคนเป็นรายข้อเป็นอย่างไร ลักษณะการแจกแจงของแต่ละข้อเหมือนกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ และความโด่ง-แบน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์คะแนนรวม การเสนอลักษณะการแจกแจงข้อมูลกลุ่ม จะทำให้ได้ข้อสรุปว่า คะแนนเป็นอย่างไร ปกติ หรือเบ้ แบบวัดนี้มีผู้ตอบได้มากหรือน้อย ค่าสถิติภาคบรรยายจะช่วยอธิบายลักษณะของแบบวัดนี้

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าความตรง เมื่อเครื่องมือเสร็จเรียบร้อยแล้ว จำเป็นต้องนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลการทดลองนั้นมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือให้มีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สูงสุด การวิเคราะห์ค่าความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งจำแนกเป็นความตรงตามเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity) กับความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Test Content Validity) ค่าความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และค่าความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Related Validity) ความตรงตามการพยากรณ์ (Predictive Validity) ความตรงตามสภาพปัจจุบัน (Concurrent Validity) ความตรงผิวเผิน (Face Validity) การหาความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability Coefficient) ซึ่งส่วนใหญ่ใช้การหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) หรือความคงเส้นคงวา (Stability) การหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือนั้น เป็นการหาว่าเครื่องมือวัดได้สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาเพียงใด ซึ่งสามารถหาได้หลายวิธีได้แก่ การวัดความคงที่ (Measure of Stability) วิธีการนี้ใช้การวัดซ้ำโดยให้ผู้สอบกลุ่มเดียวกันสอบแบบวัดชุดเดียวกันสองครั้ง เป็นการหาความเที่ยงแบบสอบซ้ำ (test-retest) การวัดความเท่ากัน (Measure of equivalence) วิธีการนี้ใช้วัดผู้สอบกลุ่มเดียวกันสอบแบบวัดสองชุดที่เป็นคู่ขนานกัน (Parallel form) ในเวลาใกล้เคียงกัน เป็นการหาความเที่ยงแบบคู่ขนาน การวัดความคงที่ภายใน (Measure of internal consistency) วิธีการนี้ใช้วัดผู้สอบกลุ่มเดียวกันด้วยแบบวัดฉบับเดียวกัน และใช้สูตรคำนวณหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ วิธีของคูเดอริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) และวิธีของครอนบาค (Cronbach)



ขั้นที่ 7 การปรับปรุงเครื่องมือ หลังจากการวิเคราะห์ข้อความและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือแล้ว ผู้สร้างควรนำผลวิเคราะห์มาพิจารณาว่า จะตัดทิ้ง ปรับปรุงอย่างไร แล้วจึงดำเนินการแก้ไข แต่ให้อยู่ในตารางโครงสร้าง แล้วจึงไปทดลองใหม่ ทำเช่นนี้หลายๆ ครั้ง จนกระทั่งไม่มีข้อความใดที่จำเป็นต้องปรับปรุง จึงคำนวณค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ แล้วทำการสรุปผล

ขั้นที่ 8 การหาค่าปกติวิสัย (Norms) ถ้าการพัฒนาเครื่องมือไปถึงขั้นที่มีความเชื่อถือได้สูงแล้ว การหาค่าปกติวิสัยจะช่วยให้การใช้เครื่องมือ การแปลความหมายเป็นไปได้ง่ายและสะดวก ค่าปกติวิสัยนี้ส่วนใหญ่ได้จากกลุ่มจริงที่มีขนาดใหญ่ การคำนวณค่าปกติวิสัยได้แก่ การคำนวณคะแนนมาตรฐาน และการคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ของข้อมูลกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 9 การสรุปผล เมื่อเครื่องมือได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นสุดท้ายแล้ว ผู้สร้างจะต้องเขียนคู่มือการใช้เครื่องมือซึ่งประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ กรอบการสร้างตารางโครงสร้าง ข้อความทั้งหมดได้แก่เครื่องมือวัดหรือแบบทดสอบ การสรุปผลด้านคุณภาพของเครื่องมือ วิธีการใช้เครื่องมือและการแปลผล เป็นต้น

Gable and Wolf (1993: 237:239) ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 พัฒนานิยามเชิงแนวคิดทฤษฎี โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการวัด เพื่อเลือกองค์ประกอบหรือสรุปลักษณะที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 2 พัฒนานิยามเชิงปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับเงื่อนไขแสดงความถูกต้องของทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ ที่ได้ศึกษาไว้ในเชิงที่นำไปปฏิบัติได้

ขั้นที่ 3 เลือกเทคนิคการกำหนดมาตรวัดที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ทำการทบทวน ประเมินความสมบูรณ์ของเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดในแต่ละรายการ

ขั้นที่ 5 เลือกรูปแบบการตอบ ซึ่งจะสัมพันธ์กับเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดมาตรวัด ประเภทของเครื่องมือ จำนวนรายข้อ

ขั้นที่ 6 จัดทำข้อแนะนำในการตอบ

ขั้นที่ 7 จัดทำเครื่องมือฉบับร่างเพื่อทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มนำร่อง เพื่อทำการศึกษาความเป็นไปได้ การใช้งาน ของเครื่องมือในเบื้องต้น

ขั้นที่ 8 จัดทำเครื่องมือฉบับใหม่หลังจากปรับปรุงจากฉบับร่างที่ได้ทดลองใช้แล้ว

ขั้นที่ 9 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มจริง

ขั้นที่ 10 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 9

ขั้นที่ 11 ปรับปรุงเครื่องมือ

ขั้นที่ 12 ทำการศึกษาการจัดทำเครื่องมือครั้งสุดท้าย

ขั้นที่ 13 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

ขั้นที่ 15 วิเคราะห์ความตรง ความเที่ยงของเครื่องมือ

ขั้นที่ 16 จัดทำคู่มือการใช้งาน

Burns and Grove (2004: 378) กล่าวถึงขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มต้นจากระบุสิ่งที่ต้องการวัด ได้แก่การกำหนดขอบเขตหรือกรอบของเรื่องที่จะวัด ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี หรือขยายข้อความรู้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 สร้างความชัดเจนของสิ่งที่ต้องการวัด การกำหนดรายการที่ใช้บ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดหรือตัวชี้วัด ตามขอบเขตหรือกรอบของเรื่องที่จะวัด กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่จะนำไปสร้างรายการในเครื่องมือวัด โดยนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างและความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมคือ 5 คน หรืออย่างน้อยที่สุด 3 คนในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญหายากหรือมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญจำกัดในเรื่องที่ทำวิจัย

ขั้นที่ 3 กำหนดรูปแบบของตัวชี้วัด เนื้อหาของตัวชี้วัด และขั้นตอนการได้มาของข้อมูลตามตัวชี้วัดโดยใช้ตาราง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตัวชี้วัด แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ตรวจสอบ ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยต้องกำหนดเกณฑ์ของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่าจะยอมรับผลการประเมินในระดับคะแนนเท่าใด รายการใดที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอาจถูกตัดทิ้งหรือทำการแก้ไขปรับเปลี่ยน

ขั้นที่ 4 กำหนดวิธีการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ในด้านความตรง ความเที่ยง ความถูกต้องและความแม่นยำในการวัด

ขั้นที่ 5 สร้างเครื่องมือแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแบบต่างๆ เช่นกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันและกลุ่มที่มีความเหมือนกันเพื่อเปรียบเทียบ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่นอกขอบเขตการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีพิเศษเพื่อยืนยันความครอบคลุมของเครื่องมือ เป็นต้น

ขั้นที่ 6 เก็บรวบรวมข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) จากกลุ่มผู้ใช้เพื่อนำมาปรับปรุง

เมื่อนำขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่กล่าวมาแล้วข้างต้นมาจำแนกตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 2.7 จะพบว่าขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือของนักวิชาการต่างมีความใกล้เคียงกันแต่แนวคิดของอุทุมพร จามรมาน (2532) มีการแบ่งขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns and Grove (2004) และระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Design Methodology) ที่มีการพัฒนาทดลองใช้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2532) ประกอบกับแนวคิดของ Burns and Grove (2004) เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ได้แก่ การกำหนดขอบเขต การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด การระบุเนื้อหาที่จะวัด การจัดทำตารางโครงสร้าง การเขียนข้อความ การจัดทำเครื่องมือ การทดลองใช้ และขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ การทดลองใช้กับกลุ่มจริง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย การวิเคราะห์ค่าความตรง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง การปรับปรุงเครื่องมือ และการจัดทำคู่มือ

ตารางที่ 2.7 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือจำแนกตามแนวคิดของนักวิชาการ

ขั้นตอน	นักวิชาการ	อุทุมพร จามรมาน (2532)	Gable and Wolf (1993)	Burns and Grove (2004)
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ				
การกำหนดขอบเขต		/	/	/
การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด		/	/	/
การระบุเนื้อหาที่จะวัด		/	/	/
การจัดทำตารางโครงสร้าง		/		/
การกำหนดประเภทของข้อ ประเภท เครื่องมือ คะแนนรายข้อ และจำนวนข้อ		/	/	/
การเขียนข้อความ		/		
การจัดทำเครื่องมือ		/	/	/
การทดลองใช้		/	/	/
ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ				
การทดลองใช้กับกลุ่มจริง		/	/	/
การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ		/	/	/
การปรับปรุงเครื่องมือ		/	/	/
การสรุปผล จัดทำคู่มือการใช้งาน		/	/	

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในประเทศไทยและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การทั้งในบริบทสถานศึกษาและบริบทสถานประกอบการอื่น ในระหว่าง พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีดังนี้

งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Reddin (1988) ซึ่งแบ่งบรรยากาศออกเป็น 4 แบบคือแบบเน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นทีม ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใช้แนวคิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่างๆ ได้เป็น 7 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 2) ระบบสังคม 3) ภาวะผู้นำ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การดำเนินงานองค์การ 6) ทรัพยากรองค์การ และ 7) แรงจูงใจ เป็นแนวทางหลักในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ระดับคณบดีและผู้อำนวยการ 41 คน รอง/ผู้ช่วยคณบดี หรือ รอง/ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ 121 คน หัวหน้าภาค/แผนกวิชาการพยาบาล 300 คนและอาจารย์พยาบาล 1,012 คน ของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี (4 ปี) ขึ้นไปในประเทศไทยและมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 41 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบบรรยากาศทั้ง 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด และคัดเลือกองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำ ระบบสังคม สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โครงสร้างองค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

ศิริวรรณ วงศ์ประกรณ์กุล (2543) ศึกษาแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล บรรยากาศองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล 24 แห่ง จำนวน 273 คน สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การดัดแปลงจากแนวคิดของ Halpin and Croft (1968) ผลการศึกษาพบว่าแบบความเป็นผู้นำโดยภาพรวมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเป็นแบบประชาธิปไตย และมีบรรยากาศในภาพรวมเป็นแบบเปิด (Open Climate)

เสาวรส บุญนาค (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดด้านบรรยากาศของ Litwin and Burmiester (1992) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ธงชัย วิโรจนานา (2544) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของกำลังพลภายในส่วนปฏิบัติการและส่วนสนับสนุนของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง โดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1966) และทำการศึกษากำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูงในปีพ.ศ. 2544 ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และลูกจ้างจำนวน 219 คน ใช้เครื่องมือที่ปรับปรุงจาก OCDQ

สุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ (2544) ศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Halpin and Croft (1963) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ได้สถานศึกษาดีเด่น 11 แห่ง ผู้บริหาร 55 คน ครู-อาจารย์ 175 คน และสถานศึกษาทั่วไป 7 แห่ง ผู้บริหาร 32 คน ครู-อาจารย์ 79 คน และใช้ OCDQ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ 8 องค์ประกอบได้แก่ โครงสร้างการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือกลุ่มบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 168 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อรายการ 60 ข้อและใช้มาตรวัดแบบ Likert ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ของบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

อาทร สังขสมิท (2546) ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและเปรียบเทียบกับบรรยากาศองค์การตามทัศนคติของพนักงานสายวิชาชีพอื่น โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและ

สวัสดิการโดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายวิชาชีพอื่นจำนวน 208 คนผลการวิจัยพบว่าพนักงานสายวิชาชีพอื่นมีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมในระดับปานกลางโดยมีทัศนคติด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงานและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับดี และพบว่าเพศ อายุและสถานภาพการได้เป็นพนักงาน ของพนักงานสายวิชาชีพอื่นมีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่วุฒิการศึกษาของพนักงานสายวิชาชีพที่สูงกว่าจะมีทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิชารีย์ ภู่อสร (2547) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน โดยใช้ข้อค้ประกอบบรรยากาศที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นเอง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนงลักษณ์ นิมีปี (2547)

นงลักษณ์ นิมีปี (2547) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำหนดแผนที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 297 คน ในช่วงการดำเนินการเพื่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ การศึกษาที่ใช้กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ สมถวิล แก้วปลั่ง ( 2542) ซึ่งได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีองค์ประกอบบรรยากาศ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน การรวบรวมอำนาจ รางวัลและผลตอบแทน การรับรู้ในผลงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ และการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนา และพัฒนา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

วิมล มาดิษฐ์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แนวคิดของ Stringer (2002) ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 378 คน ผล

การศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ การสอนแนะ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดาราพร ครุฑคำรพ (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้ทราบระดับมิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามการรับรู้ของข้าราชการในแต่ละคณะและหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ความแตกต่างของมิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามการรับรู้ของข้าราชการ สายผู้สอน (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) และแบบบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรแต่ละคณะและหน่วยงานเทียบเท่าคณะ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft และใช้ OCDQ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นสายผู้สอนซึ่งเป็นข้าราชการ สาย ก และสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นข้าราชการสาย ข ค จำนวน 291 คน โดยจัดสถานภาพของข้าราชการเป็น 2 ชั้น คือ สายผู้สอน (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) ตามคณะ และหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรและทุกหน่วยงานตามการรับรู้ของข้าราชการทั้งสองกลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร และอีก 7 หน่วยงาน คือ คณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะโบราณคดี คณะอักษรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และหน่วยงานเทียบเท่าคณะเป็นแบบควบคุม คณะมัณฑนศิลป์ มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด คณะศึกษาศาสตร์มีบรรยากาศองค์การแบบอิสระ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีบรรยากาศแบบปิดและมีข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในแต่ละภาคในประเทศไทย เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารองค์การของสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสายวิชาการ (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) จำนวน 356 คน และใช้แนวคิดด้านบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) และ Litwin and Brumeister (1992) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการ

ทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานประกอบการอื่น ได้แก่

ชญาบุช ลักษณะวิจารณ์ (2540) ทำการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในบริษัทกระเบื้องกระดาศไทย จำกัด จากพนักงานของบริษัทในระดับบังคับบัญชาจำนวน 241 คนและระดับปฏิบัติการจำนวน 1442 คน โดยใช้มิติบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ ความจงรักภักดีและการเสียสละและการรับความเสี่ยงภัย การศึกษาพบว่าทัศนคติต่อผู้นำและลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน สัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในขณะที่พนักงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์ (2544) ทำการวิจัยความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และที่ปรารถนากับความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 และ ISO14000 เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และตามที่ปรารถนาของพนักงานระหว่างองค์การที่ประสบความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO และองค์การที่กำลังดำเนินการเพื่อขอรับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO และเพื่อศึกษาอำนาจการทำนายขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน จำนวน 900 คน จากบริษัทที่ได้รับการรับรองและที่กำลังดำเนินการเพื่อขอรับการรับรองระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 และ ISO 14000 จำนวน 20 บริษัท งานวิจัยนี้ใช้องค์ประกอบบรรยากาศตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของบริษัทตามการ



รับรู้ของพนักงานในบริษัทที่ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานดีกว่าบริษัทที่กำลังดำเนินการเพื่อขอรับการรับรองระบบมาตรฐานในขณะที่บรรยากาศองค์การตามที่ปรารถนาไม่แตกต่างกัน และองค์ประกอบบรรยากาศที่ใช้ในงานวิจัยมีอำนาจการทำนายขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าร้อยละรวมของการพยากรณ์ที่ถูกต้องที่ 63.20

อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนจำนวน 190 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้มิติบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) เช่นเดียวกับ ชญาอนุช ลักษณะวิจารณ์ (2540)

จิรวัดณ์ จีระดีพลัง (2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การขององค์การเอกชนในเครือซีเมนต์ไทยซึ่งถือเป็นกลุ่มธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ของประเทศไทยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์การโดยสอบถามจากพนักงานกลุ่มธุรกิจเซรามิกเครือซีเมนต์ไทยจำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุตัว แผนกงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรม แบบสอบถามบรรยากาศองค์การจำนวน 75 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบ Likert มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งข้อรายการตามกรอบวัฒนธรรมองค์การที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การจำนวน 20 ข้อ

บุญสม ภัทรกุลวณิชย์ (2547) ได้ศึกษาข้อมูลและงานวิจัยต่างๆพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพจึงได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลยโดยใช้ตัวแปรต้นจากแนวคิดของ Halpin and Croft และแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open Climate) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) บรรยากาศแบบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) และ บรรยากาศแบบซึ่มซา (Close Climate) และใช้คุณภาพตามเกณฑ์ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งประกอบด้วย 7

องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์กร ระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกระบวนการ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร และการยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง เป็นตัวแปรตาม ในการศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกกลุ่มงานของโรงพยาบาลโดยเจาะจงหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วยรวม 40 คน และบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานตามสัดส่วนประชากรจริงของแต่ละกลุ่มงาน 280 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพด้านการนำองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข (2550) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำและพนักงานจ้างเหมาของบริษัทแห่งหนึ่งในเครือซิเมนต์ไทยจำนวน 194 คน แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างตามกรอบองค์ประกอบบรรยากาศที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อบรรยากาศขององค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในทางบวกในระดับต่ำ

สิริน ใจหาญ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์กร ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจการทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 190 คนโดยใช้มิติบรรยากาศขององค์กรของ Litwin and Stringer (2002) ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และความเชื่ออำนาจควบคุม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 308 คน โดยใช้แบบวัดการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่สร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และความเชื่ออำนาจควบคุม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความเชื่ออำนาจควบคุม บรรยากาศขององค์กร และคุณลักษณะงาน มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรัชญาดา เขียมมาลีรัตน์ (2551) ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์กร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานประណอม

หนึ่งของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งจำนวน 114 คน แบบวัดบรรยากาศองค์การปรับใช้จากงานวิจัยของปิยาภรณ์ ครอบจันทร์ (2546) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การโดยใช้แนวคิดของ Litwin and Stringer ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่องาน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐฤทธิ์ ศรีภักดี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำและบรรยากาศองค์การ ต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา มีดังนี้

Moos (1979 cited in Owens, 2004:195-200) ทำการวิจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและวิทยาลัยได้ผลการวิจัยที่สนับสนุนได้ว่าการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนมีผลอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางบวกและทางลบจากบรรยากาศองค์การ ในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา Moos ศึกษาตัวแปรการรับรู้ในเรื่อง 1) แรงกดดันจากภาวะการแข่งขัน 2) ความเข้มงวดของกฎระเบียบ 3) พฤติกรรมการสนับสนุนจากครู 4) การขยายกิจกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเหล่านี้กับตัวแปรตามได้แก่ 1) อัตราการขาดเรียน 2) ผลการเรียน 3) ความพึงพอใจด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 4) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อครู ในระดับวิทยาลัย Moos ใช้แบบสอบถามในการวัดความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างในด้าน 1) ความฉลาดทางปัญญา 2) กิจกรรมทางสังคม 3) ความสมัครสมานของกลุ่มที่ส่งผลให้เกิด 1) แนวคิดที่เกิดในตัวผู้เรียน 2) ความสนใจและค่านิยมในปัจจุบันบุคคล 3) ความปรารถนา และ 4) ความสำเร็จ การศึกษาของ Moos พบว่าวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมของมนุษย์ นอกจากจะได้รับอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มแล้วยังเกิดจากปัจจัยต่างๆในสภาวะแวดล้อม เช่น การออกแบบห้องเรียน ตารางกิจกรรม ตลอดจนการจัดผังอาคารเรียน การที่ผู้บริหารได้ทราบเหตุและผลของปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวแล้วทำให้สามารถควบคุม ปรับปรุงและพัฒนา นโยบายการบริหารแนวปฏิบัติในการเรียนการสอนและความสำเร็จของผู้เรียนได้

Juchau (1982: 99-115) ได้รายงานผลการศึกษาระบบราชการของสำนักวิชาการของโพลีเทคนิคแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ ซึ่งผู้วิจัยให้ความสำคัญแก่สำนักวิชาการว่าเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องผลักดันคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลภายใต้ทรัพยากรอันจำกัดทั้งยังต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในสำนักซึ่งไม่สามารถอาศัยเทคนิคและการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพียงอย่างเดียวหากแต่ต้องใช้สภาพแวดล้อมภายในหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมจุดหมายและความต้องการและความสามารถของบุคลากรด้วย บรรยากาศองค์การจึงมีพลังที่เสมือนตัวแปรแทรกซ้อนที่ส่งผลโครงสร้างของหน่วยงาน เทคโนโลยีและรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ของงาน Juchau ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับวิธีการวัดบรรยากาศองค์การว่าแบ่งได้เป็น 2 แนวคิด กล่าวคือ 1) แนวคิดเชิงรูปธรรม (Objective Approach) ซึ่งใช้ สถานการณ์กระตุ้น (Stimulus Situation) กับปัจเจกบุคคล และทำการศึกษาปฏิกิริยาที่เป็นผลที่เกิดขึ้นระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจจัยสถานการณ์ เป็นการศึกษาวัดจากสถานการณ์อย่างเป็นอิสระจากการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในสถานการณ์ 2) แนวคิดเชิงนามธรรม (Subjective Approach) หรือ การรับรู้ (Perceptual) เป็นการวัดสภาพขององค์การจากการรับรู้ของบุคคลโดยตรง ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ การศึกษาระบบราชการผู้วิจัยได้ศึกษาใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลากร (Human) ด้านวิชาการ (Academic) ด้านผู้ร่วมงาน (Colleague) และ การบริหาร (Administration) โดยศึกษาการรับรู้ใน 3 ระดับ คือ เห็นด้วย (Favourable) เป็นกลาง (Neutral) และ ไม่เห็นด้วย (Unfavourable)

Moran and Volkwein (1988: 367) ศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยของรัฐ ที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี จำนวน 9 แห่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์ จำนวน 2,937 คน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศมีความสัมพันธ์ในระดับองค์การกล่าวคือทำให้แต่ละสถาบันมีความแตกต่างกัน และผู้บริหารมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในทางบวกมากกว่าคณาจารย์ โดยที่คณาจารย์ในวิทยาลัยที่มีบรรยากาศเชิงบวกมากกว่าจะมีความชัดเจนของเป้าหมายการทำงานและมีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมากกว่า

Pashiardis (1998: 14-22) ศึกษาการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัยทั้งนี้เพื่อปรับปรุงบรรยากาศให้เป็นแบบเปิดให้มากขึ้น (Open Climate) และเพื่อพัฒนาการสื่อสารระหว่างคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร งานวิจัยใช้ Likert's systems theory โดยมีสมมติฐานว่าการบริหารแบบ System 4 เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมากที่สุด เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ให้อิสระ เสรีภาพและให้ผลบรรยากาศเชิงบวก งานวิจัยสรุปได้สรุปได้ว่าบรรยากาศเป็นตัวกำหนดทัศนคติของปัจเจกบุคคลในความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตน บรรยากาศสร้างสภาพแวดล้อมของการสร้างสรรค์ความคิด นวัตกรรม และการปรับปรุง นอกจากนั้นบรรยากาศในองค์การยังผูกพันลึกซึ้งกับคุณภาพของกระบวนการต่างๆภายในองค์การ Pashiardis

เห็นว่าการศึกษามหาวิทยาลัยมีความสำคัญเนื่องจาก 1) มีผลการศึกษาที่ Pashiardis อ้างถึงของ Ansari, 1980 และ Joyce and Slocum, 1982 ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของบรรยากาศกับปัจจัยอื่นๆภายในองค์การเช่นความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ผลสัมฤทธิ์ในงาน (Job Performance) การสื่อสารกลุ่ม (Group Communications) โครงสร้างภาวะผู้นำ (Leadership Structure) พันธะและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ (Organization Commitment and Organization Performance) 2) การรู้สภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัยมีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา 3) Pashiardis อ้างถึงการศึกษานี้ของ Likert, 1967; Roueche and Baker, 1986; Schneider and Snyder, 1975 ที่พบว่าบรรยากาศขององค์การส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การซึ่งหมายถึงคุณภาพของการทำงานและ กิจกรรมงานต่างๆภายในสถาบัน นอกจากนี้รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารในระดับต่างๆใช้มีผลต่อผลผลิตและระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานในหน้าที่

Johnson et al. (1999) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ประเมินบรรยากาศและวางแผนการศึกษาในบริบทมหาวิทยาลัยอันเนื่องมาจากความต้องการของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่ต้องการเครื่องมือที่ใช้ประเมินบรรยากาศขององค์การ โดยปรับปรุงจากเครื่องมือวัดบรรยากาศของ Charles F. Kettering - CFK ที่ใช้วัดบรรยากาศโรงเรียนเอกชน (Charles F. Kettering Public School Climate Profile) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็กในตอนใต้ของสหรัฐอเมริกาจำนวน 707 คนซึ่งประกอบด้วยนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 129 คน ชั้นปีที่ 2 จำนวน 218 คน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 190 คนและชั้นปีที่ 4 จำนวน 170 คน โดยแบ่งเป็นเพศหญิงและเพศชายจำนวนใกล้เคียงกันและเป็นนักศึกษาที่มีสาขาวิชาเอกและเชื้อชาติต่างๆกัน เครื่องมือ CFK แบ่งออกเป็น 4 ตอน กล่าวคือ ตอน A: วัดองค์ประกอบบรรยากาศทั่วไป (General Climate Factors) มี 40 ข้อรายการ ตอน B: วัดตัวบ่งชี้เฉพาะด้านโปรแกรมการเรียน (Program Determinants) มี 35 ข้อรายการ ตอน C: วัดตัวบ่งชี้เฉพาะด้านกระบวนการ (Process Determinants) มี 15 ข้อรายการ ตอน D: วัดตัวบ่งชี้เฉพาะด้านทรัพยากรและการสนับสนุน (Material Determinants) มี 15 ข้อรายการ ในส่วนของการวัดองค์ประกอบบรรยากาศทั่วไปมีองค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบได้แก่ a) ความเคารพนับถือ (Respect) b) ความเชื่อใจ (Trust) c)ขวัญกำลังใจ (Morale) d) โอกาสของการมีส่วนร่วมการแสดงความเห็น (Opportunity for Inputs) e) ความเป็นพรรคพวก (Cohesiveness) f) ความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคม (Academic and Social Growth) g) การฟื้นฟูโรงเรียน (School Renewal) และ h) ความห่วงใย (Caring) การวัดแบ่งเป็น 2 คอลัมน์ คือ คอลัมน์ สิ่งที่เป็นอยู่ (What Is Column) เป็นการรับรู้ที่มีต่อสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และ คอลัมน์ สิ่งที่ดีควรเป็น (What It Should Be Column)

เป็นการรับรู้ที่มีต่อสภาพที่ปรารถนาจะให้ เป็น แต่ละคอแล้มนี้มีมาตรวัด 4 ระดับคือ 1 เกือบจะไม่เคย (Almost Never) 2 บางโอกาส (Occasionally) 3 บ่อยครั้ง (Frequently) 4 เสมอๆ (Almost Always) ผลการศึกษาพบว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้น (University CFK) สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารและคณาจารย์เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลการเรียนและความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีและยังเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นการรับรู้ที่มีต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

Allen (2003: 61) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและความสัมพันธ์ของบรรยากาศที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในช่วงที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในเชิงรุกมากขึ้น งานวิจัยนี้เน้นการศึกษาการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความมั่นคงและไม่มั่นคงในการทำงานของมหาวิทยาลัย 9 แห่งในประเทศอังกฤษ โดยแบ่งมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีความเก่าแก่ มีชื่อเสียง และมีความมั่นคงสูง กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่กลางเก่ากลางใหม่ กำลังเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง และค่อนข้างมีความมั่นคง กลุ่มที่สามเป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งก่อตั้ง มีการเปลี่ยนแปลงสูงและความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างน้อย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของความมั่นคงหรือไม่มั่นคงในการทำงานมีผลจากระดับการรับรู้ของบุคลากรในปัจจุบัน 6 ประการได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความถี่ของการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการคาดเดาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ความเปิดเผย ระดับการมีส่วนร่วม ความต่อเนื่องของการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมหรือแบบบังคับสั่งการ วิธีการบริหารจัดการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ ระมัดระวังตัวไม่ต้องการเสี่ยงหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือสามารถสร้างบรรยากาศแบบเปิดที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน การศึกษาเสนอแนะให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เทคนิควิธีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานและขณะเดียวกันก็สร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในสถาบัน

Darr and Johns (2004 cited in Kuenzi and Schminke, 2009: 667) ทำการศึกษาบรรยากาศทางการเมือง (Political Climate) ของมหาวิทยาลัย 6 แห่งในประเทศแคนาดา โดยศึกษาจากคณาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาจำนวน 626 คน ใน 124 ภาควิชา ในด้านความสัมพันธ์ของงานภายในภาควิชากับความขัดแย้งในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากระบวนการทัศน์กับบรรยากาศทางการเมือง โดยใช้เครื่องมือที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นเอง ผลการศึกษาพบว่างานและความขัดแย้งในเชิงความสัมพันธ์ภายในภาควิชาที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับบรรยากาศทางการเมือง และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความขัดแย้งเชิงบทบาทและ

บรรยากาศทางการเมือง ผลการศึกษาไม่ปรากฏความชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญของความสัมพันธ์กับระดับของการเล่นพรรคเล่นพวกภายในภาควิชา

Office of Institutional Research and Advancement, Trenholm State Technical College. (2005) ได้ทำการสำรวจบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การภายในสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบที่ต้องเปลี่ยนแปลงและเสริมจุดแข็งเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจการรับรู้ของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่จำนวน 162 คน โดยใช้เครื่องมือที่สถาบันพัฒนาขึ้นเองตามกรอบแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owen (2001) ประกอบด้วยมิติการวัดใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ 2 ข้อ สภาพทางสังคม 5 ข้อ ระบบสังคม 5 ข้อ และวัฒนธรรม 4 ข้อ รวมข้อรายการทั้งหมด 16 ข้อ โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความถี่ของการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ตามข้อความในข้อรายการ ได้แก่ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย (Never) นานๆครั้ง (Rarely) บางครั้ง (Sometimes) บ่อยๆ (Frequently) และเป็นประจำ (Always) การแปลผลใช้เกณฑ์แบบอิงตนเอง (Self-Referenced Test) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละมิติระหว่างปีที่แตกต่างกัน เพื่อหาความแตกต่างว่ามีการรับรู้ในมิตินั้นๆ สูงขึ้นหรือต่ำลง ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

Alavi, Hamid Reza and Jahandari, Ramazan. (2005: 247-260) ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเพื่อเปรียบเทียบกับบรรยากาศที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องการ โดยทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 262 คน ผลการศึกษابรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Halpin และ Croft พบว่าบรรยากาศของมหาวิทยาลัยเป็นแบบปิด (Closed System) ในขณะที่ความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศแบบเปิด (Opened Climate)

Lowry, Charles. et al (2007) ได้ทำการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของห้องสมุดมหาวิทยาลัยแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า ClimateQUAL™ หรือ OCDA (Organizational Climate and Diversity Assessment) ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 347 ข้อ และใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสำรวจนโยบาย กระบวนการและแนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการในบริบทห้องสมุดจากการรับรู้ของบุคลากรในห้องสมุด ผลของการสำรวจช่วยให้เกิดการพัฒนาสุขภาวะขององค์การซึ่งงานวิจัยนี้ให้ความหมายขององค์การที่มีสุขภาวะว่าเป็นองค์การที่นโยบาย กระบวนการ และแนวปฏิบัติ เอื้อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายซึ่งคือการให้บริการ และมีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ทำให้รู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมและมีอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพของการให้บริการ แบบบรรยากาศที่วัด ได้แก่

บรรยากาศของความเสมอภาค บรรยากาศของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บรรยากาศนวัตกรรม บรรยากาศของความยุติธรรม บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม บรรยากาศสำหรับภาวะผู้นำ บรรยากาศพฤติกรรมที่เป็นพลเมือง บรรยากาศการให้บริการ โดยประมาณการระยะเวลาที่ใช้ในการทำแบบวัดว่าน้อยกว่า 60 นาที กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัยนี้สังเคราะห์จากรูปแบบบรรยากาศการให้บริการ (Service Climate Model) ของ Schneider (1990; Schneider and Bowen, 1993, 1995) ซึ่งอธิบายว่านโยบาย กระบวนการและแนวปฏิบัติที่ผู้นำองค์กรเลือกใช้ (เช่น เน้นลูกค้า หรือ เน้นพนักงาน) จะเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรรับรู้ได้และจะแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการรับรู้เหล่านั้นๆ

Study Group on University Diversity Campus Climate Report (2007: 1-7) รายงานการวัดบรรยากาศที่มีสุขภาพ (Healthy Climate) ของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียจากการรับรู้ของ ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาและให้ความหมายของบรรยากาศที่มีสุขภาพว่าเป็นบรรยากาศที่สมาชิกและกลุ่มสมาชิกได้รับการต้อนรับ การเคารพและเห็นคุณค่าจากสถาบัน บรรยากาศที่มีสุขภาพอยู่บนฐานของการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนและยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและรู้สึกว่างานมีความมั่นคง โดยวัดบรรยากาศจากการกระทำของสถาบัน (Institutional Action) การวิจัยและการสอน (Research and Teaching) ความหลากหลายเชิงโครงสร้าง (Structural Diversity) ของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup interaction) และบริบททางประวัติศาสตร์สังคมของสถาบัน (Socio-historical Context)

Pemberton (2008: 98) ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของผู้นำสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่เข้าร่วมในโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Academic Quality Improvement Program) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 สถาบันโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดย Van der Post de Coning and Smit (1997) ที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีผลสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพและหลักการของโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยข้อรายการ 101 ข้อ ใช้มาตรวัด 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่สามารถตัดสินใจได้ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลการศึกษพบว่าองค์ประกอบบรรยากาศที่ผู้นำสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสมาชิกในโปรแกรมนี้ให้ความสำคัญ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ร่วม ความสำเร็จของบุคลากร ผลกระทบของการยกระดับคุณภาพที่มีต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

National Council of Professors of Educational Administration (2009) ได้สำรวจบรรยากาศภายในกลุ่มโรงเรียนที่ให้บริการการศึกษากับประชากรที่มีฐานะยากจนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพื่อศึกษาความแตกต่างของบรรยากาศระหว่างโรงเรียนที่มีผลการ



ปฏิบัติงานสูง และโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ โดยแบ่งประชากรโรงเรียนในมลรัฐอิลลินอยส์ออกเป็นกลุ่มโรงเรียนที่นักเรียนมีคะแนนการสอบมาตรฐาน (Standard Test Score) ดีเลิศ และกลุ่มโรงเรียนที่นักเรียนมีคะแนนการสอบมาตรฐานไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่ระบุในเป้าหมายความก้าวหน้าประจำปี ค.ศ.2007-2008 (Annual Yearly Progress goals for 2007-2008) แบบสำรวจสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens and Valesky (2007) ได้แก่ สภาพนิเวศน์ ครอบคลุม อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน และการศึกษา สภาพทางสังคม ครอบคลุม ทักษะ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ สถานภาพ ระบบสังคม ครอบคลุม การตัดสินใจ การวางแผน โครงสร้างที่เป็นทางการ วัฒนธรรม ครอบคลุม ฐานคติ ค่านิยม ปทัสถาน ระบบความเชื่อ สิ่งประดิษฐ์ จำนวนประชากรที่ตรงตามเกณฑ์คัดเลือกครอบคลุมโรงเรียน จำนวน 27 โรงเรียน ลักษณะแบบสำรวจเป็นมาตรวัด 5 ระดับเพื่อสำรวจการรับรู้ของคุณครูในโรงเรียน ผลการศึกษาสนับสนุนข้อเท็จจริงที่ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Zullig, Keith. et al (2010: 139-152) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนโดยสังเคราะห์จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือ งานวิจัยนี้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งที่เป็นรูปธรรม (Objectively) และนามธรรม (Subjectively) สอดคล้องกับแนวคิดของ Tagiuri (1968) กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยประกอบด้วยนักเรียนจำนวน 2,049 คนจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 7 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนที่ได้จากงานวิจัยประกอบด้วยองค์ประกอบบรรยากาศ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ กฎ ระเบียบวินัย (Order and Discipline) การสนับสนุนทางวิชาการ (Academic Support) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (Student-Teacher Relationships) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (School Physical Environment) ความผูกพันกับโรงเรียน (School Connectedness) สภาพแวดล้อมทางสังคม (School Social Environment) การได้รับข้อยกเว้นหรือการปฏิบัติเป็นพิเศษ (Perceived Exclusion or Privilege) ความพึงพอใจด้านวิชาการ (Academic Satisfaction) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.42-0.87 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัคมีค่าระหว่าง 0.65 -0.91 เครื่องมือประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 153 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึง ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานประกอบการอื่น ได้แก่

Payne, Roy L. and Mansfield, Roger. (1973: 515-526) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การในมิติ โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) บริบท (Context) และตำแหน่งหน้าที่ตามสายงาน (Hierarchical Position) โดยศึกษาจากพนักงานจำนวน 387 คน ใน 14 องค์การ ที่มีขนาดที่แตกต่างกันตามจำนวนของพนักงานตั้งแต่ 262 คน ถึง 4,580 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ในลำดับชั้นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าจะมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การไปในทิศทางที่เป็นบวกมากกว่า ได้แก่ การรับรู้ต่อภาวะผู้นำว่ามีระดับภาวะผู้นำในแบบเผด็จการน้อย มีความใกล้ชิดกับพนักงาน และเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมสูง มีความขยันขันแข็งใส่ใจในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีการสร้างสรรคนวัตกรรมในระดับสูง

Kanter (1983 cited in Owens 2004: 195-200) ได้รายงานผลการศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จของบริษัทในสหรัฐอเมริกาพบว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จสูงมีวัฒนธรรมของ ความภาคภูมิใจ (Culture of Pride) ซึ่งคืออารมณ์ความรู้สึกและคุณค่าของการอุทิศตนที่บุคลากรและองค์การมีต่อกันและกัน ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกที่มีความหมายต่อองค์การไม่ใช่ เป็นเพียงลูกจ้างหรือพนักงานขององค์การเท่านั้น ตลอดจนความเชื่อมั่นที่บุคลากรมีต่อองค์การ ว่าจะสามารถก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพได้โดยความสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) ซึ่งจะพบในองค์การที่บริหารงานแบบบูรณาการ ไม่แยกการบริหารงานเป็นส่วนๆ ออกจากกันอย่างเด็ดขาดซึ่งทำให้พนักงานรับรู้เฉพาะงานในส่วนของตน มีการทำงานแบบโดดเดี่ยว และขาดการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์การอันนำไปสู่บรรยากาศภายในองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ

Haire (มปป: 24) พบว่าปทัสฐานของกลุ่ม (Group Norms) ส่งผลต่อพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกยอมรับและกำหนดไว้ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันเหนียวแน่นจะยังมีอิทธิพลสูงต่อการรับรู้ ค่านิยม และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกโดยมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามสิ่งที่กลุ่มคาดหวังให้เป็น

Litwin, Bray and Brooke (1996: 219-234) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมภายในบริษัท 6 แห่งในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันที่ประสบปัญหาการลดลงของรายได้และผลกำไรในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการใช้กฎระเบียบใหม่ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการของบริษัทเหล่านี้และพบว่าบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการส่งผลต่อความสามารถในการลดต้นทุน การเพิ่มผลกำไร และความพึงพอใจของลูกค้า การศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการที่มีต่อบรรยากาศโดยการเปรียบเทียบบรรยากาศก่อนและหลังการใช้มาตรการลดค่าใช้จ่ายในองค์การ โดยวัดบรรยากาศ ใน 6 มิติ ได้แก่ มิติ ความ

ชัดเจน (Clarity) ความผูกพันตน (Commitment) มาตรฐาน (Standards) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่าภายใต้บรรยากาศของการบริหารจัดการที่มีการลดค่าใช้จ่าย มิติความรับผิดชอบต่อมีอัตราที่ลดลง ซึ่งหมายรวมถึงความไว้วางใจ (Trust) และการมอบหมายการบังคับบัญชา (Delegation of Authority) ด้วยผู้บริหารรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่มีอิสระในการตัดสินใจและต้องถูกตรวจสอบเป็นระยะ การศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์การที่ดีส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานสามารถสร้างแรงจูงใจและผลงานที่มีคุณภาพและลดอัตราการสูญเสียลูกค้าและผลกำไรอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์การ 2 องค์การในบริบทเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการลดค่าใช้จ่าย หรือการลดขนาดขององค์การไม่ได้เพิ่มผลกำไรได้เสมอไป

Davidson (2003: 206-213) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การของธุรกิจโรงแรม พบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Casual Link) ระหว่างบรรยากาศองค์การที่ดีที่มีต่อระดับคุณภาพของการให้บริการในโรงแรม ได้มีการนำเสนอรูปแบบเชิงมโนทัศน์ของบรรยากาศองค์การ คุณภาพการให้บริการและผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของลูกค้าและผลประกอบการของโรงแรม

O'Neill and Arendt (2008:353) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์การ และความต้องการลาออกจากงาน ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นชายร้อยละ 78 มีอายุเฉลี่ย 41 ปี วุฒิการศึกษามีตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับปริญญาโท อายุงานเฉลี่ย 3.7 ปี ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของข้อมูลที่ได้รับในกลุ่มตัวแปรดังกล่าวข้างต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แบบวัดบรรยากาศที่ใช้ได้จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ องค์ประกอบ โครงสร้าง (Structure) ใช้แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) มีข้อรายการจำนวน 8 ข้อ การแสดงความเป็นตัวเอง (Self-Expression) ใช้แนวคิดของ Brown and Leigh (1996) มีข้อรายการจำนวน 4 ข้อ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ใช้แนวคิดของ Brayfield and Rothe's (1951) มีข้อรายการจำนวน 5 ข้อ ความผูกพัน (Commitment) ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer's (1990) ข้อรายการจำนวน 6 ข้อ ความต้องการลาออกจากงาน (Intent to Leave) ใช้แนวคำถามจาก Organizational Assessment Questionnaire (1979) จำนวน 3 ข้อ การปกครองตนเอง (Autonomy) ความกดดัน (Pressure) และ ความไว้วางใจ (Trust) ใช้แนวคิดของ Koys and DeCotitis's (1991) จำนวน 12 ข้อ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบบรรยากาศทุกองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับ

องค์การ และความต้องการลาออกจากงาน ของพนักงาน แต่การส่งผลของแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

Sarros et al. (2008: 145-158) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศนวัตกรรม (Innovative Climate) ขององค์การ จากผู้จัดการจำนวน 1,158 คนในองค์การเอกชนในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่าองค์การในปัจจุบันควรมีความยืดหยุ่น มีความกล้าเสี่ยงที่จะทดลองสิ่งใหม่ และมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อม และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหลักอื่นที่สัมพันธ์กันได้แก่ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการขับเคลื่อนบรรยากาศขององค์การแห่งนวัตกรรม

Haakonsson et al. (2008: 406) ทำการสำรวจเพื่อศึกษาว่าการใช้แบบภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกับบรรยากาศองค์การส่งผลในทางลบกับผลการดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง โดยสำรวจการรับรู้ของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กจำนวน 252 บริษัทในประเทศเดนมาร์ก ที่มีต่อบรรยากาศและแบบภาวะผู้นำ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การและแบบภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกันเป็นปัญหาต่อผลการดำเนินงานขององค์การ การแก้ไขควรปรับเปลี่ยนบรรยากาศองค์การหรือปรับแบบภาวะผู้นำ การวิจัยแสดงแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบรรยากาศแต่ละแบบกล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบผู้จัดการ (Manager) เหมาะกับบรรยากาศแบบเน้นกระบวนการภายใน (Internal Process) ภาวะผู้นำแบบผู้สร้าง (Producer) เหมาะกับบรรยากาศแบบเน้นเป้าหมาย (Rational Goal) ภาวะผู้นำแบบผู้นำ (Leader) เหมาะกับบรรยากาศแบบพัฒนา (Developmental) และภาวะผู้นำแบบผู้สอน (Maestro) เหมาะกับบรรยากาศแบบกลุ่ม (Group)

Kuenzi, Maribeth; and Schminke, Marshall. (2009: 692) นำเสนองานวิจัยเอกสารที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษาและเผยแพร่ในวารสารวิชาการต่างๆ โดยจัดกลุ่มงานวิจัยตามผลลัพธ์ที่เกิดจากบรรยากาศออกเป็น 1) กลุ่มที่เน้นบรรยากาศของความร่วมมือ (Climates focused on involvement) ได้แก่การศึกษาของ Bachrach, Bamberger, and Vashdi (2005) ที่พบว่า การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานส่งผลในทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่นเดียวกันกับบรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มช่วยส่งเสริมมิตรภาพภายในหน่วยงาน การศึกษาของ Tesluk et al. (1999) เกี่ยวกับบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ในการวางแผน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความที่ส่งเสริมให้พนักงานให้ความร่วมมือมากขึ้น 2) กลุ่มที่เน้นบรรยากาศของการพัฒนา (Climates focused on development) เกี่ยวข้องกับบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

การสร้างสรรค และการอบรม ได้แก่ การศึกษาของ Jung, Chow, and Wu (2003) ที่พบว่าบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Pirola-Merlo and Mann (2004) ที่พบว่าบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมเพื่อนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสร้างสรรคของกลุ่ม และ 3) กลุ่มที่เน้นบรรยากาศที่เป็นงานหลัก (Climates focused on core operations) และเป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ บรรยากาศของการให้บริการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่ได้จากปัจเจกบุคคล อาทิการศึกษาของ Liao and Chuang (2004) ที่พบว่าบรรยากาศการให้บริการสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานในการให้บริการของพนักงานในระดับบุคคล

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่างานวิจัยในประเทศที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรในบริบทสถาบันอุดมศึกษามีการศึกษาในหัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540; ธงชัย วิโรจนาภา, 2544) และความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ (ศิริวรรณ วงศ์ประภรณ์กุล, 2543) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (เสาวรส บุญนา, 2543; ศิริพันธ์ แสงสิงห์, 2550) ความพึงพอใจ (นงลักษณ์ นิ้มปี, 2547) สมรรถนะของบุคลากร (วิมล มาดิษฐ์, 2547) และการศึกษาบรรยากาศของสถาบันในช่วงเวลานั้นๆ (สุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ, 2544; สมหมาย ศรีทรัพย์, 2546; อาทร สังขสมิท, 2546; ณิชารีย์ ภูธร, 2547; ดาราพร ครุฑคำพร, 2548) งานวิจัยที่กล่าวข้างต้นส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของ Halpin and Croft และของ Litwin and Stringer และยังไม่พบการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กรสถาบันอุดมศึกษาไทย

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรในบริบทสถานประกอบการที่ไม่ใช่สถานศึกษา เป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรหรือส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพในการปฏิบัติงาน (ชญาณูช ลักษณะวิจารณ์, 2540; อิศระ บุญญะฤทธิ์, 2545; ไกรสิงห์ ปาณสมบุญ, 2544; บุญสม ภัทรกุลวณิช, 2547; ณัฐพฤทธิ์ ศรีภักดี, 2552) พฤติกรรมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเครียดในการทำงาน (สิรินใจหาญ, 2550; พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2551; ปรีชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์, 2551) และวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน (จิรวัดณ์ จีระดีพลัง, 2546; ศิวรักษ์ แข่งเพ็ญแข, 2550) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของ Litwin and Stringer และยังไม่พบการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กร

ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรในบริบทสถาบันอุดมศึกษามีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ ผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อการเรียนรู้และ พัฒนาการของผู้เรียนและความสำเร็จของโรงเรียน (Rudolf H. Moos, 1979; National Council of Professors of Educational Administration, 2009) บรรยากาศของสถาบัน (Juchau, 1982; Moran

and Volkwein, 1988; Pashiardis, 1998; Allen, 2003; Darr and Johns, 2004; Study Group, 2007; Pemberton, 2008) และการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ (Johnson et al., 1999; Lowry, Charles. et al, 2007; Zullig, Keith. et al, 2010) ส่วนการศึกษาบรรยากาศองค์การในบริบทที่ไม่ใช่สถานศึกษามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับปัจจัยการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์การ (O'Neill and Arendt, 2008) ภาวะผู้นำ (Haakonsson et al., 2008; Sarros et al., 2008) วัฒนธรรมองค์การ (Davidson, 2003; Kanter, 1983) และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Litwin, Bray and Brooke, 1996) จะเห็นว่างานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ประเมินบรรยากาศองค์การและการศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและความสำเร็จขององค์การ สำหรับงานวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาจะปรับปรุงจากเครื่องมือที่มีการพัฒนาไว้แล้ว (Johnson et al., 1999; Pemberton, 2008) หรือวัดบรรยากาศเฉพาะหน่วยงาน (Lowry, Charles et al., 2007)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสำหรับเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่มีการพัฒนาในบริบทสถาบันอุดมศึกษามีจำนวนน้อยมาก ได้แก่ College Characteristics Index – CCI (Pace and Stern, 1958) และ University Version of the Charles F. Kettering Climate Scale – UCFK (Johnson, William et al., 1999) และมีการกำหนดองค์ประกอบในการวัดบรรยากาศองค์การที่ไม่ครอบคลุมมิติสภาพนิเวศน์ อีกทั้งมีจำนวนข้อรายการค่อนข้างมากกล่าวคือ CCI มีจำนวน 300 ข้อ และ UCFK มีจำนวน 130 ข้อ นอกจากนั้นการแปลผลในเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ไม่ได้ข้อสรุปแบบบรรยากาศองค์การแต่อย่างใด ใน CCI เป็นการวัดระดับการรับรู้ของนักศึกษาและคณาจารย์ตามองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดและสรุปเป็นลักษณะของสถาบันตามองค์ประกอบที่มีคะแนนสูง ส่วนใน UCFK เป็นการเปรียบเทียบการรับรู้ของนักศึกษาในสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละองค์ประกอบ อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น มีวัตถุประสงค์ของการวัดเพื่อบ่งชี้ว่าบรรยากาศองค์การมีแนวโน้มไปในทางใด ไม่ได้ต้องการระบุว่าบรรยากาศแบบใดดีที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อปรับบรรยากาศองค์การให้เป็นไปในแบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแต่ละสถาบัน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย และศึกษาความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือและคู่มือที่พัฒนาขึ้น โดยมีคำถามในการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบัน อุดมศึกษาไทยเป็นอย่างไร
2. เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร
3. เครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพียงใด

#### 2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้แนวคิดการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ การออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเก็บจากผู้ให้ข้อมูล (Informants) หลายแหล่ง คือจากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบัน สำหรับแนวทางการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2532) ประกอบกับแนวคิดของ Burns and Grove (2004) ประกอบด้วย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ และขั้นตอนการปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผล โดยสรุปเป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ
- ขั้นตอนที่ 2: การสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
- ขั้นตอนที่ 3: การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
- ขั้นตอนที่ 4: การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้

ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ

การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศได้จากการดำเนินการ ดังนี้

### 1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปเนื้อหาและวิเคราะห์เอกสารเพื่อประมวลข้อมูลที่ได้ศึกษา สร้างเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและแบบบรรยากาศที่ใช้ในงานวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมให้พิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้อง

### 2. การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศที่ใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศที่ใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ในงานวิจัยนี้ได้ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ครอบคลุมบรรยากาศองค์การได้สมบูรณ์ที่สุด แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) สภาพนิเวศน์ (Ecology) ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี การคิดค้นคิดปะหรือวิธีการสอน 2) สภาพทางสังคม (Milieu) ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม สถานภาพ 3) ระบบสังคม (Social System) ประกอบด้วย แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ ความเป็นระบบราชการ และ 4) วัฒนธรรม (Culture) ประกอบด้วย ฐานคติ ค่านิยม ปทัสถาน วิธีการคิด ระบบความเชื่อ แบบพฤติกรรม สิ่งประดิษฐ์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การ ได้จากการศึกษาสภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทย ภารกิจและมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาและแบบบรรยากาศตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆพบว่าแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) มีความสอดคล้องกับแบบบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยแบบบรรยากาศ 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success)



## ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

### 1. การกำหนดขอบเขต

ผู้วิจัยต้องการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีมาตรฐาน มีความตรงตามเนื้อหาและความตรงตามโครงสร้างและมีความเที่ยงชนิดความคงที่ภายใน ซึ่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้วัดบรรยากาศของสถาบันได้อย่างสะดวก โดยวัดจากการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันตามองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ใช้ในการวัดตามที่กำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย มีดังนี้

1.1 มิติสภาพนิเวศน์ ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นคิดปะหรือวิธีการสอน

- 1) อาคาร ได้แก่ อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร และแบบของอาคาร
- 2) สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ วัสดุ ครุภัณฑ์
- 3) เทคโนโลยี ได้แก่ สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ
- 4) การคิดค้นคิดปะหรือวิธีการสอน ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิค และวิธีการสอน และการทดสอบเพื่อประเมินผล

1.2 มิติสภาพทางสังคม ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพ

- 1) เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ
- 2) การจูงใจ ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต
- 3) ภาวะผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะ บทบาท และพฤติกรรม
- 4) ทักษะ ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านมนทัศน์
- 5) ระดับเศรษฐกิจสังคม ได้แก่ สถานะทางการเงินของสถาบัน
- 6) สถานภาพ ได้แก่ ด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ

1.3 มิติระบบสังคม ประกอบด้วย แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ

- 1) แบบการตัดสินใจ ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แบบปรึกษาหารือ และแบบกลุ่ม
- 2) แบบการสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกัน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน
- 3) การจัดลำดับชั้น ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง
- 4) โครงสร้างที่เป็นทางการ ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง
- 5) ความเป็นระบบราชการ ได้แก่ กฎระเบียบวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงาน

1.4 มิติวัฒนธรรม ประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติ

- 1) สิ่งประดิษฐ์ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกาย
- 2) แบบพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน
- 3) ปทัสถาน ได้แก่ ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม
- 4) ระบบความเชื่อ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา
- 5) ค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง
- 6) วิธีการคิด ได้แก่ วิธีการคิดวิธีการคิดวิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์
- 7) ฐานคติ ได้แก่ ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

## 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย มี

ความเที่ยงชนิดความคงที่ภายใน และสามารถวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยตามการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในแบบบรรยากาศ 4 แบบคือ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ โดยกำหนดให้

2.1 บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ได้อย่างดีที่สุดในภายใต้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่ นักศึกษา และชุมชนหน่วยงานภายนอก

2.2 บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา รับรู้ได้ถึงความเปิดเผย การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสะดวกและรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถาบัน คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้อิสระในการทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม จัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา

2.3 บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษารับรู้ถึงความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ใ้วางใจซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเท ที่มีต่อสถาบัน ให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

2.4 บรรยากาศแห่งความสำเร็จ หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่แสดงบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการบริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม ระดับของบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง

และระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยากาศของสถาบันเป็นบรรยากาศที่นำไปสู่ความสำเร็จ

### 3. การกำหนดเนื้อหาที่จะวัดและการกำหนดนิยาม

ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาที่จะวัดตามกรอบแนวคิดการวิจัยโดยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดเป็น 4 มิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 59 องค์ประกอบ และนำความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเนื้อหาขององค์ประกอบที่ต้องการวัดและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม พิจารณาความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านประเมินความเหมาะสม

3.1 ผู้ให้ข้อมูล คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ใช้เกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ และ/หรือ การบริหารสถาบันอุดมศึกษา และ/หรือ การบริหารการศึกษา
- 2) เป็นผู้มีความรู้ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป
- 3) มีผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัยทางการบริหารการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยกำหนดนิยามองค์ประกอบ และเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

3.2.1) นิยามองค์ประกอบที่ใช้ในการวัด มีดังนี้

1) สภาพนิเวศน์ หมายถึง สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในองค์การ และส่วนประกอบที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์การในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน

1.1) อาคาร หมายถึง สิ่งปลูกสร้างภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้เป็นสถานที่ในการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรคนวัตกรรมและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน ได้แก่ อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร และแบบของอาคาร

อายุอาคาร หมายถึง ความเก่าแก่ของอาคารที่เป็นสัญลักษณ์ หรือมีความเป็นมาที่สร้างความผูกพัน ความประทับใจหรือความภาคภูมิใจกับบุคคลากรในสถาบัน

สภาพอาคาร หมายถึง สภาพอาคาร หมายถึง สภาพของอาคารเรียนและอาคารประกอบที่มีความมั่นคง ความปลอดภัย ความสะอาด และถูกสุขลักษณะ

ขนาดอาคาร หมายถึง จำนวนห้องและพื้นที่ ภายในอาคาร  
เรียนและอาคารประกอบ

แบบของอาคาร หมายถึง ลักษณะของอาคารที่ได้รับการ  
ออกแบบให้การจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสะดวกและเหมาะสม

1.2) สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ของ  
สถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ประกอบในการให้บริการทางการศึกษา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม

วัสดุ ครุภัณฑ์ หมายถึง จำนวน ความพร้อมใช้งาน และ  
ความทันสมัย ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดการศึกษา

1.3) เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำมาใช้ในการ  
ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่  
สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ

สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หมายถึง ปริมาณ  
คุณภาพ ความทันสมัย ความเร็ว และความสะดวกในการเข้าถึงสารสนเทศและฐานข้อมูล เพื่อ  
การบริการทางการศึกษาและการค้นคว้าวิจัย

หลักสูตร หมายถึง ความหลากหลาย ความเป็นมาตรฐาน และ  
การส่งเสริมความพร้อมของบัณฑิต ของหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบัน

ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ หมายถึง ปริมาณและ  
คุณภาพของตำราเรียนและเอกสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

1.4) การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน หมายถึง แนวทางที่  
ใช้ในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้ ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคการสอน และการ  
ทดสอบเพื่อประเมินผล

การจัดกลุ่มเรียน ครอบคลุม ขนาดของกลุ่ม ลักษณะของ  
ผู้เรียน และเวลาเรียน

เทคนิคและวิธีการสอน หมายถึง เทคนิคและวิธีการสอนที่  
สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะวิชาและลักษณะผู้เรียน สามารถจูงใจให้ผู้เรียนสนุกกับกิจกรรมการ  
เรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และมีหลักการที่ดีในการดำเนินชีวิตในสังคม

การทดสอบ ครอบคลุม ความหลากหลายของวิธีการและ  
จำนวนครั้งของการทดสอบ ความเที่ยงตรงยุติธรรมและการให้ข้อมูลผลการทดสอบที่เป็น  
ประโยชน์แก่นักศึกษา

2) สภาพทางสังคม หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพ

2.1) เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ (Race, Ethnicity, Gender) หมายถึง ลักษณะด้านประชากรของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ

เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ครอบคลุม การได้รับความเสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษาและความเท่าเทียมที่ไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ

2.2) การจูงใจ หมายถึง การดำเนินการที่ผลักดันให้ คณาจารย์ และนักศึกษามีพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่มุ่งหวังตามลำดับขั้นของแรงผลักดันนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานหรือศึกษาในสถาบันที่มีความมั่นคง

ความต้องการทางสังคม หมายถึง การได้รับมิตรภาพและความอบอุ่น ความสามัคคีของคณาจารย์ และนักศึกษาทั้งภายในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบัน และการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกหรือได้ร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก ชุมชน และสังคม

ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การได้รับการเคารพนับถือยกย่องในคุณความดีหรือผลงานและความสำเร็จ

ความอิสระในการปกครองตนเอง หมายถึง การได้รับอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการมีอำนาจในการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบ

ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต หมายถึง การได้รับการส่งเสริมพัฒนา และการสนับสนุนเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.3) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ คุณลักษณะ บทบาท และพฤติกรรม ของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการชี้้นำให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิด การกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การบริการการศึกษาที่ดี การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีของสถาบัน

คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารและคณาจารย์ที่เอื้อต่อการชี้้นำให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

บทบาท หมายถึง บทบาทของผู้บริหารและคณาจารย์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถาบัน

พฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติการกิจของสถาบันเป็นไปได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จ

2.4) ทักษะ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารและคณาจารย์ในเชิงวิชาการ ความรอบรู้ในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตร และความเชี่ยวชาญของนักศึกษาในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาให้เชื่อมโยงหลักการและประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติ

2.5) ระดับเศรษฐกิจสังคม หมายถึง สถานะทางการเงินของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในสถาบัน

สถานะทางการเงินของสถาบัน หมายถึง ชีตความสามารถทางการเงินของสถาบันในการจัดการงบประมาณส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าบริการ ทุนการศึกษา และกิจกรรมวิชาการของนักศึกษาหรือผลประโยชน์ของบุคลากรของสถาบัน

2.6) สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับ ในด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ

ด้านคุณสมบัติ หมายถึง ผลงาน คุณวุฒิ และประสบการณ์ของผู้บริหาร คณาจารย์ที่ได้รับการยอมรับ

ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ หมายถึง ความเหมาะสมในการปฏิบัติตนตามหน้าที่ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

3) ระบบสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ครอบคลุม แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ

3.1) แบบการตัดสินใจ หมายถึง แบบที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่างๆที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย แบบปรึกษาหารือ และแบบกลุ่ม

การตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย เป็นการตัดสินใจแบบที่ผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตนเองตามข้อมูลใดๆก็ตามที่มีอยู่

การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ เป็นการตัดสินใจแบบที่ผู้บริหารทำการตัดสินใจหลังจากได้ปรึกษาร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องแล้ว

การตัดสินใจแบบกลุ่ม เป็นการตัดสินใจแบบที่ได้มีการพิจารณาปัญหา ทางเลือกและหาฉันทมติจากที่ประชุมเพื่อทำการตัดสินใจ

3.2) แบบการสื่อสาร หมายถึง แบบของการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา ทั้งถึงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของ เนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เส้นทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ของผู้ส่ง ได้แก่ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน

การสื่อสารจากบนลงล่าง หมายถึง การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและการประสานงานที่ดี ระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา และระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา ครอบคลุม การถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน ทั้งถึง และทันเวลา

การสื่อสารจากล่างขึ้นบน หมายถึง การสื่อสาร ระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหาร และระหว่างนักศึกษากับคณาจารย์ ครอบคลุม ความสะดวกรวดเร็วของการสื่อสาร ความรู้สึกปลอดภัยและความรับผิดชอบที่จะนำเสนอหรือสอบถามข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาและการปรับปรุงพัฒนาสถาบัน

การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน หมายถึง การสื่อสารเพื่อประสานงานระหว่างคณะและหน่วยงานภายในสถาบัน และกับกลุ่มคนหรือหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนา

3.3) การจัดลำดับชั้น หมายถึง การจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง

สายการบังคับบัญชา ครอบคลุม ความเหมาะสมของจำนวนลำดับชั้นของการบังคับบัญชาของหน่วยงาน ที่เอื้อต่อการทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน



การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ครอบคลุมการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้บริหารและคณาจารย์ในขอบเขตที่สถาบันกำหนดโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้อื่น เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่สนับสนุนการแก้ปัญหาในการทำงานและเสริมสร้างแนวคิดใหม่

3.4) โครงสร้างที่เป็นทางการ หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงานของทุกฝ่าย ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง

โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงานตามลำดับชั้น ไม่ให้โอกาสคณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นปรึกษาข้อขัดแย้ง เป็นโครงสร้างที่มีข้อจำกัดสูงเป็นอุปสรรคในด้านความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการแข่งขันและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของคณาจารย์ ให้เสรีภาพทางวิชาการ เป็นโครงสร้างที่ทำให้บรรยากาศในสถาบันมีความเป็นประชาธิปไตยและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

โครงสร้างองค์การแบบการเมือง หมายถึง การใช้เจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เน้นพวกพ้องเป็นหลักในการจัดระบบงานภายในสถาบัน ทำให้มีความกดดัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งสูง

3.5) ความเป็นระบบราชการ หมายถึง ลักษณะการบริหารของสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน

กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติ ครอบคลุม ปริมาณของ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ความสอดคล้องกับสภาพการณ์ และความยืดหยุ่นของการนำสู่การปฏิบัติ และความชัดเจนของขั้นตอนการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การจัดแบ่งงาน แสดงความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของคณาจารย์

4) วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติ ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันโดยถูกสั่งสอนปลูกฝังถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

4.1) สิ่งประดิษฐ์ หมายถึง สิ่งที่สถาบันสร้างหรือจัดทำขึ้น เพื่อสื่อให้เห็นความหมายหรือถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างทางวัฒนธรรม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกาย

ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา ครอบคลุมความภาคภูมิใจ และความศรัทธาเลื่อมใส ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน

พิธีกรรม ครอบคลุม การให้ความสำคัญและการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

การแต่งกาย หมายถึง การแต่งกายที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

4.2) แบบพฤติกรรม หมายถึง แบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อสถาบัน ครอบคลุม พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน

พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา ครอบคลุม พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความใกล้ชิด พร้อมให้การสนับสนุน คำปรึกษา เป็นที่ไว้วางใจของคณาจารย์และนักศึกษา

พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ ครอบคลุม พฤติกรรมที่คณาจารย์ปฏิบัติต่อกันด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา ครอบคลุม พฤติกรรมที่คณาจารย์ประพฤติตนให้เป็นที่เคารพนับถือแก่นักศึกษา และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับนักศึกษา

พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา ครอบคลุม พฤติกรรมที่นักศึกษปฏิบัติต่อกันด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พฤติกรรมของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน ครอบคลุมพฤติกรรมที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาแสดงออกถึงความผูกพัน การให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมของสถาบัน

4.3) ปทัสถาน หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและคาดหวัง ว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา จะปฏิบัติตาม ได้แก่ ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม

ปทัสสถานในการทำงาน ครอบคลุม การร่วมมือกันในการ  
แก้ไขปัญหาทั้งในหน่วยงานเดียวกันและข้ามหน่วยงาน

ปทัสสถานในการประพฤติตัวทางสังคม ครอบคลุม การยกย่อง  
ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเสียสละ อุทิศตนทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน ของผู้บริหาร  
คณาจารย์และนักศึกษา

4.4) ระบบความเชื่อ หมายถึง ระบบของความคิดที่กลุ่ม  
เห็นว่ามีคุณค่า เป็นจริงและถูกต้อง ได้แก่ ความเชื่อที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

ความเชื่อที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ หมายถึง  
ความเชื่อของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านวิชาการ การสร้างสรรค์  
นวัตกรรมและความเป็นพลเมืองของสถาบัน

4.5) ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่สถาบันเชื่อว่ามีค่าสำคัญเป็นที่  
ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยม  
ทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง

ค่านิยมทางวิชาการ หมายถึง ค่านิยมของสถาบันที่มีต่อการ  
พัฒนาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาการและการสร้างสรรค์แนวคิด วิธีการใหม่

ค่านิยมทางสังคม หมายถึง ค่านิยมของผู้บริหาร คณาจารย์  
และนักศึกษาในด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมส่วนรวม

ค่านิยมทางสุนทรียภาพ หมายถึง ค่านิยมของผู้บริหาร  
คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อคุณค่าและความงามของประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม

ค่านิยมทางการเมือง หมายถึง ค่านิยมของผู้บริหาร  
คณาจารย์และนักศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือ  
พวกพ้อง

4.6) วิธีการคิด หมายถึง วิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผน  
แก้ปัญหา หรือหาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ วิธีการคิด  
วิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์

วิธีการคิดวิเคราะห์ หมายถึง วิธีการคิดที่ใช้หลักการเหตุผล  
ไตร่ตรอง อย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์

วิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง วิธีการคิดเพื่อ ค้นคว้า  
องค์ความรู้ แนวคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ

4.7) ฐานคติ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ยอมรับว่าเป็นความจริงโดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

ฐานคติสำหรับผู้บริหาร หมายถึง แนวทางที่เป็นที่ยอมรับให้ผู้บริหารใช้ในการประพฤติปฏิบัติ

ฐานคติสำหรับคณาจารย์ หมายถึง แนวทางที่เป็นที่ยอมรับให้คณาจารย์ใช้ในการประพฤติปฏิบัติ

ฐานคติสำหรับนักศึกษา หมายถึง แนวทางที่เป็นที่ยอมรับให้นักศึกษาใช้ในการประพฤติปฏิบัติ

3.2.2) เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด คือ

5 หมายถึง รายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย มากที่สุด

4 หมายถึง รายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย มาก

3 หมายถึง รายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ปานกลาง

2 หมายถึง รายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย น้อย

1 หมายถึง รายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย น้อยที่สุด

3.3 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านและเลือกองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสม มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสม มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสม ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสม น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสม น้อยที่สุด

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 59 องค์ประกอบ และตัวชี้วัด 120 ตัวชี้วัด โดยมีการปรับปรุงตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.6 ในบทที่ 4

#### 4. การจัดทำตารางโครงสร้างและการให้ค่าน้ำหนัก

ผู้วิจัยจัดทำตารางโครงสร้างประกอบด้วยเนื้อหาที่จะวัดตามองค์ประกอบในมิติที่ใช้วัด 4 มิติที่ได้จากข้อ 3 จำแนกตามจุดมุ่งหมายที่จะวัดโดยกำหนดให้คะแนนรวมทั้งหมดเท่ากับ 100 คะแนน แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาการให้ค่าน้ำหนัก

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก จำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

4.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาการให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักจำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาทำการปรับแก้ตารางโครงสร้าง

ผลการปรับแก้ทำให้ได้ตารางโครงสร้างที่สมบูรณ์สำหรับการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 120 ข้อ โดยจำแนกตามมิติการวัดใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม ได้มิติละ 30 ข้อ หรือจำแนกตามจุดมุ่งหมายในการวัดแบบบรรยากาศ 3 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองขององค์การ ได้แบบบรรยากาศละ 40 ข้อ โดยมีรายละเอียดค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางที่ 4.7 และตารางที่ 4.8 ในบทที่ 4 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้ตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับค่าน้ำหนักที่มีการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9 ในบทที่ 4

## 5. การกำหนดประเภทเครื่องมือ ประเภทของข้อรายการ คะแนนรายข้อ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นแบบวัดจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ และแบบวัดการรับรู้ของนักศึกษา โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ เพื่อวัดระดับการรับรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมภายในสถาบันที่ตนปฏิบัติหน้าที่หรือศึกษาอยู่ ตามองค์ประกอบและเนื้อหาที่กำหนดในตารางโครงสร้าง และกำหนดการให้คะแนนรายข้อแบบ Arbitrary Weighting Method (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 108) ส่วนการกำหนดจำนวนข้อเป็นไปตามสัดส่วนของค่าน้ำหนักที่กำหนดในตารางโครงสร้าง จากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของ มาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนน เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ทำให้ได้มาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนนที่มีความเหมาะสมที่ผู้วิจัยนำไปใช้ในการจัดทำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมของ มาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน

5.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมของมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเหมาะสมและสรุปสาระสำคัญของข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิดังแสดงในตารางที่ 4.10 ในบทที่ 4

ผลการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ได้มาตรวัดการรับรู้ 5 ระดับที่มีความหมายและการให้ค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

<u>ระดับการรับรู้</u>	<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
สอดคล้องน้อยที่สุด	1 หรือ 4*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด
สอดคล้องน้อย	2 หรือ 3*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย
สอดคล้องมาก	3 หรือ 2*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก
สอดคล้องมากที่สุด	4 หรือ 1*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุด
ไม่แน่ใจ	0	ไม่แน่ใจว่าสภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่

\* กลับค่าคะแนนสำหรับข้อรายการเชิงลบ (Reverse Score)

## 6. การสร้างข้อรายการเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ผู้วิจัยสร้างข้อรายการที่สอดคล้องกับตารางโครงสร้างและกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำไปใช้วัดการรับรู้สำหรับผู้บริหารและคณาจารย์ และนักศึกษาประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 120 ข้อ จากนั้นจึงจัดทำแบบประเมินความตรงตามเนื้อหาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบการใช้ภาษา และความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (Item-Objective Congruence) แล้วทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

6.2 การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (Item-Objective Congruence) ผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาหาค่าดัชนี IOC รายข้อ ค่าดัชนีของข้อคำถามที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นจะถูกตัดออกไปหรือทำการปรับปรุงแก้ไขใหม่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีค่าพิสัยระหว่าง 0.6 - 1.00 นับว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่ามีความเหมาะสม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังแสดงในตารางที่ 4.11 ในบทที่ 4

## 7. การทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1

ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 และทำการทดลองใช้ จำนวน 2 ครั้ง กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความชัดเจนของข้อคำถาม ภาษา และเวลาที่ใช้ในการตอบ และนำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลที่ได้คือเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2

7.1 การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการทดลองจำนวน 2 ครั้ง ประกอบด้วย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลจาก 2 คณะซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหาร คณะละ 4 คน จำนวน 8 คน ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มคณาจารย์ คณะละ 4 คน รวม 8 คน และผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษา คณะละ 8 คน รวม 16 คน โดยมีวิธีการคัดเลือก ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการเลือกสถาบันอุดมศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้สถาบันที่สนใจให้ความร่วมมือในการทดลองจำนวน 1 แห่ง

2) ในการทดลองได้ทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยจัดกลุ่มคณะในสถาบันที่ได้รับการคัดเลือกออกเป็น 2 กลุ่ม สาขาวิชา ได้แก่

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาแพทยศาสตร์และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาภาษา สาขาวิชามนุษย์ศาสตร์ ศาสนาและเทววิทยา สาขาวิชาวิจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ การบริการ การขนส่งและการจัดการทรัพยากรการผลิต การค้าระหว่างประเทศและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ

แล้วทำการเลือกคณะในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย กลุ่มสาขาวิชาละ 1 คณะ รวม 2 คณะ จำนวน 2 ครั้ง

คณะที่ใช้ในการทดลองครั้งที่ 1 ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ

คณะที่ใช้ในการทดลองครั้งที่ 2 ได้แก่ คณะนิติศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์

3) เลือกผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หรือที่เรียกในชื่ออื่น ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย คณะละ 4 คน ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือวัดในแต่ละครั้งเป็น กลุ่มผู้บริหารทั้งสิ้น 8 คน จำนวน 2 กลุ่ม

4) เลือกผู้ให้ข้อมูลกลุ่มคณาจารย์ โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายจากอาจารย์ประจำทั้งหมดของแต่ละคณะ เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือวัดในแต่ละครั้งเป็นกลุ่มคณาจารย์คณะละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน จำนวน 2 กลุ่ม

5) เลือกผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายเพื่อให้ได้ กลุ่มนักศึกษาชั้นปีละ 2 คน รวม 4 ชั้นปี ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือวัดในแต่ละครั้ง เป็นกลุ่มนักศึกษาคณะละ 8 รวมทั้งสิ้น 16 คน จำนวน 2 กลุ่ม



## 7.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ติดต่อคนบดชี้ของคณะที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือ
- 2) ในการทดลองแต่ละครั้ง ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ไปให้ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารจำนวน 8 คนและกลุ่มคณาจารย์จำนวน 8 คนด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและจุดมุ่งหมายในการทดลองและทำการนัดหมายเพื่อขอรับเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ที่ได้ทดลองทำและสอบถามความเห็นในการตอบข้อคำถามว่าเป็นอย่างไร ข้อใดตอบได้หรือไม่ได้ ข้อใดมีข้อสงสัยไม่ชัดเจน ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการตอบ
- 3) ในการทดลองแต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษาจำนวน 16 คน ทำการทดลองใช้เครื่องมือ โดยผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยตลอดจนวิธีการใช้เครื่องมือให้เป็นที่เข้าใจถูกต้อง และให้นักศึกษานับที่กเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำ จากนั้นจึงสอบถามความเห็นในการตอบข้อคำถามเช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มคณาจารย์

## 7.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และผลการทดลองใช้ เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ครั้งที่ 1

7.3.1 เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ที่นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 ประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้จำนวน 2 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 เป็นแบบวัดการรับรู้สำหรับผู้บริหารและคณาจารย์ และชุดที่ 2 เป็นแบบวัดการรับรู้สำหรับนักศึกษา แต่ละแบบแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ส่วนคำชี้แจง เพื่อบอกจุดประสงค์และวิธีการตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่ง คณะ สาขาวิชาหรือสำนักวิชาที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรือศึกษาในสถาบัน มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่ใช้วัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความหมายและค่าคะแนนในแต่ละระดับตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในข้อ 5. การกำหนดประเภทเครื่องมือ ประเภทของข้อคำถาม คะแนนรายข้อ

7.3.2 ผลการทดลองใช้ ครั้งที่ 1 พบว่า 1) ระยะเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลใช้ในการตอบใกล้เคียงกับเวลาที่คาดว่าจะไม่ควรเกิน 30 นาทีโดยกลุ่มนักศึกษานำเวลาน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 20.75 นาที กลุ่มผู้บริหารใช้เวลาเฉลี่ย 25.75 นาที และกลุ่มคณาจารย์ใช้เวลาเฉลี่ย 29.87 นาที 2) มาตรฐานค่า 5 ระดับที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ สอดคล้องมากที่สุด สอดคล้องมาก สอดคล้องน้อย สอดคล้องน้อยที่สุด ไม่แน่ใจ ผู้ทดลองใช้มีข้อความเห็นว่ามาตราวัดควรมีระดับปานกลางให้เลือก และควรกำหนดค่าร้อยละกำกับในแต่ละระดับ

ของมาตรวัดเพื่อให้ผู้ตอบมีเกณฑ์การตอบในทิศทางเดียวกัน 3) ความเข้าใจในการตอบข้อคำถาม ความชัดเจนของข้อความและภาษาที่ใช้พบว่าขาดความชัดเจนในการระบุขอบเขตว่าเป็นระดับคณะ หรือระดับสถาบัน ทำให้ผู้ทดลองใช้เข้าใจไม่ตรงกัน และสับสนในการให้คำตอบ และข้อคำถามบางข้อ ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในข้อเดียวกันทำให้ตอบได้ยาก

ผู้วิจัยนำผลจากการทดลองดังกล่าวมาปรับปรุงเครื่องมือวัด บรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ใหม่ โดยแยกแบบวัดของผู้บริหารและ คณาจารย์ออกจากกันให้มีแบบวัดเป็น 3 ชุด และปรับแก้มาตรวัด และรายการข้อคำถามใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13 ในบทที่ 4 แล้วนำไปทดลองใช้ ครั้งที่ 2

7.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและผลการทดลองใช้ เครื่องมือวัดบรรยากาศ องค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ครั้งที่ 2

7.4.1 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ที่นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 ประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้จำนวน 3 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 เป็นแบบวัดการรับรู้สำหรับผู้บริหาร ชุดที่ 2 เป็นแบบวัดการรับรู้สำหรับคณาจารย์ และชุดที่ 3 เป็นแบบวัดการรับรู้ สำหรับนักศึกษา แต่ละแบบแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ส่วนคำชี้แจง เพื่อบอกจุดประสงค์และวิธีการตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง คณะ สาขาวิชาหรือสำนักวิชาที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรือศึกษาในสถาบัน มี ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมข้อความ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา ไทย มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความหมายและค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับการรับรู้	ระดับคะแนน	ความหมาย
น้อยที่สุด	1 หรือ 5*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด (0-20%)
น้อย	2 หรือ 4*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย (21-40%)
ปานกลาง	3	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง (41-60%)
มาก	4 หรือ 2*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก (61-80%)
มากที่สุด	5 หรือ 1*	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุด (81-100%)

\* กลับค่าคะแนนสำหรับข้อรายการเชิงลบ (Reverse Score)

7.4.2 ผลการทดลองใช้ ครั้งที่ 2 พบว่า 1) ระยะเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างใช้ในการตอบข้อคำถามลดลงจากระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองครั้งที่ 1 โดยกลุ่มผู้บริหารใช้เวลาเฉลี่ย 23.6 นาที กลุ่มคณาจารย์ใช้เวลาเฉลี่ย 24.2 นาที และกลุ่มนักศึกษาใช้เวลาเฉลี่ย 15 นาที ซึ่งต่ำกว่าระยะเวลาที่คาดว่าจะไม่ควรเกิน 30 นาที 2) ค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้งฉบับอยู่ในระดับที่น่าพอใจโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 3) จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความชัดเจนของข้อความและภาษาที่ใช้พบว่ามีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 2 ที่นำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ในขั้นตอนที่ 3

### ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item-total Correlation) การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาทำการปรับปรุงแก้ไข ผลที่ได้คือเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 3 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

#### 1. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในกลุ่มสถาบันที่กำหนดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) ในกลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยจำกัดจำนวนรับในสังกัดของรัฐ 12 แห่ง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 10 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยสงฆ์ และมหาวิทยาลัยที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาหลักในการเรียนการสอน) และมหาวิทยาลัยเอกชน 33 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาหลักในการเรียนการสอน) รวมทั้งสิ้น 55 สถาบัน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นประชากรในการวิจัยจำแนกตามการจัดกลุ่มสถาบันตามประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) และตามประเภทมหาวิทยาลัย

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาจำแนกตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551)		
กลุ่ม ข	กลุ่ม ง	
<b>มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ</b> ทักษิณ <b>มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ</b> นครพนม    นราธิวาสราชนครินทร์ <b>มหาวิทยาลัยเอกชน</b> กรุงเทพ    อรุณกิจบัณฑิตย์    ศรีปทุม หอการค้าไทย    รังสิต    โยนก นอร์ท-เชียงใหม่    ฟาร์อีสเทอร์น    อีสาน เจ้าพระยา    ภาคกลาง    พายัพ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ    ราชธานี วงศ์ขวลิตกุล    เซนต์จอห์น    เกริก ปทุมธานี    ชินวัตร    ธนบุรี อีสเทิร์นเอเชีย    เวสเทิร์น เกษมบัณฑิต    รัตนบัณฑิต    สยาม เอเชียอาคเนย์    หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หาดใหญ่    อิสลามยะลา กรุงเทพมหานคร    การจัดการเทคโนโลยีอีสเทอร์น	<b>มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ</b> จุฬาลงกรณ์ มหิดล เชียงใหม่ เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ วิทยาลัยเกษม    บูรพา เทคโนโลยีสุรนารี <b>มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ</b> นเรศวร ศรีนครินทร์ทวีโรฒ เกษตรศาสตร์ ธรรมศาสตร์ ขอนแก่น มหาสารคาม สงขลานครินทร์ แม่โจ้ อุบลราชธานี ศิลปากร <b>มหาวิทยาลัยเอกชน</b> คริสเตียน เทคโนโลยีมหานคร	

หมายเหตุ: กรณีที่สถาบันมีวิทยาเขตในเขตที่ตั้งอื่นนับเฉพาะวิทยาเขตหลัก

ขั้นที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างระดับสถาบันจากประชากรที่จัดจำแนกเป็นกลุ่มสถาบันและประเภทสถาบันในตารางที่ 3.1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างมหาวิทยาลัยในกลุ่ม ข จำนวน 3 แห่งและมหาวิทยาลัยในกลุ่ม ง จำนวน 3 แห่ง และแต่ละกลุ่มประกอบด้วยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ประเภทละ 1 แห่ง ทำให้ได้มหาวิทยาลัยทั้งสิ้นจำนวน 6 แห่ง ดังนี้

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างระดับสถาบันจำแนกตามกลุ่มและประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

ประเภท \ กลุ่ม	กลุ่ม ข	กลุ่ม ง
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	มหาวิทยาลัยทักษิณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ	มหาวิทยาลัยมหาสารคามนครินทร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยเอกชน	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ขั้นที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างระดับคณะแบบแบ่งชั้นโดย จัดกลุ่มคณะออกเป็น 2 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาแพทยศาสตร์และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาภาษา สาขาวิชามนุษย์ศาสตร์ ศาสนาและเทววิทยา สาขาวิชาจิตรศิลป์ และประยุกตศิลป์ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ การบริการ การขนส่งและการจัดการทรัพยากรการผลิต การค้าระหว่างประเทศ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ

แล้วทำการเลือกคณะในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยใช้วิธีจับฉลาก กลุ่มสาขาวิชาละ 1 คณะ ทำให้ได้มหาวิทยาลัยละ 2 คณะ จากมหาวิทยาลัย 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 12 คณะ ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่างระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัย	คณะ	คณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยทักษิณ <a href="http://www.tsu.ac.th">http://www.tsu.ac.th</a>	<p>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะวิทยาศาสตร์</li> <li>คณะเทคโนโลยีการเกษตรและการพัฒนาชุมชน</li> <li>คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา</li> </ol> <p>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะศึกษาศาสตร์</li> <li>คณะศิลปกรรมศาสตร์</li> <li>คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ</li> <li>คณะนิติศาสตร์</li> <li>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</li> </ol>	<p>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะวิทยาศาสตร์</li> </ol> <p>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะศิลปกรรมศาสตร์</li> </ol>
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ <a href="http://www.pnu.ac.th">http://www.pnu.ac.th</a>	<p>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะเกษตรศาสตร์</li> <li>คณะพยาบาลศาสตร์</li> <li>คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</li> <li>คณะวิศวกรรมศาสตร์</li> <li>คณะแพทยศาสตร์</li> </ol> <p>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะวิทยาการจัดการ</li> <li>คณะศิลปศาสตร์</li> </ol>	<p>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะพยาบาลศาสตร์</li> </ol> <p>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะศิลปศาสตร์</li> </ol>

ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่างระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	คณะ	สาขาวิชา
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย <a href="http://www.utcc.ac.th">http://www.utcc.ac.th</a>	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะวิทยาศาสตร์ 2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะบริหารธุรกิจ 2. คณะบัญชี 3. คณะเศรษฐศาสตร์ 4. คณะมนุษยศาสตร์ 5. คณะนิติศาสตร์ 6. คณะนิเทศศาสตร์	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี <a href="http://www2.kmutt.ac.th">http://www2.kmutt.ac.th</a>	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ 2. คณะวิทยาศาสตร์ 3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยศิลปากร <a href="http://www.su.ac.th">http://www.su.ac.th</a>	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 2. คณะวิทยาศาสตร์ 3. คณะเภสัชศาสตร์ 4. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 5. คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร 6. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะศึกษาศาสตร์

ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่างระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา (ต่อ)

มหาวิทยาลัยศิลปากร(ต่อ)	<u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ 2. คณะโบราณคดี 3. คณะมัณฑนศิลป์ 4. คณะอักษรศาสตร์ 5. คณะศึกษาศาสตร์ 6. คณะดุริยางคศาสตร์ 7. คณะวิทยาการจัดการ	
มหาวิทยาลัยคริสเตียน <a href="http://www.christian.ac.th">http://www.christian.ac.th</a>	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะพยาบาลศาสตร์ 2. คณะสหเวชศาสตร์ <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะการจัดการและการบัญชี 2. คณะมัณฑนศิลป์และดิจิทัลอาร์ต	<u>กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์</u> 1. คณะพยาบาลศาสตร์ <u>กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> 1. คณะการจัดการและการบัญชี

ขั้นที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างระดับผู้ให้ข้อมูล ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดด้วยวิธีการคำนวณจากสูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการประมาณค่าเฉลี่ย (มัลลิกา บุญนาค, 2537: 471) ดังนี้

$$n = \frac{N(ZS)^2}{Nd^2 + (ZS)^2} \quad \text{สำหรับการเลือกตัวอย่างแบบไม่แทนที่}$$

โดยที่ d คือ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดให้เป็น 0.05  
 S คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยนำค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 2 มาใช้เป็นค่าประมาณดังนี้ กลุ่มผู้บริหาร = 0.45 กลุ่มคณาจารย์ = 0.48 และกลุ่มนักศึกษา = 0.48 (ตารางที่ 4.14)

Z คือ ค่าที่เปิดจากตารางการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้ความเชื่อมั่น 95% ทำให้ได้ค่า Z = 1.96

N คือ จำนวนประชากร



ผลจากการคำนวณทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 73 คน  
คณาจารย์ จำนวน 210 คน และนักศึกษาจำนวน 351 คน รวมทั้งสิ้น 634 คน แล้วจึงกำหนด  
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถาบันและคณะ ด้วยการเทียบสัดส่วนดังแสดงในตารางที่ 3.4  
ตารางที่ 3.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มนักศึกษา

มหาวิทยาลัย	ผู้บริหาร		คณาจารย์		นักศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยทักษิณ	16	12	115	47	1,551	25
1. คณะวิทยาศาสตร์	10	7	83	34	1,108	18
2. คณะศิลปกรรมศาสตร์	6	5	32	13	443	7
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	5	4	46	19	553	9
1. คณะศิลปศาสตร์	4	3	39	16	385	6
2. คณะพยาบาลศาสตร์	1	1	7	3	168	3
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	10	8	91	37	9,730	158
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	5	4	22	9	910	15
2. คณะบริหารธุรกิจ	5	4	69	28	8,820	143
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี	29	22	56	23	3,323	54
1. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	9	16	7	534	9
2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี	17	13	40	16	2,789	45
มหาวิทยาลัยศิลปากร	28	21	149	60	5,123	83
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	10	87	35	3,737	61
2. คณะศึกษาศาสตร์	15	11	62	25	1,386	22
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	8	6	58	24	1,376	22
1. คณะพยาบาลศาสตร์	4	3	46	19	1,318	21
2. คณะการจัดการและการบัญชี	4	3	12	5	58	1
<b>รวม (คน)</b>	<b>96</b>	<b>73</b>	<b>515</b>	<b>210</b>	<b>21,656</b>	<b>351</b>

จำนวนประชากรจากฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาปีการศึกษา 2552 <http://www.info.mua.go.th> 20 กรกฎาคม 2553

ตารางที่ 3.5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามประเภทและกลุ่มสถาบัน

ประเภท \ กลุ่ม	กลุ่ม ข	กลุ่ม ง	รวม (ร้อยละ)
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	84	99	183 (29)
มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ	32	164	196 (31)
มหาวิทยาลัยเอกชน	203	52	255 (40)
รวม (ร้อยละ)	319 (50)	315 (50)	634 (100)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2 ประกอบด้วยแบบวัดการรับรู้จำนวน 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร ชุดที่ 2 สำหรับคณาจารย์ และชุดที่ 3 สำหรับนักศึกษา แต่ละแบบแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ และส่วนของแบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน แต่ละตอนประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ รวม 120 ข้อ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบวัดจากอธิการบดี ของทุกสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยส่งเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2 พร้อมหนังสือนำและคำชี้แจงให้สถาบันกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้การส่งและรับคืนใช้วิธีการดำเนินการด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์บางส่วน

จำนวนแบบวัดที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 634 ฉบับ ประกอบด้วยแบบวัดที่ส่งไปยังกลุ่มผู้บริหารจำนวน 73 ฉบับ กลุ่มอาจารย์จำนวน 210 ฉบับ และกลุ่มนักศึกษาจำนวน 351 ฉบับ แบบวัดที่ได้รับคืนและมีข้อมูลสมบูรณ์ ที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 521ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.18 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 จำนวนแบบวัดที่ส่งไปและได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัย	กลุ่มผู้บริหาร		กลุ่มคณาจารย์		กลุ่มนักศึกษา		รวม	
	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน
มหาวิทยาลัยทักษิณ	12	5	47	20	25	25	84	50
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	4	4	19	19	9	9	32	32
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	8	5	37	21	158	143	203	169
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	22	20	23	22	54	54	99	96
มหาวิทยาลัยศิลปากร	21	12	60	29	83	82	164	123
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	6	6	24	23	22	22	52	51
รวม (ร้อยละ)	73	52 (71.23)	210	134 (63.81)	351	335 (95.44)	634	521 (82.18)

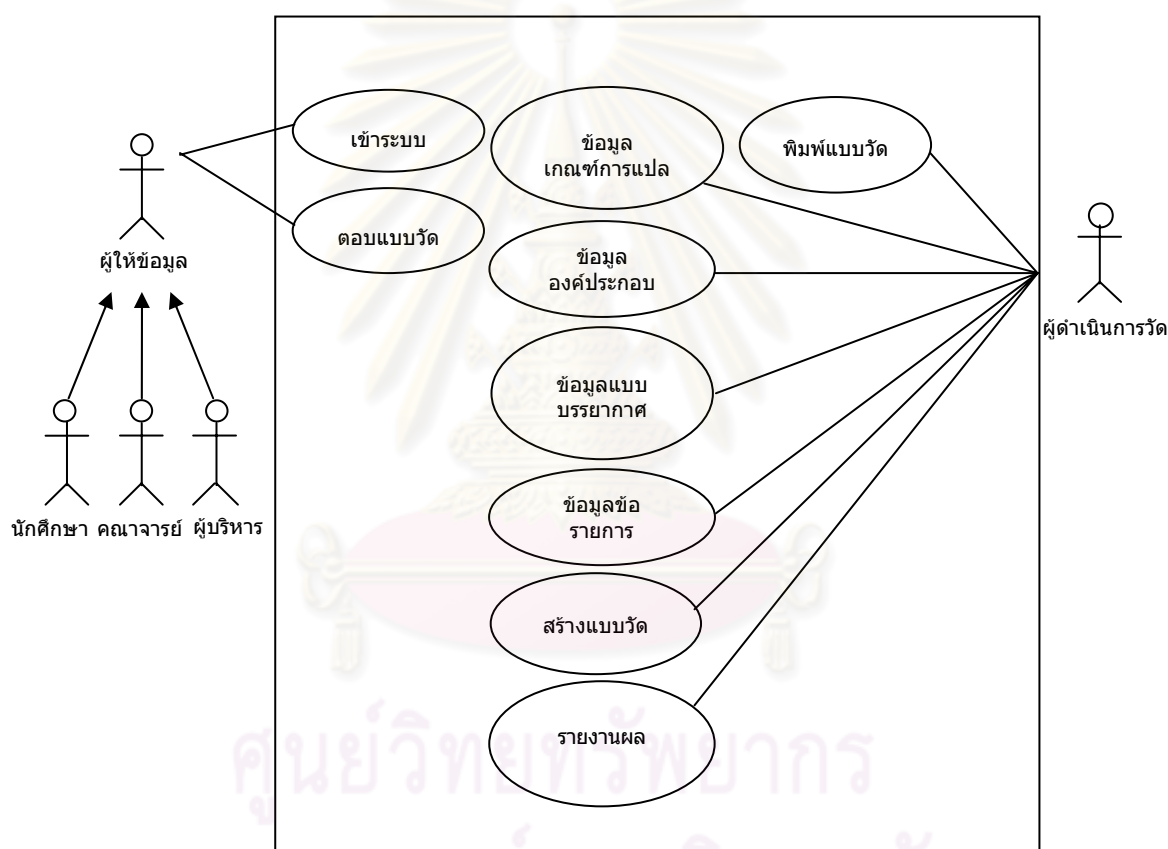
#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยใช้สถิติภาคบรรยาย และสถิติที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกจากการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบของ Cronbach โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha และการวิเคราะห์ความตรงตามโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ในการคำนวณค่าสถิติดังกล่าวใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) for Windows version 11.5 และนำผลการวิเคราะห์ ไปปรับปรุงเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ทำให้ได้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 3 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือแสดงในบทที่ 4

#### ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้เครื่องมือโดยนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ได้นำองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมากในปัจจุบันและมีบทบาทสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจการทุกประเภทรวมทั้งการบริการการศึกษามาจัดทำให้เครื่องมือฉบับที่ 3 สามารถประมวลผลแบบออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการให้ข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความมั่นใจในการให้ข้อมูลที่ตรงกับกรรับรู้ของตนเองมากยิ่งขึ้นเนื่องจากไม่มีหลักฐานการให้

ข้อมูลปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนกับเครื่องมือในรูปแบบที่เป็นเอกสาร สำหรับฟังก์ชันการทำงานประกอบด้วยส่วนของผู้ใช้ข้อมูลที่เป็นผู้ดำเนินการวัด และส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ตอบแบบวัด ได้แก่ นักศึกษา คณาจารย์ และผู้บริหาร ในส่วนของผู้ใช้เครื่องมือครอบคลุมการสร้างแบบวัดซึ่งสามารถจัดชุดคำถามโดยเลือกวัดตามมิติการวัดหรือแบบบรรยายภาคที่ต้องการวัด หรือเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวัดแต่ละครั้งได้ และมีส่วนของการกำหนดข้อมูลหลัก ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การแปลผล ข้อมูลองค์ประกอบและแบบบรรยายภาค ข้อมูลข้อรายการ และการรายงานผล ในส่วนของผู้ให้ข้อมูล ครอบคลุมส่วนการเข้าใช้งานระบบ และการตอบแบบวัด ดังแสดงในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 Use Case Diagram เครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ทั้งนี้โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสม ในการนำเครื่องมือไปใช้ ดังนี้

### 1. การตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือฉบับที่ 3

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือฉบับที่ 3 ที่พัฒนาให้สามารถประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไปทดลองใช้วัดบรรยากาศองค์การในสถาบันอุดมศึกษาที่สมัครใจให้ทำการทดลอง 1 แห่ง เพื่อรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะแล้วนำผลการวิเคราะห์มาทำการปรับปรุงแก้ไข ผลที่ได้คือเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับสมบูรณ์พร้อมคู่มือการใช้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1) จัดทำหนังสือ เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย กับอธิการบดีของสถาบันที่อนุญาตให้ทำการทดลอง

2) ผู้วิจัยประสานงานกับบุคลากรของสถาบันที่เป็นหน่วยทดลอง กลุ่มที่จะเป็นคณะผู้ดำเนินการ ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ และคณบดีคณะนิติศาสตร์ รวม 7 คน เพื่อดำเนินการติดตั้งเครื่องมือวัด ส่งมอบคู่มือการใช้และชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดประกอบ

3) คณะผู้ดำเนินการ เห็นชอบให้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวัดกับคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นคณะที่ประกอบด้วยสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และกลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป ซึ่งครอบคลุมทั้งกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยกำหนดกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารทุกคนในคณะรวม 8 คน คณาจารย์สาขาวิชา/กลุ่มวิชาละ 8 คน รวม 32 คน เลือกแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่ายให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชา สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษากำหนดเป็นสาขาวิชาละ 24 คน รวม 72 คนเลือกแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ให้ครอบคลุมทุกชั้นปีละ 6 คน

4) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลอง มีรายละเอียด ดังนี้

4.1) ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มคณะผู้ดำเนินการจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ ความสะดวกในการใช้เครื่องมือวัด การนำผลการวัดไปใช้ ประโยชน์ ความเป็นไปได้ในการใช้เครื่องมือและข้อเสนอแนะ

4.2) ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 112 คน เกี่ยวกับความสะดวกในการให้ข้อมูล ความเหมาะสมของรูปแบบที่ใช้ในเครื่องมือและข้อเสนอแนะ

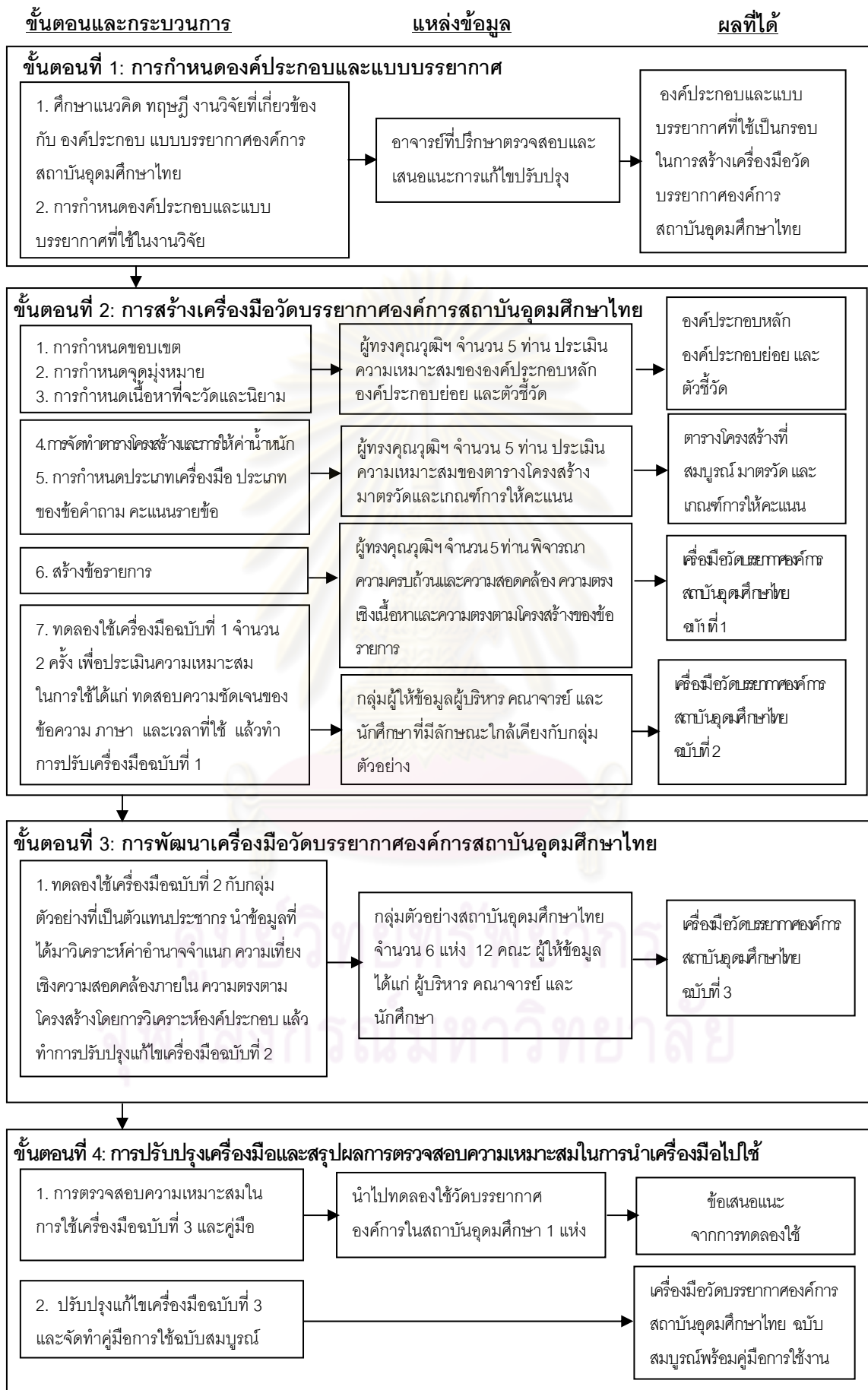
5) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้สถิติภาคบรรยาย

## 2. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือฉบับที่ 3 และจัดทำคู่มือการใช้ฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยนำผลสรุปที่ได้จากการทดลองในข้อ 1. ไปทำการปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือและคู่มือการใช้งาน ผลที่ได้คือเครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศของศักรสถานอุดมศึกษาไทย ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านขั้นตอนการวิจัยขั้นสุดท้ายแล้วซึ่งถือว่ามีความสมบูรณ์สำหรับงานวิจัยนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยได้เสนอเป็น 3 ส่วน คือ 1. การกำหนดองค์ประกอบ แบบบรรยากาศ และการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย 2. การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย และ 3. การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดองค์ประกอบ แบบบรรยากาศและการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
  - 1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด
  - 1.2 ผลการจัดทำตารางโครงสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
  - 1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน
  - 1.4 ผลการประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
  - 1.5 ผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1
2. การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
  - 2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2
  - 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย
3. การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้
  - 3.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 3
  - 3.2 เครื่องมือและคู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้น



## 1. การกำหนดองค์ประกอบ แบบบรรยากาศ และการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศ องค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### 1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด

การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดของผู้ทรงคุณวุฒิแสดงด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบและตัวชี้วัด ตลอดจนสาระสำคัญของข้อเสนอแนะ และผลการปรับปรุงแก้ไข องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ที่จะใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศ องค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ดังแสดงในตารางที่ 4.1 – ตารางที่ 4.6



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>							
1.1 อาคาร	4.40	0.49	มาก	1.1.1 อายุอาคาร	4.00	0.63	มาก
				1.1.2 สภาพอาคาร	4.40	0.49	มาก
				1.1.3 ขนาดอาคาร	4.20	0.75	มาก
				1.1.4 แบบของอาคาร	4.20	0.40	มาก
12 สิ่งอำนวยความสะดวก	4.20	0.40	มาก	1.2.1 วัสดุ ครุภัณฑ์	4.20	0.40	มาก
1.3 เทคโนโลยี	4.40	0.49	มาก	1.3.1 สารสนเทศคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร	4.40	0.49	มาก
				1.3.2 หลักสูตร	4.40	0.49	มาก
				1.3.3 ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ	4.60	0.49	มากที่สุด
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน	4.40	0.80	มาก	1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน	4.40	0.49	มาก
				1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน	4.20	0.40	มาก
				1.4.3 การทดสอบ	4.40	0.49	มาก
<b>2. สภาพทางสังคม</b>							
2.1 เชื้อชาติลักษณะของกลุ่มเพศ	4.00	0.89	มาก	2.1.1 เชื้อชาติ ศาสนา	4.40	0.49	มาก
				เพศ อายุ			
2.2 การจูงใจ	4.40	0.49	มาก	2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
				2.2.2 ความต้องการทางสังคม	4.60	0.49	มากที่สุด
				2.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
				2.2.4 ความอิสระในการปกครองตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
				2.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	4.60	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
2.3 ภาวะผู้นำ	4.80	0.40	มากที่สุด	2.3.1 คุณลักษณะ	4.60	0.49	มากที่สุด
				2.3.2 ทบเทา	4.80	0.40	มากที่สุด
				2.3.3 พฤติกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ทักษะ	4.60	0.49	มากที่สุด	2.4.1 ด้านเทคนิค	4.40	0.49	มาก
				2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.60	0.49	มากที่สุด
				2.4.3 ด้านโมโนทัศน์	4.80	0.40	มากที่สุด
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	4.40	0.49	มาก	2.5.1 สถานะทางการเงินของสถาบัน	4.40	0.49	มาก
2.6 สถานภาพ	4.40	0.49	มาก	2.6.1 ด้านคุณสมบัติ	4.00	0.63	มาก
				2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ	4.20	0.75	มาก
<b>3. ระบบสังคม</b>							
3.1 แบบการตัดสินใจ	4.80	0.40	มากที่สุด	3.1.1 การตัดสินใจแบบอัตโนมัติ	4.20	0.75	มาก
				3.1.2 การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ	4.00	0.63	มาก
				3.1.3 การตัดสินใจแบบกลุ่ม	4.40	0.49	มาก
3.2 แบบการสื่อสาร	4.80	0.40	มากที่สุด	3.2.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง	4.80	0.40	มากที่สุด
				3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	4.60	0.49	มากที่สุด
				3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
3.3 การจัดลำดับชั้น	4.60	0.80	มากที่สุด	3.3.1 สายการบังคับบัญชา	4.80	0.40	มากที่สุด
				3.3.2 การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	4.60	0.80	มากที่สุด	3.4.1 โครงสร้างองค์การบริหารแบบเครื่องจักร	4.40	0.80	มาก
				3.4.2 โครงสร้างองค์การบริหารวิชาชีพ	4.60	0.49	มากที่สุด
				3.4.3 โครงสร้างองค์การบริหารเมือง	4.40	0.49	มาก
3.5. ความเป็นระบบราชการ	4.80	0.40	มากที่สุด	3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน	4.00	0.63	มาก
				3.5.2 การจัดแบ่งงาน	4.40	0.49	มาก
<b>4. วัฒนธรรม</b>							
4.1 สิ่งประดิษฐ์	4.60	0.49	มากที่สุด	4.1.1 ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา	4.60	0.49	มากที่สุด
				4.1.2 พิธีกรรม	4.40	0.49	มาก
				4.1.3 การแต่งกาย	4.60	0.49	มากที่สุด
4.2 แบบพฤติกรรม	4.80	0.40	มากที่สุด	4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
				4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์	5.00	0.00	มากที่สุด
				4.2.3 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
				4.2.4 พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา	4.40	0.80	มาก
				4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
4.3 ปทัสถาน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.3.1 ปทัสถานในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
				4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติดีตัวทางสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ระบบความเชื่อ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ	4.40	0.49	มาก
4.5. ค่านิยม	4.80	0.40	มากที่สุด	4.5.1 ค่านิยมทางวิชาการ	4.80	0.40	มากที่สุด
				4.5.2 ค่านิยมทางสังคม	4.60	0.49	มากที่สุด
				4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ	4.60	0.49	มากที่สุด
				4.5.4 ค่านิยมทางการเมือง	4.60	0.49	มากที่สุด
4.6 วิธีการคิด	4.80	0.40	มากที่สุด	4.6.1 แบบวิธีการคิด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.7. ฐานคติ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด
				4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์	4.80	0.40	มากที่สุด
				4.7.3 ฐานคติสำหรับนักศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด

ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุดกล่าวคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 จากตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

## 1. สภาพนิเวศน์

1.1 องค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบในมิติสภาพนิเวศน์ ได้แก่ อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยองค์ประกอบ อาคาร เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกองค์ประกอบเท่ากับ 4.40 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ยกเว้นองค์ประกอบการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ซึ่งแสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นแตกต่างกันในองค์ประกอบนี้ องค์ประกอบสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

อย่างไรก็ตามสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบหลักในมิติสภาพนิเวศน์ ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสมสามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### 1.2 องค์ประกอบย่อยในมิติสภาพนิเวศน์ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบอาคาร ได้แก่ ขนาดอาคาร และแบบอาคาร มีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และ 0.40 ตามลำดับ ในขณะที่ สภาพอาคาร มีระดับความเหมาะสมในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 องค์ประกอบ อายุอาคาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

2) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบสิ่งอำนวยความสะดวก คือ วัสดุ ครุภัณฑ์ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

3) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบเทคโนโลยี พบว่าองค์ประกอบ ตำราเรียน และเอกสารวิชาการ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.49 ส่วนองค์ประกอบ หลักสูตร และองค์ประกอบ สารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร มีความเหมาะสมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

4) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอนทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน และการทดสอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.40 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 องค์ประกอบ เทคนิคการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

สรุปว่าองค์ประกอบย่อยในมิติสภาพนิเวศน์ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสมสามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

## 2. สภาพทางสังคม

2.1 องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำ และทักษะ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 ส่วนองค์ประกอบ ทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ในขณะที่องค์ประกอบ การจูงใจ ระดับเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพ มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 จากการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบ เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ แม้จะมีความเหมาะสมในระดับมาก แต่เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในองค์ประกอบทั้งหมดของมิติสภาพทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบหลักในมิติสภาพทางสังคม ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสมสามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญมากที่สุดกับองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ และทักษะ ตามลำดับ

2.2 องค์ประกอบย่อยในมิติสภาพทางสังคม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

2) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการจูงใจ ได้แก่ องค์ประกอบ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต พบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความอิสระในการปกครองตนเอง มีค่า เท่ากันเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 สำหรับองค์ประกอบ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.60

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบนี้

3) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ได้แก่ องค์ประกอบ คุณลักษณะ บทบาท และพฤติกรรม พบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.00 และผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นพ้องกันทุกท่าน พิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ 0.00 ส่วนองค์ประกอบ คุณลักษณะ และ บทบาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ 4.80 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และ 0.40 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำและทุกองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบนี้

4) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบทักษะ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านเทคนิค มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และองค์ประกอบด้านมนิทัศน์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

5) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ ระดับเศรษฐกิจสังคม คือ สถานะทางการเงินของสถาบัน พบว่ามีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

6) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ สถานภาพ ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ส่วนองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ มีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

สรุปว่าองค์ประกอบย่อยในมิติสภาพทางสังคมทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสมสามารถใช้วัดบรรยากาของค์กรสถาบันอุดมศึกษาไทย

### 3. ระบบสังคม

3.1 องค์ประกอบหลัก จากผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบ ในมิติระบบสังคมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบ แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร และ ความเป็นระบบราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 ส่วนองค์ประกอบ การจัดลำดับชั้น และโครงสร้างที่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80



สรุปได้ว่าองค์ประกอบหลักในมิติระบบสังคมทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสม สามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### 3.2 องค์ประกอบย่อยในมิติระบบสังคม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ แบบการตัดสินใจทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วยองค์ประกอบ การตัดสินใจแบบอัตโนมัติโดย การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และการตัดสินใจแบบกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.00 และ 4.40 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75, 0.63 และ 0.49 ตามลำดับ

2) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ แบบการสื่อสาร ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยที่องค์ประกอบ การสื่อสารจากบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 ในขณะที่องค์ประกอบ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

3) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ การจัดลำดับชั้น ได้แก่ องค์ประกอบ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ทั้งสององค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยที่เท่ากันเท่ากับ 4.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

4) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ โครงสร้างที่เป็นทางการ ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบ โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ส่วนองค์ประกอบโครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง มีความเหมาะสมในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และ 0.49 ตามลำดับ

5) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ ความเป็นระบบราชการ ได้แก่ กฎ ระเบียบ และวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีความเหมาะสมในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และองค์ประกอบ การแบ่งงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

สรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยในมิติระบบสังคมทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสม สามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

## 4. วัฒนธรรม

4.1 องค์ประกอบหลัก ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน กล่าวคือ

องค์ประกอบ ปทัสถาน ค่านิยม วิธีการคิด และฐานคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 ส่วนองค์ประกอบสิ่งประดิษฐ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 องค์ประกอบแบบพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และ องค์ประกอบระบบความเชื่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

สรุปได้ว่าองค์ประกอบหลักในมิติวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสม สามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

4.2 องค์ประกอบย่อยในมิติวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบ พิธีกรรม พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา และความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีผลการวิเคราะห์ในรายละเอียด ดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ สิ่งประดิษฐ์ ได้แก่ องค์ประกอบ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา และองค์ประกอบการแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ส่วนองค์ประกอบ พิธีกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

2) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ แบบพฤติกรรม จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นตรงกันทุกท่านว่าองค์ประกอบ พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ และพฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 5.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 ส่วนองค์ประกอบ พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 และ พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40

3) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ ปทัสถาน ได้แก่ องค์ประกอบ ปทัสถานในการทำงาน และองค์ประกอบ ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 5.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00

4) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ ระบบความเชื่อ คือองค์ประกอบ ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

5) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ ค่านิยม ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบค่านิยมทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.40 ในขณะที่องค์ประกอบ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมืองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

6) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ วิธีการคิด คือ องค์ประกอบ แบบวิธีการคิด มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

7) องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบ ฐานคติ ทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบ ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน และฐานคติสำหรับคณาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 ในขณะที่องค์ประกอบ ฐานคติสำหรับนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

สรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยในมิติวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การพิจารณาว่ามีความเหมาะสมสามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

สำหรับข้อเสนอแนะความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของข้อเสนอแนะดังกล่าวโดยแสดงจำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะ และแนวทางในการดำเนินการตามข้อเสนอแนะไว้ในตารางที่ 4.2

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม สามารถใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะในมิติวัฒนธรรม ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่ามีความเหมาะสมของทั้งองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย เกือบทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด สำหรับมิติระบบสังคมเฉพาะองค์ประกอบแบบการสื่อสาร และองค์ประกอบการจัดลำดับชั้น ที่มีความเหมาะสมของทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกันกับในมิติสภาพทางสังคมที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำมีความเหมาะสมของทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลัก เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิโดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดดังแสดงในตารางที่ 4.3 และได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงเป็นความถี่ตามจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ	การดำเนินการตามข้อเสนอแนะ
<b>องค์ประกอบหลัก</b>			
1. องค์ประกอบหลักที่ 2.6 สถานภาพ เป็นคำกว้าง จะครอบคลุมองค์ประกอบอื่นด้วย เช่น องค์ประกอบหลัก 2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ	1	20	กำหนดตัวชี้วัดขององค์ประกอบสถานภาพให้ตรงกับนิยามศัพท์ ซึ่งมีจุดเน้นที่ชัดเจนครอบคลุมเฉพาะคุณสมบัติและการปฏิบัติ ตนที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางสังคมเท่านั้น
<b>องค์ประกอบย่อย</b>			
1. ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อสงสัยว่ามีเนื้อหาเกี่ยวกับ กิจกรรม อยู่ในองค์ประกอบย่อย ของ องค์ประกอบหลัก 1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน หรือไม่	1	20	ปรับแก้ ถ้อยคำของตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยให้คง ความหมายเดิมแต่ให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมให้ ชัดเจนขึ้น
2. องค์ประกอบย่อยของ องค์ประกอบหลัก 2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม ซึ่งมีคำว่าสังคม ด้วยแต่ต้องประกอบย่อยวัดเฉพาะเศรษฐกิจ	1	20	ตัวชี้วัดสภาพเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือการ ดำเนินกิจกรรมในสังคม
3. องค์ประกอบย่อยของ องค์ประกอบหลัก 3.2 แบบการสื่อสาร จำกัดอยู่เฉพาะการ สื่อสารภายในองค์การ อาจเพิ่มเติมการสื่อสารกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	1	20	ปรับเพิ่ม ถ้อยคำของตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย 3.2.3 การ สื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงานให้ครอบคลุมการ สื่อสารกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
4. ระบบความเชื่อกับความเชื่อมั่นในคนไม่ใช่สิ่งเดียวกันระบบความเชื่อในที่นี้ควรเป็น ระดับองค์การ	1	20	ปรับแก้ องค์ประกอบย่อย 4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถ และความไว้วางใจ แก้ไขเป็น ความเชื่อที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์การ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>				
<b>1.1 อาคาร</b>				
1.1.1 อายุอาคาร	1) ความเก่าแก่ของอาคารแสดงอัตลักษณ์ที่สร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ	4.20	0.40	มาก
1.1.2 สภาพอาคาร	1) อาคารมีความมั่นคง ปลอดภัย	4.40	0.49	มาก
	2) อาคารและบริเวณสะอาดถูกสุขลักษณะ	4.40	0.49	มาก
	3) พื้นที่และห้องต่างๆภายในอาคารมีการระบายอากาศดีและแสงสว่างพอเหมาะ	4.40	0.49	มาก
1.1.3 ขนาดอาคาร	1) อาคารมีจำนวนห้องและพื้นที่เพียงพอที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษาและการจัดกิจกรรมต่างๆของสถาบัน	4.40	0.49	มาก
	2) ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้องหรือพื้นที่อื่นๆที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษาและการจัดกิจกรรมมีหลายขนาดสามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม	4.20	0.40	มาก
	3) คณาจารย์มีห้องทำงานเป็นส่วนตัว	4.60	0.49	มากที่สุด
	4) นักศึกษามีที่นั่งพักผ่อนอย่างเพียงพอ	4.60	0.49	มากที่สุด
1.1.4 แบบของอาคาร	1) แบบของอาคารมีความเหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน การจัดการเรียนการสอน การค้นคว้าทดลอง การทำกิจกรรมทางศิลปะวัฒนธรรมและนันทนาการ และการให้บริการแก่สังคม	4.40	0.49	มาก
<b>1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก</b>				
2.1 วัสดุครุภัณฑ์	1) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษามีจำนวนพอเพียง	4.20	0.40	มาก
	2) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษามีความเหมาะสม	4.20	0.40	มาก
	3) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา	4.20	0.40	มาก
<b>1.3 เทคโนโลยี</b>				
1.3.1 สารสนเทศคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร	1) อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีความทันสมัยและจำนวนพอเพียงกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษา	4.40	0.49	มาก
	2) ระบบเครือข่ายภายในสถาบัน มีความทันสมัยและความเร็วที่เพียงพอ	4.20	1.17	มาก
	3) สถาบันนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ	4.60	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
1.3 เทคโนโลยี				
1.3.1	1) อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีความทันสมัยและจำนวนพอเพียงกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษา	4.40	0.49	มาก
สารสนเทศคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร	2) ระบบเครือข่ายภายในสถาบัน มีความทันสมัยและความเร็วที่เพียงพอ	4.20	1.17	มาก
	3) สถาบันนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ	4.60	0.49	มากที่สุด
	4) สถาบันมีสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	4.40	0.49	มาก
	5) สถาบันมีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็วเพื่อใช้ในการบริหาร การให้บริการ และการปฏิบัติงาน	4.40	0.49	มาก
	6) สถาบันมีบริการข้อมูลข่าวสารวิชาการแก่ชุมชนและสังคม	4.60	0.49	มากที่สุด
	7) สถาบันมีสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรและคณาจารย์ที่ร่วมสอน เผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.60	0.49	มากที่สุด
	8) ห้องสมุดมีมาตรฐานมีหนังสือวารสารที่เพียงพอและทันสมัย	4.40	0.49	มาก
	9) ช่วงเวลาทำการของห้องสมุดและห้องปฏิบัติการที่เปิดให้บริการมีความเหมาะสม	4.00	0.63	มาก
	10) ห้องสมุดมีระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย และการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	4.40	0.80	มาก
	11) ห้องสมุดมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.60	0.49	มากที่สุด
	12) สถาบันจัดหา ติดตั้งและมีคอมพิวเตอร์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา	4.40	0.49	มาก
1.3.2 หลักสูตร	1) สถาบันจัดให้มีหลักสูตรแฝงหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) สถาบันเปิดสอนหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สามารถส่งเสริมการพัฒนาประเทศ	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) สถาบันจัดให้มีหลักสูตรที่สนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้น หรือ หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	4.60	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	4) หลักสูตรมีความเป็นมาตรฐานหรือความเป็นสากล ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบันหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ	4.60	0.49	มากที่สุด
	5) หลักสูตรที่เปิดสอนแล้วมีความเป็นพลวัตได้รับการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) หลักสูตรที่เปิดสอนมีการสอดแทรกทักษะในการคิดวิเคราะห์ วิจัยให้กับนักศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
	7) สถาบันจัดให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	4.60	0.49	มากที่สุด
	8) หลักสูตรที่เปิดสอนมีรายวิชาหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	4.60	0.49	มากที่สุด
1.3.3 ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ	1) สถาบัน มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนทุกรายวิชาที่เปิดสอน	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) สถาบันโดยคณะหรือสาขาวิชาผลิตวารสาร วิชาการ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ หรือชั้นนำสังคมทั้งในด้านวิชาการ วิชาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) คณาจารย์สามารถผลิตตำราที่มีคุณภาพ	4.60	0.49	มากที่สุด
	4) คณาจารย์ผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	4.80	0.40	มากที่สุด
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน				
1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน	1) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของนักศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) จำนวนนักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีความเหมาะสมกับลักษณะวิชา	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน	1) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา	4.40	0.80	มาก
	2) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) คณาจารย์มีวิธีการจูงใจให้นักศึกษาเห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม และสนุกกับการเรียน	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) คณาจารย์มีวิธีการสอดแทรกศิลปะวัฒนธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการเรียนการสอน	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) คณาจารย์คิดค้นวิธีการสอนแบบใหม่ที่หลากหลาย	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) คณาจารย์ปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ	4.60	0.49	มากที่สุด
	7) คณาจารย์นำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการหรือการค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
	8) คณาจารย์มีเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด
	9) คณาจารย์รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากนักศึกษาและนำมาปรับวิธีการเรียนการสอน	4.80	0.40	มากที่สุด
1.4.3 การทดสอบ	1) คณาจารย์ทำการทดสอบและประเมินผลการเรียนได้สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ ศักยภาพและพัฒนาการของนักศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) คณาจารย์จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) คณาจารย์ใช้กระบวนการทดสอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) คณาจารย์มีกระบวนการทดสอบที่ยุติธรรม	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) คณาจารย์แจ้งผลการทดสอบให้นักศึกษาทราบตามกำหนดเวลาพร้อมคำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) คณาจารย์นำผลที่ได้จากการทดสอบมาปรับปรุงการสอน	4.60	0.49	มากที่สุด
	7) คณาจารย์มีวิธีการทดสอบด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน ควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้	4.60	0.49	มากที่สุด



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
<b>2 สภาพทางสังคม</b>				
<b>2.1 เชื้อชาติลักษณะของกลุ่ม เพศ</b>	1) สถาบันมีการวางแผนกำลังคนโดยจัดให้วิทยุสมัครของคณาจารย์มีความหลากหลาย	4.00	0.00	มาก
	2) สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่สร้างความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษ	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) สถาบันมีการจัดระบบการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกเพศทุกวัยทุกสถานภาพ	4.20	0.75	มาก
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา	4.60	0.49	มากที่สุด
<b>2.2 การจูงใจ</b>				
<b>2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>	1) สถาบันจัดให้คณาจารย์ได้รับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ เป็นที่น่าพอใจ ทำให้มีอัตราการเปลี่ยนงานของคณาจารย์ต่ำ	4.40	0.49	มาก
	2) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนนักศึกษาในอัตราที่เพิ่มขึ้น	4.20	0.75	มาก
	3) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่ หรือมีชื่อเสียง	4.20	0.40	มาก
	4) สถาบันจัดให้มีเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาโทษหรือไล่ออกที่เป็นธรรมและชัดเจน	4.20	0.75	มาก
	5) คณะมอบหมายให้คณาจารย์ได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ	4.40	0.80	มาก
	6) สถาบันมีระบบการให้คำปรึกษาทางวิชาการทักษะชีวิตและแผนแนวการประกอบอาชีพแก่นักศึกษา	4.40	0.80	มาก
	7) คณาจารย์มีแนวทางการให้คำปรึกษา สร้างความมั่นใจและกำลังใจแก่นักศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียน	4.20	0.75	มาก
	8) สถาบันจัดให้มีระบบการพิจารณาให้รางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนที่ครอบคลุมส่วนที่ส่งผลสำเร็จต่อสถาบันได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีน้ำใจอุทิศทุ่มเท การสร้างสรรค์วิธีการใหม่เพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น	4.40	0.80	มาก
<b>2.2.2 ความต้องการทางสังคม</b>	1) สถาบันส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก สมาคมวิชาชีพหรือกลุ่มนักวิชาการ การรับเชิญเป็นวิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการวิชาการภายนอกสถาบัน หรือการร่วมกิจกรรมกับต่างสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	2) คณะให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความอบอุ่น การยอมรับซึ่งกันและกัน และมีมิตรภาพภายในคณะ	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของคณาจารย์และนักศึกษาในคณะเดียวกันและต่างคณะ	4.80	0.40	มากที่สุด
2.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง	1) สถาบันให้ ตำแหน่ง รางวัล ประโยชน์ตอบแทน เพื่อ เชิดชูเกียรติ เช่น การประกาศเกียรติคุณ ผลงานที่ดีเด่น	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) สถาบันสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ งานวิจัย และการแข่งขันในระดับชาติ นานาชาติ	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) สถาบันให้ความสำคัญกับเกียรติยศของผลงานและคุณความดี	4.60	0.80	มากที่สุด
2.2.4 ความอิสระในการปกครองตนเอง	1) คณาจารย์และนักศึกษามีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) คณาจารย์และนักศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ	4.80	0.40	มากที่สุด
2.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	1) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ท้าทายเหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) สถาบันส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าในระดับสูงในสายวิชาชีพ	4.75	0.43	
	3) คณะให้โอกาสคณาจารย์และนักศึกษาให้ได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาดตนเอง อาทิ การเข้าอบรม สัมมนา การฝึกงาน การศึกษาต่อ หรือ เป็นนักศึกษาหรืออาจารย์แลกเปลี่ยน	4.60	0.49	มากที่สุด
	4) สถาบันให้การสนับสนุนอย่างชัดเจนด้านนโยบายงบประมาณ เวลา และการสร้างขวัญกำลังใจในการสร้างนวัตกรรม	4.60	0.49	มากที่สุด
2.3 ภาวะผู้นำ				
2.3.1 คุณลักษณะ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความมั่นใจสูง มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาได้ดี	4.60	0.80	มากที่สุด
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความเป็นประชาธิปไตยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.60	0.49	มากที่สุด
	5) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	4.60	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	6) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เชื่อสัจย์ มีศีลธรรมและมีความยุติธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.2 บทบาท	1) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถาบันที่ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย วัตถุประสงค์หลักขององค์การให้เป็นที่เข้าใจได้อย่างดี	5.00	0.00	มากที่สุด
	3) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย แผนการรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) ผู้บริหารส่งเสริมขับเคลื่อนการเชื่อมโยง สัมพันธภาพ และความร่วมมือกับชุมชนและสังคม	4.60	0.49	มากที่สุด
	5) ผู้บริหารกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรม พัฒนาคณาจารย์และนักศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.60	0.49	มากที่สุด
	6) ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของคณาจารย์และนักศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
	7) ผู้บริหารเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้กับคณาจารย์และนักศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
	8) ผู้บริหารเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยนำผลการวิจัยหรือนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริง	4.80	0.40	มากที่สุด
2.3.3 พฤติกรรม	1) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ทำในสิ่งที่ได้ตกลงไว้ตามกำหนดระยะเวลา	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์มีการกำกับติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณ	4.60	0.49	มากที่สุด
	5) ผู้บริหารและคณาจารย์สร้างแรงกดดันที่เหมาะสมกับสภาพการณ์หรือบรรยากาศของการแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสวงหานวัตกรรม	4.40	0.80	มาก
	6) ผู้บริหารและคณาจารย์มักเสนอแนะให้ทำในสิ่งที่ยังไม่เคยทำ	4.40	0.80	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	7) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	4.80	0.40	มากที่สุด
	8) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มงานหรือคณะทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>2.4 ทักษะ</b>				
2.4.1 ด้านเทคนิค	1) คณาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติ ตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) คณาจารย์มีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ คิดวิเคราะห์ ให้ความรู้ และคำปรึกษาทางวิชาการ	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) นักศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในการเรียนของตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) คณาจารย์มีความชำนาญหรือประสบการณ์ในการทำโครงการหรืองานวิจัย	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
	7) นักศึกษามีทักษะในการค้นคว้าวิจัย	4.40	0.80	มาก
2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์	1) คณาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและต่อนักศึกษาทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) คณาจารย์แสดงความสนใจและช่วยในการแก้ปัญหาเมื่อนักศึกษามีปัญหา	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) คณาจารย์มีอิทธิพลดี เป็นกันเองและเอื้อเฟื้อต่อนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) นักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
2.4.3 ด้านนวัตกรรม	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีแนวคิดที่ใช้ในการปฏิบัติโดยนำหลักการวิธีการและทฤษฎีมาประยุกต์	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาสามารถสรุปสาระและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล และแนวคิดต่างๆได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล	4.20	0.75	มาก
	3) นักศึกษามีวิธีการประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีกับการดำรงชีวิตได้	4.50	0.50	มากที่สุด
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม				
2.5.1 สถานะทางการเงินของสถาบัน	1) สถาบันมีการจัดสรรงบประมาณในการทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม พอเพียง	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) สถาบันสามารถจัดหาแหล่งเงินจากโครงการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	4.80	0.40	มากที่สุด
2.6 สถานภาพ				
2.6.1 ด้านคุณสมบัติ	1) ผู้บริหารมีความสามารถ ผลงาน คุณความดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) นักศึกษาที่รับเข้าศึกษามีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรที่เข้าศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
2.6.2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับสถานภาพ	1) คณาจารย์เผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูก	5.00	0.00	มากที่สุด
	2) คณาจารย์มีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการสอนมีการเตรียมการสอนและเข้าสอนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด
	3) คณาจารย์มีเวลาให้คำปรึกษาตามที่นักศึกษาร้องขอ	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) คณาจารย์มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
	5) ผู้บริหารมีการวางตนที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบทุ่มเทอุทิศตน มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ	4.60	0.49	มากที่สุด
	6) คณาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	7) นักศึกษาส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการศึกษา เข้าเรียนตรงเวลาและเข้าเรียนสม่ำเสมอ	4.80	0.40	มากที่สุด
	8) นักศึกษามีวินัย แต่งกายสุภาพ	4.80	0.40	มากที่สุด
<b>3. ระบบสังคม</b>				
<b>3.1 แบบการตัดสินใจ</b>				
3.1.1 การตัดสินใจแบบ อัตตาธิปไตย	1) การตัดสินใจในเรื่องใดต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ตามสายการบังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไปก่อนเสมอ	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารเท่านั้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจ	4.40	0.80	มาก
3.1.2 การตัดสินใจแบบ ปรึกษาหารือ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เสนอแนะให้มีการ ตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง หรือมีความรู้ในเรื่องนั้นๆร่วมแสดงความคิดเห็นก่อน จะทำการตัดสินใจ	4.00	1.55	มาก
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์นำเสนอประเด็นปัญหาให้ ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องรับทราบและ ทำการตัดสินใจหลังจากได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อรับ ฟังความคิดเห็นแล้ว	4.60	0.49	มากที่สุด
3.1.3 การตัดสินใจแบบ กลุ่ม	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และ/หรือ นักศึกษาร่วมกัน ตัดสินใจภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดที่สถานศึกษากำหนด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและสถาบันเป็นหลัก	4.40	0.49	มาก
	2) ผู้บริหารให้โอกาสแก่คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันในการ มีส่วนร่วมหรือเป็นผู้แทนในการตัดสินใจปัญหาที่มีผลต่อตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>3.2 แบบการสื่อสาร</b>				
3.2.1 การสื่อสารจากบน ลงล่าง	1) ผู้บริหารแจ้งข่าวสารข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องให้ คณาจารย์และนักศึกษาทราบโดยเฉพาะคำสั่งและการ มอบหมายงาน ที่ชัดเจน	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารให้คำแนะนำข้อคิดเห็นหรือตั้งข้อแก่คณาจารย์ และนักศึกษาในเวลาที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) ข่าวสารที่ได้รับจากผู้บริหารและคณาจารย์ มี ความครบถ้วน ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่ หลากหลาย สะดวกในการเข้าถึง เหมาะสม พอเพียง	4.40	0.49	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	5) คณาจารย์อธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจให้นักศึกษาได้รับทราบอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) สถาบันมีกระบวนการให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่อย่างชัดเจน สม่่าเสมอ	4.80	0.40	มากที่สุด
	7) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ	4.80	0.40	มากที่สุด
3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	1) ข้อเสนอโครงการ คำร้องและเอกสารต่างๆในระดับปฏิบัติการถูกส่งผ่านตามลำดับขั้นไปยังผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถส่งการกลับมาตามสายงานเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	4.20	0.75	มาก
	2) คณะมีการจัดกระบวนการสื่อสารที่เป็นมาตรฐาน เช่น ระบุประเภทข่าวสาร กำหนดเวลาและช่องทางการสื่อสารที่ต้องทำเป็นทางการ ทำเป็นประจำหรือเป็นหน้าที่ หรือขอยกเว้นกรณีต่างๆ ได้แก่ รายงานหรือแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ	4.40	0.49	มาก
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสนใจรับฟังและแสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักศึกษามีคุณค่าหรือแสดงการรับรู้เชิงบวกต่อความพยายามในการแสดงความคิดเห็น	4.75	0.43	มากที่สุด
	4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณาจารย์ หรือนักศึกษา เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือชี้แจงได้เสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
	5) ผู้บริหารสนับสนุนให้คณาจารย์และนักศึกษากล้าที่จะซักถามขอคำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ได้โดยสะดวก เปิดเผยตรงไปตรงมา	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) คณาจารย์หรือนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือขอแนะนำต่างๆ	4.80	0.40	มากที่สุด
	7) ผู้เสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ ชื่นชมมากกว่าที่จะถูกตรวจสอบ	4.80	0.40	มากที่สุด
	8) คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกยินดีชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับข้อเท็จจริงไม่บิดเบือน และแจ้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกัน และข้ามสายงาน	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ คณาจารย์และนักศึกษา กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา มีความคุ้นเคย และสื่อสารกันอย่างเปิดเผยทั้งด้วยวาจาและการใช้เอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร	4.40	0.80	มาก
	2) กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นภายในกลุ่มอย่างกว้างขวาง สร้างสรรค์	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันใน กลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) การประสานงานระหว่างคณะและหน่วยงานภายใน สถาบันมีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความราบรื่น	4.80	0.40	มากที่สุด
3.3 การ จัดลำดับชั้น				
3.3.1 สายการ บังคับบัญชา	1) ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ การ ประสานงานและการสื่อสาร	4.80	0.40	มากที่สุด
3.3.2 การใช้ อำนาจหน้าที่ ตามตำแหน่ง	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขต อำนาจโดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ผู้อื่น	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานสร้างความร่วมมือใน การทำงานร่วมกัน กฎและระเบียบและขั้นตอนการ ทำงานมีไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	4.60	0.49	มากที่สุด
3.4 โครงสร้างที่ เป็นทางการ				
3.4.1 โครงสร้าง องค์การ ราชการแบบ เครื่องจักร	1) คณะมีกระบวนการทำงานที่เคร่งครัดต่อระเบียบวินัย	4.40	0.49	มาก
	2) สภาวะแวดล้อมในการทำงานภายในคณะมี ข้อจำกัดและมีความเข้มงวดสูงมาก	4.40	0.49	มาก
	3) คณาจารย์และนักศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็น ส่วนตนหรือมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกได้น้อย	4.40	0.49	มาก
3.4.2 โครงสร้าง องค์การแบบ วิชาชีพ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้หลักการกระจายอำนาจ	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดกลุ่มงานแบบทีม ข้าม สายงานโดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลาย สาขาวิชา	5.00	0.00	มากที่สุด



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
3.4.3 โครงสร้าง องค์การแบบ การเมือง	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างองค์การ มักเป็นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นทางการ	4.20	0.75	มาก
	2) การได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารอาศัยการเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือเป็นพวกพ้อง	4.00	1.10	มาก
<b>35. ความเป็นระบบราชการ</b>				
3.5.1 กฎระเบียบ และวิธีการ ทำงานที่เป็น มาตรฐาน	1) สถาบันมีการกำหนดระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีคู่มือการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
	2) สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) สถาบันเปิดโอกาสให้คณาจารย์หรือนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4.40	0.80	มาก
	4) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด	4.40	0.80	มาก
	5) กฎระเบียบเอื้อให้คณาจารย์ปฏิบัติการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้โดยสะดวก	4.40	0.80	มาก
	6) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในบริการต่างๆของหน่วยงานในสถาบันซึ่งให้การบริการที่ถูกต้อง คล่องตัว รวดเร็ว ตรงต่อเวลา	4.20	0.75	มาก
	7) สถาบันมีข้อบังคับ กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการทำงาน ที่มากเกินไป	3.40	1.36	ปานกลาง
	8) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของคณาจารย์เป็นไปตามลำดับขั้นและขึ้นอยู่กับความมีอาวุโส	3.25	0.83	ปานกลาง
	9) ผู้บริหารและคณาจารย์เคยชินกับลักษณะการทำงานแบบหน้าที่ประจำ เป็นกิจวัตรยึดตามกฎระเบียบ หรือแนวทางที่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.40	1.36	ปานกลาง
35.2 การจัดแบ่งงาน	1) สถาบันกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
	2) คณาจารย์ได้รับการงานในปริมาณที่เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
<b>4. วัฒนธรรม</b>				
<b>4.1 สิ่งประดิษฐ์</b>				
4.1.1 ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา	1) คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด
4.1.2 พิธีกรรม	1) คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า มีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีหรือในรอบเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	4.75	0.43	มากที่สุด
4.1.3 การแต่งกาย	1) คณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพและกาลเทศะ	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน	4.60	0.49	มากที่สุด
<b>4.2 เป้าพฤติกรรม</b>				
4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหารสร้างความกดดันในภารกิจที่ทำให้ต้องพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.63	มาก
	2) ผู้บริหารมีความเปิดเผย จริงใจ ยอมรับความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษาและเต็มใจพร้อมที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) ผู้บริหารมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุนและผู้ฟังที่ดี	4.80	0.40	มากที่สุด
	4) ผู้บริหารผลักดันให้มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) คณาจารย์และนักศึกษามีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร	4.80	0.40	มากที่สุด
4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์	1) คณาจารย์มีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) คณาจารย์ช่วยเหลือสมัครสมานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.60	0.49	มากที่สุด
	3) คณาจารย์ให้ความช่วยเหลือดูแลอาจารย์ใหม่	4.60	0.49	มากที่สุด
4.2.3 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา	1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	2) คณาจารย์มีความรู้ลึกที่ติดต่อนักศึกษา ให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) คณาจารย์และนักศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.49	มากที่สุด
	4) คณาจารย์ให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้า	4.60	0.49	มากที่สุด
	5) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	4.80	0.40	มากที่สุด
	6) คณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษาใช้เวลาว่างในกิจกรรมที่เสริมสร้างปัญญาและจริยธรรม	4.80	0.40	มากที่สุด
	7) คณาจารย์อุทิศตนเพื่อนักศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	4.80	0.40	มากที่สุด
	4.2.4 พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา	1) นักศึกษารุ่นพี่ให้ความช่วยเหลือนักศึกษารุ่นน้องให้คำแนะนำในทางที่เหมาะสม	4.60	0.49
2) นักศึกษารุ่นน้องปฏิบัติตามคำแนะนำของนักศึกษารุ่นพี่ด้วยความเต็มใจ		4.60	0.49	มากที่สุด
3) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		4.60	0.49	มากที่สุด
4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน	1) ศิษย์เก่ามีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.80	มาก
	2) คณาจารย์และนักศึกษาให้การสนับสนุนร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) คณาจารย์และนักศึกษาให้ความร่วมมือเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.80	มากที่สุด
	4) คณาจารย์มีการปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ ไม่ขาดสอน หรือเกียจงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
	5) คณาจารย์และนักศึกษาช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.49	มากที่สุด
	6) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถาบัน	4.75	0.43	มากที่สุด
4.3 ปทัสถาน				
4.3.1 ปทัสถานในการทำงาน	1) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรโดยยึดหลักความจำเป็นในการทำงานและผลสำเร็จของงาน	4.60	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีการทำงานเป็นทีม มีจิตสำนึกในการร่วมกันทำงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
	3) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีความเสียสละ อุทิศเวลา เพื่อผลสำเร็จของงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา นอบน้อมและปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.60	0.49	มากที่สุด
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีมารยาท มีการบอกกล่าวแจ้งการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า	4.40	0.49	มาก
<b>4.4 ระบบความเชื่อ</b>				
4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา มั่นใจว่าเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ตรงตามจุดเน้นของสถาบัน	4.75	0.43	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารเชื่อมั่นในคณาจารย์ให้ความไว้วางใจและเสรีภาพในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
	3) คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
	4) คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) นักศึกษามีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.60	0.49	มากที่สุด
	6) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>4.5. ค่านิยม</b>				
4.5.1 ค่านิยมทางวิชาการ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อผลงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
	2) ผู้บริหาร และคณาจารย์ มีความมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
	3) ผู้บริหาร และคณาจารย์รักษาระดับมาตรฐานทางวิชาการให้สูงไว้เสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
	4) ผู้บริหาร และคณาจารย์แสวงหาโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ	4.80	0.40	มากที่สุด
	5) ผู้บริหาร และคณาจารย์นิยมสร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการปรับเปลี่ยน	4.60	0.49	มากที่สุด
	6) สถาบันเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการวิจัย	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
	7) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่านวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ดี	4.80	0.40	มากที่สุด
4.5.2 ค่านิยมทางสังคม	1) คณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่พึ่งทางวิชาการ	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) คณาจารย์ไม่ใช้ความรู้ของตนชี้นำสังคมในทางที่ผิด	4.75	0.43	มากที่สุด
	3) คณาจารย์และนักศึกษายอมรับและมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม	4.40	0.49	มาก
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน	4.60	0.49	มากที่สุด
4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ	1) คณะจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสนใจและความซาบซึ้งในศิลปะวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆให้กับนักศึกษา	4.20	0.40	มาก
	2) คณะกระตุ้นให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม	4.60	0.49	มากที่สุด
4.5.4 ค่านิยมทางการเมือง	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาไม่ฝักใฝ่ในการมีอำนาจ ตำแหน่ง หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น	4.40	0.49	มาก
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเลือกความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ลาภยศส่วนตน	4.40	0.49	มาก
4.6 วิธีกรคิด				
4.6.1 แบบวิธีกรคิด	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีวิธีคิดในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	4.80	0.40	มากที่สุด
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนวิธีการคิดเชิงกลยุทธ์	4.60	0.80	มากที่สุด
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.60	0.80	มากที่สุด
4.7. ฐานคติ				
4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน	1) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด
4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์	1) คณาจารย์มีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	4.80	0.40	มากที่สุด
4.7.3 ฐานคติสำหรับนักศึกษา	1) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
<b>ตัวชี้วัด</b>		
<b>ภาพรวม</b>		
1. จำนวนตัวชี้วัดมากเกินไป ให้ตรวจสอบตัวชี้วัดที่มีความซ้ำหรือใกล้เคียงกัน	3	60
2. ตัวชี้วัดส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงบวกควรมีการวัดในเชิงลบบ้าง	1	20
3. พยายามให้มีตัวชี้วัดที่แสดงความเป็นพลวัต (Dynamic) มากกว่าที่จะวัดสิ่งทีนิ่ง (Static)	1	20
4. ตัวชี้วัดควรมีความเป็นทั่วไป (Generalized) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความง่าย (Simplicity) และความยาว (Length) ของตัวชี้วัด ตลอดจนการใช้คำหลัก (Keyword) หลายคำที่ไม่สัมพันธ์กันในตัวชี้วัดเดียว	1	20
<b>สภาพนิเวศน์</b>		
1. องค์ประกอบย่อย 1.1.1 อายุอาคาร	1	20
1.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ความเก่าแก่ของอาคารแสดงอัตลักษณ์ที่สร้างความผูกพันความภาคภูมิใจ ให้พิจารณาว่า ความเก่าแก่อาจไม่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจ นอกจากต้องการวัดประเพณีนิยม (Traditionalism) หรือ สัญลักษณ์นิยม (Symbolism)		
2. องค์ประกอบย่อย 1.1.3 ขนาดอาคาร	1	20
มีข้อควรระวังว่าบางตัวชี้วัดในองค์ประกอบย่อยนี้ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษาอาจตอบไม่ได้		
2.1 ตัวชี้วัดที่ 3) คณะจารย์มีห้องทำงานเป็นส่วนตัว ให้พิจารณาว่า นอกจากสมาชิกมีความเป็นส่วนตัวแล้ว มีข้อที่ชัดเจนในเรื่อง สถานที่ที่เชื่อมต่ออาคารแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือไม่ ทั้งในส่วนของอาจารย์และนักศึกษา	1	20
2.2 ตัวชี้วัดที่ 4) นักศึกษามีที่นั่งพักผ่อนอย่างเพียงพอ ให้พิจารณาว่า ควรเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับห้องทำงานของนักศึกษาที่สามารถทำงานโดย ลำพังหรือทำงานเป็นกลุ่ม	2	40
3. องค์ประกอบย่อย 1.1.4 แบบของอาคาร		
3.1 ตัวชี้วัด 1) แบบของอาคารมีความเหมาะสมกับลักษณะการใช้งานการจัดการเรียนการสอน ค้นคว้า ทดลองการทำกิจกรรมทางศิลปะวัฒนธรรมและนันทนาการและการให้บริการแก่สังคม มีข้อคิดเห็นว่าไม่ควรใช้คำหลักหลายคำในตัวชี้วัดเดียวกัน	1	20
4. องค์ประกอบย่อย 1.2 วัสดุ วัสดุภัณฑ์		
4.1 ให้ะวังการชี้คำซึ่งผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษาอาจไม่เข้าใจความหมายของวัสดุ วัสดุภัณฑ์	1	20
4.2 ตัวชี้วัดที่ 2) วัสดุ วัสดุภัณฑ์ทางการศึกษามีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นบรรยากาศบริการที่เป็นเลิศควรพิจารณาที่ความทันสมัยด้วยจึงควรแก้ไขเป็นวัสดุ วัสดุภัณฑ์ทางการศึกษามีความทันสมัยและความเหมาะสมในการใช้งาน	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
5. องค์ประกอบย่อยที่ 1.3.1 สารสนเทศคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร		
5.1 ตัวชี้วัดที่ 2) ระบบเครือข่ายภายในสถาบันมีความทันสมัยและความเร็วที่เพียงพอ เนื่องจากเป็นการวัดบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศจึงไม่ควรอยู่ในระดับแค่เพียงพอควรแก้ไข เป็นระบบเครือข่ายภายในสถาบันมีความทันสมัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว	1	20
5.2 ตัวชี้วัดที่ 7) สถาบันมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ควรแก้ไขเป็นสถาบันมีสารสนเทศที่เอื้อกับการจัดหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน	1	20
5.3 ตัวชี้วัดที่ 9) ช่วงเวลาทำการของห้องสมุดและห้องปฏิบัติการที่เปิดให้บริการมีความเหมาะสม ควรระบุให้ชัดเจนว่าเหมาะสมอย่างไร เช่น สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา	1	20
5.4 ตัวชี้วัดที่ 10) ห้องสมุดมีระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ควรแก้ไขเป็น ห้องสมุดมีระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	1	20
5.5 ควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดที่ 13) ห้องสมุดมีบริการสืบค้นข้อมูลและการขอสำเนา ข้อมูลต่างสถาบันที่รวดเร็ว	1	20
6. องค์ประกอบย่อย 1.3.2 หลักสูตร		
6.1 ตัวชี้วัดที่ 4) หลักสูตรมีความเป็นมาตรฐานหรือความเป็นสากล ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบันหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ ควรแก้ไขเป็น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	20
6.2 ตัวชี้วัดที่ 7) สถาบันจัดให้ผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีข้อคิดเห็นว่า ข้อความ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจทำให้ผู้ตอบไม่เข้าใจได้ชัดเจน ตรงกันข้ามหมายถึงใครบ้าง	1	20
7. องค์ประกอบย่อยที่ 1.3.3 ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ		
7.1 ตัวชี้วัดที่ 3) คณาจารย์สามารถผลิตตำราที่มีคุณภาพ ควรแก้ไขเป็น คณาจารย์สามารถผลิตตำราที่มีคุณภาพและทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	1	20
8. องค์ประกอบย่อย 1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน		
8.1 ตัวชี้วัดที่ 1) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของนักศึกษา มีข้อคิดเห็นว่า ให้ระวังการใช้ศัพท์ คำว่า ศักยภาพอาจทำให้ผู้ตอบไม่เข้าใจได้ชัดเจน	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
9. องค์ประกอบย่อย 1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน 9.1 ตัวชี้วัดที่ 8) ครูอาจารย์มีเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีข้อคิดเห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษาจะไม่เข้าใจ คำว่า <u>สังเคราะห์</u> และองค์ประกอบย่อย ข้อนี้จะครอบคลุม การให้การบ้าน และการตรวจงาน หรือไม่	1	20
10. องค์ประกอบย่อยที่ 1.4.3 การทดสอบ 10.1 ตัวชี้วัดที่ 6) ครูอาจารย์นำผลที่ได้จากการทดสอบมาปรับปรุงการสอน ควรแก้ไขเป็นครูอาจารย์นำผลที่ได้จากการทดสอบมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	1	20
11. องค์ประกอบ 2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ 11.1 ตัวชี้วัดที่ 1) สถาบันมีกรรมแผนำ ลังคมโดยจัดให้วิทยุคณบดีของคณาจารย์มีความหลากหลาย ให้พิจารณาว่า เรื่องสำคัญอาจไม่ใช่การที่วิทยุคณบดีหลากหลาย แต่ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายสำคัญกว่า และเพิ่มการทำงานเป็นทีม(Teamwork) ด้วย	1	20
12. องค์ประกอบย่อย 2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ให้ทบทวนว่าตัวชี้วัดบางข้อก็ไม่สอดคล้องกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	20
12.1 ตัวชี้วัดที่ 1) สถาบันจัดให้คณาจารย์ได้รับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ เป็นที่น่าพอใจ ทำให้มีอัตราการเปลี่ยนงานของคณาจารย์ต่ำ มีข้อเสนอแนะว่าไม่ควรไล่เป็นเงื่อนไขในตัวชี้วัดและเนื้อความอาจไม่ใช่เงื่อนไขของกันและกัน เช่นพอใจในผลตอบแทนไม่ได้หมายความว่าอัตราการเปลี่ยนงานจะต่ำ	2	40
12.2 ตัวชี้วัดที่ 2) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องมีจำนวนนักศึกษาในอัตราที่เพิ่มขึ้น และตัวชี้วัดที่ 3) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่ หรือมีชื่อเสียง ให้พิจารณาการวัดหลายประเด็นในข้อเดียวกันและการใช้เงื่อนไขที่ไม่สัมพันธ์กัน	1	20
12.3 ตัวชี้วัดที่ 4) สถาบันจัดให้มีเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาโทษหรือไล่ออกที่เป็นธรรมและชัดเจน มีข้อคิดเห็นว่า เจาะจงมากเกินไปที่เน้นแต่เรื่องการลงโทษหรือไล่ออก	1	20
12.4 ตัวชี้วัดที่ 5) คณะมอบหมายให้คณาจารย์ได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ มีข้อสงสัยว่าควรเป็นระดับคณะหรือระดับสถาบัน	1	20
12.5 ตัวชี้วัดที่ 8) สถาบันจัดให้มีระบบการพิจารณาให้รางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนที่ครอบคลุม ส่วนที่ส่งผลสำเร็จต่อสถาบันได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีน้ำใจอุทิศทุ่มเท การสร้างสรรค์วิธีการใหม่เพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น มีข้อคิดเห็นว่า น่าจะระบุให้ชัดเจนว่าของใครบ้าง	1	20



ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
13. องค์ประกอบย่อย 2.2.2 ความต้องการทางสังคม 13.1 ตัวชี้วัดที่ 1) สถาบันส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก สมาคมวิชาชีพหรือกลุ่มนักวิชาการ การรับเชิญเป็นวิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการวิชาการภายนอกสถาบัน หรือการร่วมกิจกรรมกับต่างสถาบัน มีข้อคิดเห็นว่า ข้อความมีความยาวเกินไป	1	20
14. องค์ประกอบย่อยที่ 2.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง 14.1 ตัวชี้วัดที่ 1) สถาบันให้ตำแหน่ง รางวัล ประโยชน์ตอบแทนเพื่อเชิดชูเกียรติ เช่น การประกาศเกียรติคุณ ผลงานที่ดีเด่น ควรแก้ไขเป็น สถาบันให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคลที่มีผลงานดีเด่นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่นการประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทน	1	20
14.2 ตัวชี้วัดที่ 2) สถาบันสนับสนุนการทำผลงานวิชาการงานวิจัยและทางแข่งขันในระดับชาติ นานาชาติ ควรแก้ไขเป็น สถาบันสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ งานวิจัย และการแข่งขันในระดับชาติ และนานาชาติ	1	20
14.3 ตัวชี้วัดที่ 3) สถาบันให้ความเคารพ นับถือ ยกย่องในผลงานคุณความดี ควรจะระบุว่าเป็นของใครบ้าง	1	20
15. องค์ประกอบย่อย 2.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต 15.1 ตัวชี้วัดที่ 2) สถาบันส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าในระดับสูงในสายวิชาชีพ มีข้อสงสัยว่า เป็นตัวชี้วัดของอาจารย์หรือนักศึกษา	1	20
15.2 ตัวชี้วัดที่ 3) คณะให้โอกาสคณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาด้านตนเอง อาทิ การเข้าอบรม สัมมนา การฝึกงาน การศึกษาต่อ หรือเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์แลกเปลี่ยน มีข้อคิดเห็นว่า ข้อความมีความยาวเกินไป	1	20
16. องค์ประกอบย่อยที่ 2.3.1 ภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะ 16.2 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากวัดบรรยากาศของการบริการที่เป็นเลิศจึงควรแก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	20
16.3 ตัวชี้วัดที่ 2) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความมั่นใจสูง มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาได้ดี มีข้อเสนอแนะว่า ไม่ควรใช้คำหลักสองหรือสามส่วนที่ไม่สัมพันธ์กันในตัวชี้วัดเดียวกัน	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
17. องค์ประกอบย่อย 2.3.2 ภาวะผู้นำ ด้านบทบาท 17.1 ตัวชี้วัดที่ 5) ผู้บริหารกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมพัฒนา คณาจารย์และ นักศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบ ให้บทบาทว่าการพัฒนา คณาจารย์กับนักศึกษาไม่เหมือนกัน	1	20
18. องค์ประกอบย่อย 2.3.3 ภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรม 18.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง ให้บทบาทว่าการ แก้ปัญหาของคณาจารย์กับนักศึกษาไม่เหมือนกัน	1	20
18.2 ตัวชี้วัดที่ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณ มีข้อคิดเห็นว่าจะให้ความสำคัญควบคู่กัน เพราะมีการจัดการเชิงปริมาณด้วย	1	20
18.3 ตัวชี้วัดที่ 8) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในกลุ่มงานหรือคณะทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ มีข้อคิดเห็นว่าจะให้ความสำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอไม่ทำให้เข้าใจได้ชัดเจน	1	20
19. องค์ประกอบย่อยที่ 2.4.2 ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 19.1 ตัวชี้วัดที่ 1) คณาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและต่อนักศึกษาทั้งที่เป็น ความสัมพันธ์ ส่วนตัวและในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรแก้ไขเป็น การยอมรับความเห็นที่แตกต่าง	1	20
19.2 ตัวชี้วัดที่ 2) คณาจารย์แสดงความสนใจและช่วยในการแก้ปัญหาเมื่อนักศึกษามีปัญหา ควรแก้ไขเป็นคณาจารย์แสดงความสนใจและช่วยแก้ปัญหาเมื่อนักศึกษามี ปัญหา	1	20
20. องค์ประกอบย่อย 2.4.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 20.1 ตัวชี้วัดที่ 2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาสามารถสรุปสาระและเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล และแนวคิดต่างๆได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล มีข้อคิดเห็นว่าจะให้ความสำคัญในตัวชี้วัดนี้ไม่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน	1	20
21. องค์ประกอบย่อยที่ 2.6.1 สถานภาพ ด้านคุณสมบัติ 21.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารมีความสามารถผลงานคุณความดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถาบัน ให้ระวังตัวชี้วัดที่ซ้ำหรือใกล้เคียงกันมากเกินไป	1	20
22. องค์ประกอบย่อยที่ 2.6.2 การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ 22.1 ตัวชี้วัดที่ 1) คณาจารย์เผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูก ควรแก้ไขเป็น คณาจารย์เผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม	1	20
22.2 ตัวชี้วัดที่ 3) คณาจารย์มีเวลาให้คำปรึกษาตามที่นักศึกษาร้องขอ ควรแก้ไขเป็น คณาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
22.3 ตัวชี้วัดที่ 5) ผู้บริหารมีการวางตนที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ ทุ่มเทอุทิศตน มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ มีข้อคิดเห็นที่ไม่สามารถเข้าใจได้ชัดเจนและให้ตรวจสอบภาพรวมของผู้บริหารครอบคลุมเพียงพอที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร	1	20
23. องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.1 การตัดสินใจแบบอัตโนมัติ 23.1 ตัวชี้วัดที่ 1) การตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ตามสายการบังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไปก่อนเสมอ และตัวชี้วัดที่ 2) ผู้บริหารเท่านั้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ให้พิจารณาความซ้ำซ้อนเนื่องจากเห็นว่าข้อความมีความใกล้เคียงกันมาก	1	20
24. องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.2 การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ 24.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารและคณาจารย์เสนอแนะให้มีการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในเรื่องนั้นๆร่วมแสดงความคิดเห็นก่อน จะทำการตัดสินใจ มีข้อคิดเห็นที่ใช้ข้อความกำกวม ทำให้ขาดความเข้าใจที่ชัดเจน	1	20
25. องค์ประกอบย่อย 3.1.3 การตัดสินใจแบบกลุ่ม 25.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และ/หรือนักศึกษาร่วมกันตัดสินใจภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดที่สถานศึกษากำหนดโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและสถาบันเป็นหลัก มีข้อคิดเห็นที่ใช้ข้อความกำกวม ทำให้ขาดความเข้าใจที่ชัดเจน	1	20
26. องค์ประกอบย่อย 3.2.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง 26.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารแจ้งข่าวสารข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบโดยเฉพาะคำสั่งและการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน การใช้ข้อความ ทุกอย่าง ทำให้ไม่ชัดเจน	1	20
26.2 ตัวชี้วัดที่ 4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สะดวกในการเข้าถึง เหมาะสม พอเพียง การใช้ข้อความ เหมาะสม พอเพียง ทำให้ไม่ชัดเจน	2	40
26.3 ตัวชี้วัดที่ 7) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็น ทางการสม่ำเสมอ ควรแก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
<p>27. องค์ประกอบย่อย 3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน</p> <p>27.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ข้อเสนอโครงการ คำร้องและเอกสารต่างๆในระดับปฏิบัติการถูกส่งผ่านตามลำดับชั้นไปยังผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถส่งการกลับลงมาตามสายงานเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา</p> <p>มีความเห็นว่ามันเรื่องการสั่งการและมีข้อความยาวเกินไป</p>	2	40
<p>27.2 ตัวชี้วัดที่ 2) คณะมีการจัดกระบวนการสื่อสารที่เป็นมาตรฐานเช่น ระบุประเภทข่าวสาร กำหนดเวลาและช่องทางการสื่อสารที่ต้องทำเป็นทางการ ทำเป็นประจำหรือเป็นหน้าที่ หรือข้อยกเว้นกรณีต่างๆ ได้แก่ รายงาน หรือแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ</p> <p>มีข้อคิดเห็นว่า ข้อความมีความยาวเกินไป</p>	1	20
<p>27.3 ตัวชี้วัดที่ 3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสนใจรับฟังและแสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักศึกษามีคุณค่าหรือแสดงการรับรู้เชิงบวกต่อความพยายามในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>มีข้อคิดเห็นว่ามีการใช้ข้อความที่ไม่ชัดเจน</p>	1	20
<p>28. องค์ประกอบย่อย 3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกัน และข้ามสายงาน</p> <p>28.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารและคณาจารย์ คณาจารย์และนักศึกษา กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา มีความคุ้นเคยและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ทั้งด้วยวาจาและการใช้เอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>มีข้อคิดเห็นว่าข้อความมีความยาวเกินไป</p>	1	20
<p>29. องค์ประกอบย่อย 3.4.1 โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร</p> <p>29.1 ตัวชี้วัดที่ 3) คณาจารย์และนักศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็น ส่วนตนหรือมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกได้น้อย</p> <p>ให้ระวังการใช้ภาษาที่เข้าใจความชัดเจน</p>	1	20
<p>30. องค์ประกอบย่อยที่ 3.4.3 โครงสร้างองค์การแบบการเมือง</p> <p>30.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้าง องค์การ มักเป็นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นทางการ</p> <p>มีข้อคิดเห็นว่า ข้อความแฝงความหมายที่คลาดเคลื่อน</p>	1	20
<p>30.3 ตัวชี้วัดที่ 2) การได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารอาศัยการเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือเป็นพวกพ้อง</p> <p>มีข้อเสนอแนะให้ระวังว่าถูกหลักการที่เป็นจุดเน้นหรือไม่</p>	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
31. องค์ประกอบย่อย 3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน หัวข้อไม่ชัดเจนว่าหลักคืออะไรและจะถามเพื่อไปสู่อะไร	1	20
31.1 ตัวชี้วัดที่ 3) สถาบันเปิดโอกาสให้คณาจารย์หรือนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้ทราบว่าตัวชี้วัดนี้จะสะท้อนลักษณะความเป็นระบบราชการหรือสิ่งที่ควรทำ	1	20
31.2 ตัวชี้วัดที่ 7) สถาบันมีข้อบังคับ กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการทำงานที่มากเกินไป ข้อความ ที่มากเกินไป ทำให้ไม่ชัดเจน	1	20
32. องค์ประกอบย่อย 4.1.2 พิธีกรรม 32.1 ตัวชี้วัดที่ 1) คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า มีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีหรือในรอบเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน มีข้อคิดเห็นว่าการวัดข้อความมีความยาวเกินไป	1	20
33. องค์ประกอบย่อยที่ 4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ 33.1 ตัวชี้วัดที่ 2) คณาจารย์ช่วยเหลือสมัครสมานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ปรับแก้ข้อความ สมัครสมาน ซึ่งเป็นภาษาพูดมากกว่าภาษาเขียน	1	20
33.2 ตัวชี้วัดที่ 3) คณาจารย์ให้ความช่วยเหลือดูแลอาจารย์ใหม่ ควรเป็นการวัดในลักษณะระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานให้คำปรึกษาแนะนำ	2	40
34. องค์ประกอบย่อย 4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน ให้ตรวจสอบความซ้ำซ้อน	1	20
34.1 ตัวชี้วัดที่ 2) คณาจารย์และนักศึกษาให้การสนับสนุนร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา ควรแก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษาให้การสนับสนุนร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถาบัน	1	20
35. องค์ประกอบย่อย 4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ 35.1 ตัวชี้วัดที่ 1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา มั่นใจว่าเมื่อนักศึกษาสำเร็จ การศึกษาแล้วจะเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ตรงตามจุดเน้นของสถาบัน มีข้อคิดเห็นว่าการใช้ข้อความไม่ชัดเจน	1	20
35.2 ควรเพิ่มตัวชี้วัดที่ 7) นักศึกษา มีความศรัทธาต่อคณาจารย์และผู้บริหาร	1	20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
36. องค์ประกอบย่อย 4.5.2 ค่านิยมทางสังคม 36.1 ตัวชี้วัดที่ 3) คณาจารย์และนักศึกษายอมรับและมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม มีข้อคิดเห็นว่า ข้อความไม่ชัดเจนว่าหมายความว่าอย่างไร มีข้อเสนอแนะว่า ควรแก้ไขเป็น 3) คณาจารย์และนักศึกษายอมรับและมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมทางสังคมร่วมกัน	1  1	20  20
37. องค์ประกอบย่อย 4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ 37.1 ตัวชี้วัดที่ 1) คณะจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสนใจและความซาบซึ้งในศิลปะ วัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ ให้กับนักศึกษา ควรแก้ไขข้อความ เสริมสร้าง เป็น กระตุ้น	1	20
38. องค์ประกอบย่อย 4.6.1 แบบวิธีการคิด 38.1 ตัวชี้วัดที่ 2) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนวิธีการคิดเชิงกลยุทธ์ และ 3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ข้อความที่ใช้ไม่ชัดเจนว่าสนับสนุนใคร ควรแก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษามีวิธีการคิดเชิงกลยุทธ์ และ ผู้บริหารและคณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษามีการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1	20

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยเลือกตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุดกล่าวคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ตัวชี้วัดทุกตัวจำนวน 238 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยมีความสำคัญในระดับมากและมากที่สุด อย่างไรก็ตามผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตัวชี้วัดตามที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และแสดงผลไว้ในตารางที่ 4.4

ผู้วิจัยทำการปรับปรุงตัวชี้วัดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีสาระสำคัญสรุปได้ในภาพรวมคือ ตัวชี้วัดต้องมีความเป็นทั่วไป (Generalised) ที่ผู้ให้ข้อมูล (Informants) ได้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาสามารถตอบได้ทั้ง 3 กลุ่ม เน้นการใช้ถ้อยคำที่ง่ายต่อการเข้าใจ (Simplicity) และไม่ใช้คำหลัก (Keywords) หลายคำที่ทำให้เกิดคำถามหลายประเด็นในตัวชี้วัดเดียวกัน ทั้งนี้ให้พิจารณายกเลิกตัวชี้วัดที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่สะท้อนองค์ประกอบ เพื่อลดจำนวนตัวชี้วัดลง ผลการปรับปรุงทำให้ได้ตัวชี้วัดทั้งหมด 120 ตัวชี้วัด โดยมีรายการปรับแก้และรายละเอียดของการปรับแก้แสดงในตารางที่ 4.5 และตารางที่ 4.6 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการปรับแก้ตัวชี้วัด	จำนวน	ร้อยละ
1. ตัวชี้วัดที่ทำการยกเลิก	121	50
2. ตัวชี้วัดที่แก้ไข	80	33
3. ตัวชี้วัดที่ไม่แก้ไข	37	16
4. ตัวชี้วัดที่เพิ่มเติมใหม่	3	1
<b>รวม</b>	241	100

ในขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด สรุปผลได้ว่า เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การอุดมศึกษาไทย ในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 59 องค์ประกอบ และตัวชี้วัด 120 ตัวชี้วัด ที่ใช้วัดระดับบรรยากาศ 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.6 รายการปรับปรุงตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
<b>1. สภาพแวดล้อม</b>		
<b>1.1 อาคาร</b>		
1.1.1 อายุอาคาร	1) ความเก่าแก่ของอาคารแสดงอัตลักษณ์ที่สร้าง ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ	แก้ไขเป็น สถาบันมีอาคารสถานที่ดั้งเดิมที่เป็นเอกลักษณ์สร้างความผูกพันของสมาชิกในสถาบัน
1.1.2 สภาพอาคาร	1) อาคารมีความมั่นคง ปลอดภัย	ไม่แก้ไข
	2) อาคารและบริเวณสะอาดถูกสุขลักษณะ	ยกเลิก โดยนำไปรวมกับตัวชี้วัด 3)
	3) พื้นที่และห้องต่างๆภายในอาคารมีการระบายอากาศดีและแสงสว่างพอเหมาะ	แก้ไขเป็น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม และห้องหรือพื้นที่ต่างๆภายในอาคาร สะอาด มีการระบายอากาศดีและแสงสว่างพอเหมาะ
1.1.3 ขนาดอาคาร	1) อาคารมีจำนวนห้องและพื้นที่เพียงพอที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษาและการจัดกิจกรรมต่างๆของสถาบัน	แก้ไขเป็น จำนวน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม และห้องหรือพื้นที่อื่นๆ มีเพียงพอสำหรับการเรียนการสอน การค้นคว้า ทดลองและการจัดกิจกรรมต่างๆของสถาบัน
	2) ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้องหรือพื้นที่อื่นๆที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษาและการจัดกิจกรรม มีหลายขนาดสามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม	ยกเลิก ขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มจะตอบได้
	3) คณาจารย์มีห้องทำงานเป็นส่วนตัว	ย้ายไปเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 1.1.4 แบบอาคาร
	4) นักศึกษามีที่นั่งพักผ่อนอย่างเพียงพอ	ย้ายไปเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 1.1.4 แบบอาคาร และ แก้ไขเป็น นักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพังหรือทำงานกลุ่ม
1.1.4 แบบของอาคาร	1) แบบของอาคารมีความเหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน การจัดการเรียนการสอน การค้นคว้า ทดลอง การทำกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม และนันทนาการ และการให้บริการแก่สังคม	แก้ไขเป็น อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงาน บริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกันสามารถเดินทางกันได้โดยสะดวก
<b>1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก</b>		
1.2.1 วัสดุครุภัณฑ์	1) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษามีจำนวนพอเพียง	แก้ไขเป็น วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมสมบูรณ์เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและคณาจารย์
	2) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษามีความเหมาะสม	แก้ไขเป็น วัสดุ อุปกรณ์ มีความทันสมัยเอื้อต่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้า
	3) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 1)



ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
<b>1.3 เทคโนโลยี</b>		
1.3.1	1) อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีความทันสมัยและจำนวนพอเพียงกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษา	ยกเลิก เนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัด 1.2.1 วัสดุครุภัณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 1)
สารสนเทศคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร	2) ระบบเครือข่ายภายในสถาบัน มีความทันสมัยและความเร็วที่เพียงพอ	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัด 3)
	3) สถาบันนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ	แก้ไขเป็น สถาบันใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลของสถาบันและข่าวสารความรู้แก่ชุมชนและสังคม
	4) สถาบันมีสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 3)
	5) สถาบันมีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็วเพื่อใช้ในการบริหาร การให้บริการ และการปฏิบัติงาน	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 3)
	6) สถาบันมีการบริการข้อมูลข่าวสาร วิชาการแก่ชุมชนและสังคม	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 3)
	7) สถาบันมีสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ประจำหลักสูตร และคณาจารย์ที่ร่วมสอน เผยแพร่ต่อสาธารณชน	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 6)
	8) ห้องสมุดมีมาตรฐาน มีหนังสือ วารสารที่เพียงพอและทันสมัย	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 11)
	9) ช่วงเวลาทำการของห้องสมุดและห้องปฏิบัติการที่เปิดให้บริการมีความเหมาะสม	แก้ไขเป็น ช่วงเวลาเปิดให้บริการของห้องสมุดและห้องปฏิบัติการสอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์และนักศึกษา
	10) ห้องสมุดมีระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	ยกเลิก เนื้อหารวมอยู่ในตัวชี้วัดที่ 11) ที่ปรับแก้แล้ว
	11) ห้องสมุดมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างด้วยตนเอง	แก้ไขเป็น ห้องสมุดมีหนังสือวารสารสื่อการเรียนการสอนและฐานข้อมูลที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
	12) สถาบันจัดทำติดตั้งและมีคณะกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษา	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาไม่ชัดเจนขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มจะตอบได้

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
		เพิ่มเติม ห้องสมุดมีบริการสืบค้นข้อมูลและการขอสำเนาข้อมูลต่างสถาบันที่รวดเร็ว
1.3.2 หลักสูตร	1) สถาบันจัดให้มีหลักสูตรแฝงหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	แก้ไขเป็น สถาบันจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตและทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา
	2) สถาบันเปิดสอนหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมสามารถส่งเสริมการพัฒนาประเทศ	แก้ไขเป็น หลักสูตรที่เปิดสอนมีความหลากหลายสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล
	3) สถาบันจัดให้มีหลักสูตรที่สนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 2)
	4) หลักสูตรมีความเป็นมาตรฐานหรือความเป็นสากล ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบันหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ	แก้ไขเป็น หลักสูตรมีมาตรฐานหรือความเป็นสากล สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบันหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
	5) หลักสูตรที่เปิดสอนแล้วมีความเป็นพลวัตได้รับการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	6) หลักสูตรที่เปิดสอนมีการสอดแทรกทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจัยให้กับนักศึกษา	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบ 1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน ตัวชี้วัดที่ 8)
	7) สถาบันจัดให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	8) หลักสูตรที่เปิดสอนมีรายวิชาหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1)
1.3.3 ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ	1) สถาบัน มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนทุกรายวิชาที่เปิดสอน	แก้ไขเป็น สถาบัน มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพทุกรายวิชาที่เปิดสอน
	2) สถาบันโดยคณะหรือสาขาวิชาผลิตวารสารวิชาการเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ หรือนำส่งคัมภีร์ในด้านวิชาการวิชาชีพและคุณธรรม จริยธรรม	ยกเลิก เนื่องจากนำไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 3) ขององค์ประกอบ 1.3.1 สารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร
	3) คณาจารย์สามารถผลิตตำราที่มีคุณภาพ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1)

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	4) คณาจารย์ผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	ไม่แก้ไข
<b>1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</b>		
1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน	1) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของนักศึกษา	แก้ไขเป็น การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา
	2) จำนวนนักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีความเหมาะสมกับลักษณะวิชา	ไม่แก้ไข
	3) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก	ไม่แก้ไข
1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน	1) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา	ไม่แก้ไข
	2) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน	ไม่แก้ไข
	3) คณาจารย์มีวิธีการจูงใจให้นักศึกษาเห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม และสนุกกับการเรียน	แก้ไขเป็น คณาจารย์มีวิธีการจูงใจให้นักศึกษาเห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม ในกิจกรรมและสนุกกับการเรียน
	4) คณาจารย์มีวิธีการสอดแทรกศิลปะวัฒนธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการเรียนการสอน	ไม่แก้ไข
	5) คณาจารย์คิดค้นวิธีการสอนแบบใหม่ๆ ที่หลากหลาย	แก้ไขเป็น คณาจารย์ศึกษาวิธีการสอนแบบใหม่มาใช้ปรับการเรียนการสอนอยู่เสมอ
	6) คณาจารย์ปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ	ยกเลิก นำเนื้อหาไปรวมกับตัวชี้วัด ที่ 5)
	7) คณาจารย์นำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการหรือการค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	8) คณาจารย์มีเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	แก้ไขเป็น คณาจารย์มีเทคนิควิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	9) คณาจารย์รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากนักศึกษาและนำมาปรับวิธีการเรียนการสอน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
1.4.3 การทดสอบ	1) คณาจารย์ทำการทดสอบและประเมินผลการเรียนได้สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ ศักยภาพและพัฒนาการของนักศึกษา	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) คณาจารย์จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา	แก้ไขเป็น คณาจารย์จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน
	3) คณาจารย์ใช้กระบวนการทดสอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 2)
	4) คณาจารย์มีกระบวนการทดสอบที่ยุติธรรม	ยกเลิก เพื่อให้สอดคล้องกับนิยาม
	5) คณาจารย์แจ้งผลการทดสอบให้นักศึกษาทราบตามกำหนดเวลาพร้อมคำแนะนำเพื่อให้ นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง	ไม่แก้ไข
	6) คณาจารย์นำผลที่ได้จากการทดสอบมาปรับปรุงการสอน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	7) คณาจารย์มีวิธีการทดสอบด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียนควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้	ไม่แก้ไข
<b>2. สภาพทางสังคม</b>		
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ	1) สถาบันมีการวางแผนกำลังคนโดยจัดให้ วิทยุฒิชัยของคณาจารย์มีความหลากหลาย	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่สร้าง ความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษา	ไม่แก้ไข
	3) สถาบันมีการจัดระบบการศึกษาที่ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคน ทุกเพศทุกวัยทุกสถานภาพ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำกับตัวชี้วัดที่ 3) ของ องค์ประกอบ 1.3.2 หลักสูตร
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความ เข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ	ไม่แก้ไข

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัววัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
<b>2.2 การจูงใจ</b>		
2.2.1 ความ มั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	1) สถาบันจัดให้คณาจารย์ได้รับเงินเดือนประโยชน์ ตอบแทนและสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจทำให้มี อัตราการขลิ้งงานของคณาจารย์ต่ำ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนนักศึกษาในอัตราที่เพิ่มขึ้น	แก้ไขเป็น สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่อง
	3) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่ หรือ มีชื่อเสียง	แก้ไขเป็น สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่ และ มีชื่อเสียง
	4) สถาบันจัดให้มีเกณฑ์และกระบวนการพิจารณา โทษหรือไล่ออกที่เป็นธรรมและชัดเจน	แก้ไขเป็น สถาบันมีระบบการพิจารณาให้คุณให้ โทษที่เป็นธรรมและชัดเจน
	5) คณะมอบหมายให้คณาจารย์ได้รับผิดชอบ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ความชำนาญ	ยกเลิก เนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 3 ของ องค์ประกอบ 2.4.1 ทักษะด้านเทคนิค
	6) สถาบันมีระบบการให้คำปรึกษาทางวิชาการทักษะ ชีวิตและแผนการประกอบอาชีพแก่นักศึกษา	ยกเลิก นำไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 7)
	7) คณาจารย์มีแนวทางการให้คำปรึกษา สร้างความมั่นใจและกำลังใจแก่นักศึกษา ในการปรับปรุงผลการเรียน	แก้ไขเป็นคณาจารย์เป็นที่พึ่งสร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้าน วิชาการและทักษะชีวิต และย้ายไปเป็นตัวชี้วัดของ องค์ประกอบ 4.23 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา
	8) สถาบันจัดให้มีระบบการพิจารณาให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนที่ครอบคลุมส่วนที่ ส่งผลสำเร็จต่อสถาบันได้แก่ ความจงรักภักดี ความเมตตาใจอุทิศทุ่มเท การสร้างสรรค์วิธีการ ใหม่เพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัด อื่น และไม่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน
2.2.2 ความ ต้องการทาง สังคม	1) สถาบันส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก สมาคมวิชาชีพหรือกลุ่มนักวิชาการ การรับเชิญเป็นวิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการวิชาการภายนอกสถาบันหรือการร่วม กิจกรรมกับต่างสถาบัน	แก้ไขเป็น สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้ คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับ สถานศึกษาต่างสถาบันหน่วยงานภายนอก และชุมชน
	2) คณะให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความ อบอุ่น การยอมรับซึ่งกันและกัน และมีตรภาพ ภายในคณะ	ยกเลิกเนื่องจากเนื้อหาซ้ำกับตัวชี้วัดที่ 3)

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	3) สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาในคณะเดียวกันและต่างคณะ	แก้ไขเป็น สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพและความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาในคณะเดียวกันและต่างคณะ
2.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง	1) สถาบันให้ ตำแหน่ง รางวัล ประโยชน์ตอบแทน เพื่อเชิดชูเกียรติ เช่น การประกาศเกียรติคุณ ผลงานที่ดีเด่น	แก้ไขเป็น สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น
	2) สถาบันสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ งานวิจัย และการแข่งขันในระดับชาติ นานาชาติ	ยกเลิก นำไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 4) ขององค์ประกอบ 2.2.5 ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต
	3) สถาบันให้ความสำคัญเคารพนับถือยกย่องในผลงานและคุณความดี	ยกเลิก นำไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 1)
2.2.4 ความอิสระในการปกครองตนเอง	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	ไม่แก้ไข
	2) คณาจารย์และนักศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ	ย้ายไปเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 3.4.2 โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ
2.2.5 ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต	1) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับมอบหมายงานที่ทำหายความสามารถ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) สถาบันส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าในระดับสูงในสายวิชาชีพ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	3) คณะให้ออกสคณาจารย์และนักศึกษาให้ได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาคณะฯ การเข้าอบรมสัมมนา การฝึกงาน การศึกษาต่อ หรือเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์แลกเปลี่ยน	แก้ไขเป็น คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ
	4) สถาบันให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน ด้านนโยบาย งบประมาณ เวลา และการสร้างขวัญกำลังใจในการสร้างนวัตกรรม	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 3)
<b>2.3 ภาวะผู้นำ</b>		
2.3.1 คุณลักษณะ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ	ยกเลิก ไปรวมกับ องค์ประกอบ 2.6.1 สถานภาพ ด้านคุณสมบัติ ตัวชี้วัดที่ 2)

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความมั่นใจสูง มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความคิดริเริ่ม และแก้ปัญหาได้ดี	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์ส่วนใหญ่ ขาดความมั่นคงในอารมณ์ หงุดหงิด ไม่แจ่มใส และเป็นคนเข้าใจยาก
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	ไม่แก้ไข
	4) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 2) ขององค์ประกอบ 4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา
	5) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์มีความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง
	6) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความน่าเชื่อถือ ใฝ่หาความรู้ มีศีลธรรมและมีความยุติธรรม	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.7 สุานคติ
	2.3.2 บทบาท	1) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถาบันที่ชัดเจน
2) ผู้บริหารถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย วัตถุประสงค์หลักขององค์การ ให้เป็นที่เข้าใจได้อย่างดี		ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
3) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย แผนการรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบัน		ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
4) ผู้บริหารส่งเสริมขับเคลื่อนการเชื่อมโยง สัมพันธภาพ และความร่วมมือกับชุมชนและสังคม		ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 2.2.2 ความต้องการทางสังคม
5) ผู้บริหารกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์และนักศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ		ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 3) ขององค์ประกอบ 2.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต
6) ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของคณาจารย์และนักศึกษา		ยกเลิก โดยนำไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 2.3.3 พฤติกรรม
7) ผู้บริหารเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้กับคณาจารย์และนักศึกษา		ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 4) ขององค์ประกอบ 3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	8) ผู้บริหารเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยนำผลการวิจัยหรือนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริง	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษาในการแสดงความคิดเห็น ทักท้วงวิจารณ์ทำให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวคิดและได้ทดลองวิธีการใหม่ๆ
2.3.3 พฤติกรรม	1) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการ แก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษา อย่างจริงจัง	แก้ไขเป็น ผู้บริหารสำรวจความต้องการและ แก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง และทำในสิ่งที่ได้ตกลงไว้ตามกำหนดระยะเวลา
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ทำในสิ่งที่ได้ ตกลงไว้ตามกำหนดระยะเวลา	ยกเลิก ไปรวมกับตัวชี้วัดที่ 1)
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์มีการกำกับ ติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพ ของงานมากกว่าปริมาณ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	5) ผู้บริหารและคณาจารย์สร้างแรง กัดดันที่เหมาะสมกับสภาพการณ์หรือ บรรยากาศของการแข่งขันเพื่อกระตุ้น ให้เกิดการแสวงหานวัตกรรม	ยกเลิก เนื้อหาการวัดใกล้เคียงกับตัวชี้วัด 8) องค์ประกอบ 2.3.2 บทบาท
	6) ผู้บริหารและคณาจารย์มักเสนอแนะ ให้ทำในสิ่งที่ยังไม่เคยทำ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาใกล้เคียงกับตัวชี้วัด อื่น
	7) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการให้คำ ชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้ คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงาน ผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	แก้ไขเป็น ผู้บริหารเน้นการให้คำชมเชย ให้ รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการ ลงโทษ
	8) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการ ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในกลุ่มงานหรือ คณะทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	ยกเลิก เนื้อหาซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบที่ 3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกัน ตัวชี้วัดที่ 2)



ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
<b>2.4 ทักษะ</b>		
2.4.1 ด้านเทคนิค	1) คณาจารย์สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	แก้ไขเป็นผู้บริหารและคณาจารย์สามารถให้ คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง
	2) คณาจารย์มีทักษะในการใช้ หรือ พัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	ไม่แก้ไข
	3) คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญใน สาขาวิชาที่สอน สามารถถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ คติวิเคราะห์ ให้ความรู้และคำปรึกษาทางวิชาการ	แก้ไขเป็น คณาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในรายวิชาที่สอน อย่างลึกซึ้ง
	4) นักศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย ในการเรียนของตนเอง	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	5) คณาจารย์มีความชำนาญหรือ ประสบการณ์ในการทำโครงการหรืองานวิจัย	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	6) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้า และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่แก้ไข
	7) นักศึกษามีทักษะในการค้นคว้าวิจัย	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์	1) คณาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และต่อนักศึกษาทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ ส่วนตัวและในการทำงาน ก่อให้เกิด ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ยกเลิก เนื้อหาซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบ 4.2 แบบพฤติกรรม
	2) คณาจารย์แสดงความสนใจและช่วยใน การแก้ปัญหาเมื่อนักศึกษามีปัญหา	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 7) ของ องค์ประกอบ 2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
	3) คณาจารย์มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และเอื้อเฟื้อต่อนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1)
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	แก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษายอมรับความ คิดเห็นที่แตกต่างกัน และย้ายไปเป็นตัวชี้วัด องค์ประกอบ 3.4.2 โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ
	5) นักศึกษามีทักษะในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามี ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	6) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม	แก้ไขเป็น คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมส่วนรวม และย้ายไปเป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบ 4.5.2 ค่านิยมทางสังคม
2.4.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีแนวคิดที่ใช้ในการปฏิบัติโดยนำหลักการ วิธีการ และทฤษฎีมาประยุกต์	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาสามารถสรุปสาระและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล และแนวคิดต่างๆ ได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 8) ขององค์ประกอบ 1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน
	3) นักศึกษามีวิธีการประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีกับการดำรงชีวิตได้	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีการประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติได้
<b>2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม</b>		
2.5.1 สถานะทางการเงินของสถาบัน	1) สถาบันมีการจัดสรรงบประมาณในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พอเพียง	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	ไม่แก้ไข
	3) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม	ไม่แก้ไข
	4) สถาบันสามารถจัดหาแหล่งเงินจากโครงการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
<b>2.6 สถานภาพ</b>		
2.6.1 ด้านคุณสมบัติ	1) ผู้บริหารมีความสามารถ ผลงาน คุณความดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถาบัน	แก้ไขเป็น ผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถาบัน
	2) คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสม	แก้ไขเป็น คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
	3) นักศึกษาที่รับเข้าศึกษามีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรที่เข้าศึกษา	ยกเลิก เป็นไปตามข้อกำหนดไม่จำเป็นต้องวัด

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ	1) คณาจารย์เผยแพร่ความรู้และชี้แนะสังคมในทางที่ถูก	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) คณาจารย์มีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการสอนมีการเตรียมการสอนและเข้าสอนตรงเวลา	ไม่แก้ไข
	3) คณาจารย์มีเวลาให้คำปรึกษาตามที่นักศึกษาร้องขอ	แก้ไขเป็น คณาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม
	4) คณาจารย์มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	5) ผู้บริหารมีการวางตนที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ ทุ่มเทอุทิศตน มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.7 สุานคติ
	6) คณาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	ไม่แก้ไข
	7) นักศึกษาส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการศึกษาเข้าเรียนตรงเวลาและเข้าเรียนสม่ำเสมอ	ไม่แก้ไข
	8) นักศึกษามีวินัย แต่งกายสุภาพ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.1.3 การแต่งกาย และองค์ประกอบ 4.7.3 สุานคติสำหรับนักศึกษา
<b>3. ระบบสังคม</b>		
<b>3.1 แบบการตัดสินใจ</b>		
3.1.1 การตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย	1) การตัดสินใจในเรื่องใดๆต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารตามสายการบังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไปก่อนเสมอ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่2)
	2) ผู้บริหารเท่านั้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจ	แก้ไขเป็น ผู้บริหารไม่เคยมอบหมายให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตัดสินใจแทนในเรื่องใดๆ
		เพิ่มเติม นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความเห็นชอบในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมใดๆโดยไม่กล้าแสดงความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือคณาจารย์

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
3.1.2 การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เสนอแนวโน้มการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในเรื่องนั้นๆร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนจะทำการตัดสินใจ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่2)
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์นำเสนอประเด็นปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องรับทราบและทำการตัดสินใจหลังจากได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นแล้ว	แก้ไขเป็น ผู้บริหารมักจัดประชุมเพื่อเสนอปัญหาและขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจากผู้รู้หรือจากคณาจารย์และนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3.1.3 การตัดสินใจแบบกลุ่ม	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และหรือ นักศึกษาร่วมกันตัดสินใจภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดที่สถานศึกษากำหนดโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและสถาบันเป็นหลัก	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่2)
	2) ผู้บริหารให้โอกาสแก่คณาจารย์และนักศึกษานิสิตในสถาบันในการมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้แทนในการตัดสินใจปัญหาที่มีผลต่อตนเอง	แก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
<b>3.2 แบบการสื่อสาร</b>		
3.2.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง	1) ผู้บริหารแจ้งข่าวสารข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ โดยเฉพาะคำสั่งและกรรมมอบหมายงานที่ชัดเจน	แก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษาได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม
	2) ผู้บริหารให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น หรือตักเตือนแก่คณาจารย์และนักศึกษานในเวลาที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่1)
	3) ข่าวสารที่ได้รับจากผู้บริหารและคณาจารย์ มีความครบถ้วน ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่1)
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สะดวกในการเข้าถึง เหมาะสม พอเพียง	แก้ไขเป็น สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	5) คณาจารย์อธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจให้นักศึกษาได้รับทราบอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	ไม่แก้ไข
	6) สถาบันมีกระบวนการให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่อย่างชัดเจน สม่่าเสมอ	แก้ไขเป็น คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญ จำเป็นอย่างชัดเจน สม่่าเสมอ
	7) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สม่่าเสมอ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาใกล้เคียงกับตัวชี้วัดที่ 8) ขององค์ประกอบ 2.3.3 พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	1) ข้อเสนอโครงการ คำร้องและเอกสารต่างๆ ในระดับปฏิบัติการถูกส่งผ่านตามลำดับชั้นไปยังผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถส่งการกลับลงมาตามสายงานเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	แก้ไขเป็น เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือสั่งการเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา
	2) คณะมีการจัดกระบวนการสื่อสารที่เป็นมาตรฐานเช่น ระบุประเภทข่าวสาร กำหนดเวลาและช่องทางการสื่อสารที่ต้องทำเป็นทางการ ทำเป็นประจำหรือเป็นหน้าที่ หรือขอยกเว้นกรณีต่างๆ ได้แก่ รายงาน หรือแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ	แก้ไขเป็น การเสนอเอกสาร และคำร้องของนักศึกษามีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก และย้ายไปเป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบ 3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสนใจรับฟังและแสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักศึกษามีคุณค่าหรือแสดงการรับรู้เชิงบวกต่อความพยายามในการแสดงความคิดเห็น	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 2) ขององค์ประกอบ 4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา
	4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณาจารย์หรือนักศึกษาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือชี้แจงได้เสมอ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำกับตัวชี้วัดที่ 4) ขององค์ประกอบ 2.3.1 คุณลักษณะ ภาวะผู้นำ
	5) ผู้บริหารสนับสนุนให้คณาจารย์และนักศึกษาล้ำที่จะซักถามขอคำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ได้โดยสะดวก เปิดเผย ตรงไปตรงมา	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 6)

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	6) คณาจารย์และนักศึกษาผู้สืบทอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ	ไม่แก้ไข
	7) ผู้เสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ ชื่นชมมากกว่าที่จะถูกตรวจสอบ	ไม่แก้ไข
	8) คณาจารย์และนักศึกษาผู้สืบทอดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือน และแจ้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ	แก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษามีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับข้อเท็จจริงเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ
3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ คณาจารย์และนักศึกษา กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา มีความคุ้นเคยและสื่อสารกันอย่างเปิดเผยทั้งด้วยวาจาและการใช้เอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษามีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลและความคิดเห็นภายในกลุ่มอย่างกว้างขวาง สร้างสรรค์	ยกเลิก เนื่องจากซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 8) ขององค์ประกอบ 2.3.3 พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
	3) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันในกลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน	แก้ไขเป็น คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
	4) การประสานงานระหว่างคณะและหน่วยงานภายในสถาบันมีประสิทธิภาพ และเป็นไปด้วยความราบรื่น	แก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกราบรื่นในการติดต่อประสานงานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน
<b>3.3 การจัดลำดับชั้น</b>		
3.3.1 สายการบังคับบัญชา	1) ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ การประสานงานและการสื่อสาร	แก้ไขเป็น จำนวนลำดับชั้นของสายงานมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน
3.3.2 การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตอำนาจโดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ผู้อื่น	ไม่แก้ไข

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน กฎและระเบียบและขั้นตอนการทำงานมีไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงาน
<b>3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ</b>		
3.4.1 โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร	1) คณะมีกระบวนการทำงานที่เคร่งครัดต่อระเบียบวินัย	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาใกล้เคียงกับตัวชี้วัดที่ 2) ขององค์ประกอบ 3.3.2 การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง
	2) สภาวะแวดล้อมในการทำงานภายในคณะมีข้อจำกัดและมีความเข้มงวดสูงมาก	แก้ไขเป็น สภาวะแวดล้อมภายในคณะมีความเข้มงวดในกฎเกณฑ์และขั้นตอนการทำงานสูงมาก
	3) คณาจารย์และนักศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็น ส่วนตนหรือมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกได้น้อย	แก้ไขเป็น การจัดระบบการทำงานของสถาบันไม่เปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น
3.4.2 โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้หลักการกระจายอำนาจ	ยกเลิก และใช้ตัวชี้วัดที่ย้ายมาจากองค์ประกอบ 2.4.4 ตัวชี้วัดที่ 2) แทน
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดกลุ่มงานแบบทีม ชักมสายงานโดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา	แก้ไขเป็น สถาบันมีการจัดระบบการทำงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์
3.4.3 โครงสร้างองค์การแบบการเมือง	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างองค์การมักเป็นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นทางการ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) การได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารอาศัยการเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือเป็นพวกพ้อง	แก้ไขเป็น การได้รับความเห็นชอบในกิจกรรมต่างๆอาศัยการเจรจาต่อรองหรือความเป็นพวกพ้อง
<b>3.5. ความเป็นระบบราชการ</b>		
3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน	1) สถาบันมีการกำหนดระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีคู่มือการปฏิบัติงาน	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับ ตัวชี้วัดที่ 2) ขององค์ประกอบ 3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน
	2) สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน	แก้ไขเป็น กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	3) สถาบันเปิดโอกาสให้คณาจารย์หรือนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ และข้อบังคับ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความชัดเจนของจุดประสงค์ในการวัด
	4) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด	ไม่แก้ไข
	5) กฎระเบียบเอื้อให้คณาจารย์ปฏิบัติกรให้บริการวิชาการแก่สังคมได้โดยสะดวก	ยกเลิก เนื่องจากขาดความชัดเจนของจุดประสงค์ในการวัด
	6) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในบริการต่างๆของหน่วยงานในสถาบันซึ่งให้การบริการที่ถูกต้อง คล่องตัว รวดเร็ว ตรงต่อเวลา	ยกเลิก เนื่องจากขาดความชัดเจนของจุดประสงค์ในการวัด
	7) สถาบันมีข้อบังคับ กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการทำงาน ที่มากเกินไป	แก้ไขเป็น จำนวนกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ มีมากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ
	8) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของคณาจารย์ เป็นไปตามลำดับขั้นและขึ้นอยู่กับความมีอาวุโส	ยกเลิก เนื่องจากมีความเหมาะสมระดับปานกลางซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา
	9) ผู้บริหารและคณาจารย์เคยชินกับลักษณะการทำงานแบบหน้าที่ประจำ เป็นกิจวัตรยึดตามกฎ ระเบียบ หรือแนวทางที่เคยปฏิบัติมาก่อน	ยกเลิก เนื่องจากมีความเหมาะสมระดับปานกลางซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา
		เพิ่มเติม คณาจารย์และนักศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันด้วยความเต็มใจ
3.5.2 การจัดแบ่งงาน	1) สถาบันกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	แก้ไขเป็น คณาจารย์แสดงตารางการทำงานที่รับผิดชอบและเวลาทำงาน (Office Hour) ใช้อย่างชัดเจน
	2) คณาจารย์ได้รับการงานในปริมาณที่เหมาะสม	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้



ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
<b>4. วัฒนธรรม</b>		
<b>4.1 สิ่งประดิษฐ์</b>		
4.1.1 ประวัติความเป็นมาสัญลักษณ์และปรัชญา	1) คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมาสัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมาสัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน
4.1.2 พิธีกรรม	1) คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า มีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีหรือทศวรรษเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน
4.1.3 การแต่งกาย	1) คณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพและกาลเทศะ	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพและกาลเทศะ
	2) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน	ไม่แก้ไข
<b>4.2 แบบพฤติกรรม</b>		
4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหารสร้างความกดดันในภารกิจที่ทำให้ต้องพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 5) ขององค์ประกอบ 2.3.3 พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
	2) ผู้บริหารมีความเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษาและพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	ไม่แก้ไข
	3) ผู้บริหารมีความอ่อนโยนเป็นกันเองให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุนที่ดี	ไม่แก้ไข
	4) ผู้บริหารผลักดันให้มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 5) ขององค์ประกอบ 2.3.3 พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
	5) คณาจารย์และนักศึกษามีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร	ไม่แก้ไข
4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์	1) คณาจารย์มีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) คณาจารย์ช่วยเหลือสมัครสมานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	แก้ไขเป็น คณาจารย์มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
	3) คณาจารย์ให้ความช่วยเหลือดูแลอาจารย์ใหม่	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
4.2.3 พฤติกรรมระหว่าง คณาจารย์และ นักศึกษา	1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์	ไม่แก้ไข
	2) คณาจารย์มีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา ให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาใกล้เคียงกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์
	3) คณาจารย์และนักศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	ไม่แก้ไข
	4) คณาจารย์ให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้า	แก้ไขเป็น ตัวชี้วัดที่ 1) องค์ประกอบ 3.3.2 การใช้อำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง
	5) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	ไม่แก้ไข
	6) คณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษาใช้เวลาว่างในกิจกรรมที่เสริมสร้างปัญญาและจริยธรรม	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 5)
	7) คณาจารย์อุทิศตนเพื่อนักศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบ 4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน ตัวชี้วัดที่ 3)
4.2.4 พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา	1) นักศึกษารุ่นพี่ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษารุ่นน้อง ให้คำแนะนำในทางที่เหมาะสม	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาใกล้เคียงกับตัวชี้วัดที่ 3)
	2) นักศึกษารุ่นน้องปฏิบัติตามคำแนะนำของนักศึกษารุ่นพี่ด้วยความเต็มใจ	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาใกล้เคียงกับตัวชี้วัดที่ 3)
	3) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ไม่แก้ไข
	2) คณาจารย์และนักศึกษาให้การสนับสนุนร่วมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา	แก้ไขเป็นคณาจารย์และนักศึกษาให้การสนับสนุนและร่วมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสถาบัน
	3) คณาจารย์และนักศึกษาให้ความร่วมมือเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ	ยกเลิก เนื่องจากมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 4.1.2 พิธีกรรม
	4) คณาจารย์มีการปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ ไม่ขาดสอน หรือเกียจงาน	ยกเลิกมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	5) คณาจารย์และนักศึกษาช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ไม่แก้ไข
	6) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถาบัน	ยกเลิก มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 4.4.1 ความเชื่อในคุณค่าแห่งตนที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ
<b>4.3 ปทัสถาน</b>		
4.3.1 ปทัสถานในการทำงาน	1) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรโดยยึดหลักความจำเป็นในการทำงานและผลสำเร็จของงาน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีการทำงานเป็นทีมมีจิตสำนึกในการร่วมกันทำงาน	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม
	3) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีความเสียสละ อุทิศเวลา เพื่อผลสำเร็จของงาน	ยกเลิกเนื่องจากมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 4) และ 5) ขององค์ประกอบ 4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน
4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษานอบน้อมและปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีมารยาท มีการบอกกล่าวแจ้งการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดที่ 1)
<b>4.4 ระบบความเชื่อ</b>		
4.4.1 ความเชื่อในคุณค่าแห่งตนที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา มั่นใจว่าเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ตรงตามจุดเน้นของสถาบัน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) ผู้บริหารเชื่อมั่นในคณาจารย์ให้ความไว้วางใจและเสรีภาพในการทำงาน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	3) คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	4) คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษา	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
	5) นักศึกษามีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	ยกเลิก เนื่องจากไม่สะท้อนองค์ประกอบระบบความเชื่อ
	6) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	ไม่แก้ไข
<b>4.5. ค่านิยม</b>		
4.5.1 ค่านิยมทางวิชาการ	1) ผู้บริหาร และคณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อผลงาน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) ผู้บริหาร และคณาจารย์ มีความมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	3) ผู้บริหาร และคณาจารย์รักษาระดับมาตรฐานทางวิชาการให้สูงไว้เสมอ	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ
	4) ผู้บริหาร และคณาจารย์แสวงหาโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	5) ผู้บริหาร และคณาจารย์นิยมสร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการปรับเปลี่ยน	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	6) สถาบันเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการวิจัย	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	7) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ดี	แก้ไขเป็น สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่าการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆเป็นสิ่งที่ดี
4.5.2 ค่านิยมทางสังคม	1) คณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการ	แก้ไขเป็น คณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม
	2) คณาจารย์ไม่ใช้ความรู้ของตนขึ้นนำสังคมในทางที่ผิด	ยกเลิก เนื่องจากมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 1) ขององค์ประกอบ 2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ
	3) คณาจารย์และนักศึกษายอมรับและมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม	ยกเลิก เนื่องจากขาดความชัดเจน
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน	ยกเลิก เนื่องจากมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับตัวชี้วัดที่ 2) ขององค์ประกอบ 4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ และองค์ประกอบ 4.2.4 พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา ตัวชี้วัดที่ 3)

ตารางที่ 4.6 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ	1) คณะจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสนใจและความซาบซึ้งในศิลปะ วัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆให้กับนักศึกษา	แก้ไขเป็น คณะอาจารย์ปลูกฝังให้นักศึกษาสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
	2) คณะกระตุ้นให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาไม่สะท้อนองค์ประกอบ
4.5.4 ค่านิยมทางการเมือง	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาไม่ฝักใฝ่ในการมีอำนาจ ตำแหน่ง หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น	ยกเลิก เนื่องจากขาดความเป็นทั่วไปที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตอบได้
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเลือกความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ลาภยศส่วนตน	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
<b>4.6 วิธีการคิด</b>		
4.6.1 แบบวิธีการคิด	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีวิธีคิดในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร และคณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษามีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนวิธีการคิดเชิงกลยุทธ์	ยกเลิก เนื่องจากเนื้อหาไม่ชัดเจน
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษามีวิธีการคิดสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ
<b>4.7. ฐานคติ</b>		
4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน	1) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการบริหารสถาบัน	แก้ไขเป็น ผู้บริหารใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน
4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์	1) คณาจารย์มีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	ไม่แก้ไข
4.7.3 ฐานคติสำหรับนักศึกษา	1) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน	ไม่แก้ไข

## 1.2 ผลการจัดทำตารางโครงสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบัน อุดมศึกษาไทย

ผลการพิจารณาตารางโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ไม่มีการปรับแก้ใน ส่วนของค่าน้ำหนักรวมตามมิติการวัดและจุดมุ่งหมายการวัด ทำให้ได้ตารางโครงสร้างจำแนกตาม มิติการวัดและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยดังแสดง ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ตารางโครงสร้าง เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตาม มิติและจุดมุ่งหมายของการวัด

มิติการวัด	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)
	บรรยากาศการ บริการที่เป็นเลิศ ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริม ความเป็นพลเมือง ร้อยละ (ข้อ)	
1. สภาพนิเวศน์	10 (12ข้อ)	11 (13ข้อ)	4 (5ข้อ)	25 (30ข้อ)
2. สภาพทางสังคม	9 (11ข้อ)	6 (7ข้อ)	10 (12ข้อ)	25 (30ข้อ)
3. ระบบสังคม	7 (9ข้อ)	11 (13ข้อ)	7 (8ข้อ)	25 (30ข้อ)
4. วัฒนธรรม	7 (8ข้อ)	6 (7ข้อ)	12 (15ข้อ)	25 (30ข้อ)
<b>รวม</b>	<b>33 (40ข้อ)</b>	<b>34 (40ข้อ)</b>	<b>33 (40ข้อ)</b>	<b>100 (120ข้อ)</b>

ในส่วนของการพิจารณาให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักจำแนกตามมิติและ จุดมุ่งหมายของการวัดผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 20 มีข้อเสนอแนะให้ทบทวนองค์ประกอบที่ไม่ปรากฏ ข้อรายการที่ใช้ในการวัดว่าองค์ประกอบนั้นๆไม่เป็นเหตุให้เกิดบรรยากาศในแบบที่ระบุไว้ตาม กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ ได้ตารางโครงสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย จำแนกตาม องค์ประกอบหลักและจุดมุ่งหมายของการวัดดังแสดงในตารางที่ 4.8 และรายการปรับแก้ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับตารางโครงสร้างที่ปรับใหม่แสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ตารางโครงสร้าง จำแนกตามองค์ประกอบและจุดมุ่งหมายของการวัด

องค์ประกอบ	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)
	บรรยากาศการบริการ ที่เป็นเลิศ ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริม ความเป็นพลเมือง ร้อยละ (ข้อ)	
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>	10 (12ข้อ)	11 (13ข้อ)	4 (5ข้อ)	25 (30ข้อ)
1.1 อาคาร	2.5 (3ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5.8 (7ข้อ)
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)		1.6 (2ข้อ)
1.3 เทคโนโลยี	2.5 (3ข้อ)	4.2 (5ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	7.5 (9ข้อ)
1.4 การคิดค้นศิลปะ หรือวิธีการสอน	4.2 (5ข้อ)	3.3 (4ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	10 (12ข้อ)
<b>2. สภาพทางสังคม</b>	9 (11ข้อ)	6 (7ข้อ)	10 (12ข้อ)	25 (30ข้อ)
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะ ของกลุ่ม เพศ	0.8 (1ข้อ)		0.8 (1ข้อ)	1.6 (2ข้อ)
2.2 การจูงใจ	1.7 (2ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	3.3* (4ข้อ)	5.8* (7ข้อ)
2.3 ภาวะผู้นำ	1.7 (2ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	3.3* (4ข้อ)
2.4 ทักษะ	1.7 (2ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5 (6ข้อ)
2.5 ระดับเศรษฐกิจ สังคม	1.7 (2ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	3.3* (4ข้อ)
2.6 สถานภาพ	1.7 (2ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	3.3 (4ข้อ)	5.8* (7ข้อ)

\* คำนวณหนักที่มีการปรับแก้

ตารางที่ 4.8 ตารางโครงสร้าง จำแนกตามองค์ประกอบและจุดมุ่งหมายของการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)
	บรรยากาศการบริการ ที่เป็นเลิศ ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริม ความเป็นพลเมือง ร้อยละ (ข้อ)	
<b>3. ระบบสังคม</b>	<b>7</b> (9ข้อ)	<b>11</b> (13ข้อ)	<b>7</b> (8ข้อ)	<b>25</b> (30ข้อ)
3.1 แบบการตัดสินใจ	0.8 (1ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	3.3 (4ข้อ)
3.2 แบบการสื่อสาร	2.5 (3ข้อ)	3.3 (4ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	8.3 (10ข้อ)
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น	0.8 (1ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	3.3 (4ข้อ)
3.4 โครงสร้างที่เป็น ทางการ	1.7 (2ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5 (6ข้อ)
3.5 ความเป็นระบบราชการ	1.7 (2ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	5 (6ข้อ)
<b>4. วัฒนธรรม</b>	<b>7</b> (8ข้อ)	<b>6</b> (7ข้อ)	<b>12</b> (15ข้อ)	<b>25</b> (30ข้อ)
4.1 สิ่งประดิษฐ์			3.3 (4ข้อ)	3.3 (4ข้อ)
4.2 แบบพฤติกรรม	2.5* (3ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	2.5* (3ข้อ)	5.8* (7ข้อ)
4.3 ปทัสถาน	0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	2.4* (3ข้อ)
4.4 ระบบความเชื่อ	0.8* (1ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	2.4* (3ข้อ)
4.5 ค่านิยม	0.8 (1ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	1.7* (2ข้อ)	4.2* (5ข้อ)
4.6 วิธีการคิด	0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	2.4* (3ข้อ)
4.7 ฐานคติ	0.8* (1ข้อ)	0.8* (1ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	4.2* (5ข้อ)
<b>รวม</b>	<b>33</b> (40ข้อ)	<b>34</b> (40ข้อ)	<b>33</b> (40ข้อ)	<b>100</b> (120ข้อ)

\* คำนวณจากที่มีการปรับแก้



ตารางที่ 4.9 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการปรับแก้ค่าน้ำหนักตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
1. สภาพนิเวศน์	-	-
2. สภาพทางสังคม		
2.2 การจูงใจ		
2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรมและชัดเจน	แก้ไขเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม
2.3 ภาวะผู้นำ		
2.3.1 คุณลักษณะ	2) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	แก้ไขเป็น ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 2.3.2 บทบาท
2.3.2 บทบาท	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษาในการแสดงความคิดเห็น ทักท้วงวิจารณ์ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวคิดและได้ทดลองวิธีการใหม่ๆ	ยกเลิกเนื่องจากซ้ำซ้อนกับ องค์ประกอบ 4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา
2.3.3 พฤติกรรม	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดมากกว่าลงโทษ	แก้ไขเป็น ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม		
2.5.1 สถานะทางการเงินของสถาบัน	-	เพิ่มตัวชี้วัด 3) สถาบันสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ
3. ระบบสังคม	-	-
4. วัฒนธรรม		
4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา	2) ผู้บริหารมีความเปิดเผย จริงใจ ยอมรับความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา และพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร เปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และย้ายไปเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหาร

ตารางที่ 4.9 รายการปรับแก้ตัวชี้วัดตามผลการปรับแก้ค่าน้ำหนักตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	การปรับปรุง
4.2.3 พฤติกรรมระหว่าง คณาจารย์และนักศึกษา	2) คณาจารย์เป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้ กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาใน การแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต	แก้ไขเป็น ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์
	3) คณาจารย์และนักศึกษาร่วมกัน ตั้งเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการและ ประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่าง ต่อเนื่อง	แก้ไขเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์และ นักศึกษาเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้าน วิชาการและประเมินความสำเร็จ ตาม เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็น แนว ทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน และย้ายเป็นตัวชี้วัดของ องค์ประกอบ 4.4 ระบบความเชื่อ
4.2.5 พฤติกรรมของ ผู้บริหารคณาจารย์และ นักศึกษาที่มีต่อสถาบัน	2) คณาจารย์และนักศึกษาให้การสนับสนุน ร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา สถาบัน	แก้ไขเป็น คณาจารย์และนักศึกษา เชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางใน การพัฒนาสถาบัน และย้ายไปเป็น ตัวชี้วัดของ องค์ประกอบ องค์ประกอบ 4.4 ระบบความเชื่อ
	3) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	แก้ไขเป็น ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติตัว ทางสังคม
4.5.2 ค่านิยมทางสังคม	2) ผู้บริหารและคณาจารย์กระตุ้นให้ นักศึกษาให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมเพื่อสังคมส่วนรวม	แก้ไขเป็น ผู้บริหารและคณาจารย์ กระตุ้นให้นักศึกษาให้ความสำคัญใน การแสดงออกทางความคิดอย่างมี หลักการและเหตุผล และย้ายเป็น ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ 4.6 วิธีการคิด

### 1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดประเภทของข้อรายการเป็นมาตรวัด แบบ Likert 5 ระดับ ที่ให้ผู้ตอบเลือกตามระดับของการรับรู้ที่มีต่อสภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมภายในสถาบันของตน ดังนี้

ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงโดยสิ้นเชิง
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก
เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

และกำหนดการให้คะแนนเป็น 0 1 2 3 4 สำหรับข้อความทางบวกและเป็น 4 3 2 1 0 สำหรับข้อความทางลบ ผลการประเมินความเหมาะสมของมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน ของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1. มาตรวัด	4.0	0.63	มาก	1.1 ทางเลือกที่กำหนดเป็นการบังคับให้ตอบมากเกินไปอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามจริง ควรมีทางเลือกที่เป็นกลาง (Neutral) หรือ ไม่แน่ใจ (Undecided) ไว้ด้วย 1.2 ข้อความของมาตรวัดที่ใช้ไม่สมดุลเมื่อมีการกลับค่าคะแนน (Score reversed) 1.3 การใช้ข้อความ “เห็นด้วย” ในมาตรวัดทำให้เกิดความเข้าใจว่าเป็นการสอบถามความคิดเห็นส่วนตัว
2. เกณฑ์การให้คะแนน	4.2	0.75	มาก	2.1 ให้พิจารณาปรับการให้คะแนนในส่วนที่สัมพันธ์กับข้อเสนอแนะ 1.2

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ปรับมาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ เป็น

สอดคล้องมากที่สุด	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุด
สอดคล้องมาก	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงมาก
สอดคล้องน้อย	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงน้อย
สอดคล้องน้อยที่สุด	หมายถึง	สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าสภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้น สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

<b>ระดับการรับรู้</b>	<b>ระดับคะแนน</b>
สอดคล้องน้อยที่สุด	1 หรือ 4
สอดคล้องน้อย	2 หรือ 3
สอดคล้องมาก	3 หรือ 2
สอดคล้องมากที่สุด	4 หรือ 1
ไม่แน่ใจ	0

#### 1.4 ผลการประเมินตรงตามเนื้อหาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ในขั้นตอนของการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อรายการให้ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและแบบบรรยากาศ 4 แบบที่ต้องการวัด ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง บรรยากาศแห่งความสำเร็จ โดยใช้ดัชนี IOC (Item-Objective Congruence)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าพิสัยระหว่าง 0.6 - 1.00 นับว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่ามีความเหมาะสม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้มีความเหมาะสมชัดเจนตรงตามเนื้อหามากยิ่งขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ข้อรายการที่มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ข้อความที่ปรับปรุง
1) สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน
3) สภาพภายในอาคารต่างๆ มีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ
4) จำนวนห้องและพื้นที่ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆของสถาบัน
6) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง
7) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่ม
8) สถาบันมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์
9) สถาบัน มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า
10) สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น
11) สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัย สามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
12) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว
13) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ
14) หลักสูตรที่เปิดสอนมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล
15) หลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิตหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ
16) สถาบันจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา
17) สถาบัน มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ
19) นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา
24) คณาจารย์มีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ
25) คณาจารย์มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
16) คณาจารย์มีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน
29) คณาจารย์แจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง
31) สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่ให้โอกาสการเข้าศึกษาอย่างเสมอภาค
34) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่
36) สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษภายในคณะและต่างคณะ
40) คณาจารย์มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล
43) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง
53) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม

ตารางที่ 4.11 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อความที่ปรับปรุง
58) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและเข้าสอนตรงเวลา
60) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลาและส่งงานตามกำหนด
61) ผู้บริหารไม่เคยให้คณาจารย์หรือนักศึกษาตัดสินใจในเรื่องใดๆ
62) นักศึกษายอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์โดยไม่กล้าแสดงความเห็นขัดแย้ง
63) คณะขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจากผู้รู้ หรือคณาจารย์หรือนักศึกษา ที่เกี่ยวข้อง ก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา
64) คณะแต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
65) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม
67) คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็นอย่างชัดเจน
68) คณาจารย์อธิบายเหตุผลและข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ
70) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ
72) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาระหนักถึงความรับผิดชอบ ในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน
73) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในการติดต่องานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน
77) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่
79) ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน
81) คณาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ
82) ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน หรือการพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ
83) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษายอมรับการความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
84) การดำเนินกิจกรรมต่างๆจะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง
89) ผู้บริหาร และคณาจารย์ ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
90) คณาจารย์แสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน
95) ผู้บริหารมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้เคียง ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา
101) ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่ามีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
103) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
104) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา เสียสละ อุทิศตน ช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
108) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ
111) ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
113) ผู้บริหาร และคณาจารย์และนักศึกษามีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ
114) ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล
115) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าหาองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ
117) ผู้บริหารมีความเปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา

## 1.5 ผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1

### 1.5.1 ผลการทดลองครั้งที่ 1

ผลจากการนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารและคณาจารย์ และสำหรับนักศึกษา รวม 2 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย ข้อรายการที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ภายใต้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบๆ ละ 30 ข้อ รวมทั้งหมด 120 ข้อ ไปทดลองใช้กับผู้ให้ข้อมูลชุดที่ 1 ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารจำนวน 8 คน กลุ่มคณาจารย์จำนวน 8 คน และกลุ่มนักศึกษาจำนวน 16 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อรายการ ความชัดเจนของข้อความ ภาษาและเวลาที่ใช้ พบว่า

1. ระยะเวลาที่ผู้ทดลองใช้ ตอบข้อรายการจำนวน 120 ข้อ ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ของ กลุ่มผู้บริหาร ใช้เวลาเฉลี่ย 25.75 นาที กลุ่มคณาจารย์ ใช้เวลาเฉลี่ย 29.87 นาที และกลุ่มนักศึกษาใช้เวลาเฉลี่ย 20.75 นาที ใกล้เคียงกับเวลาที่คาดหวังว่าไม่ควรเกิน 30 นาที

2. มาตราประมาณค่า 5 ระดับที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ สอดคล้องมากที่สุด สอดคล้องมาก สอดคล้องน้อย สอดคล้องน้อยที่สุด ไม่แน่ใจ ผู้ทดลองใช้กลุ่มผู้บริหาร ร้อยละ 12.5 ให้ความเห็นว่าต้องการตอบในระดับปานกลาง แต่ไม่ปรากฏให้เลือกในมาตราวัด

3. จากการสอบถามความเข้าใจในการตอบข้อรายการ ความชัดเจนของข้อความและภาษาที่ใช้พบว่า

3.1 ผู้ทดลองใช้ ตอบข้อรายการโดยเข้าใจว่าเป็นการประเมินสภาพเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามจริงในสถาบัน จึงพยายามหาข้อเท็จจริงหรือหลักฐานเพื่อใช้ในการตอบข้อรายการ ไม่ใช่เป็นการตอบตามการรับรู้ของตนที่มีต่อข้อรายการนั้นๆ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการวัด

3.2 ข้อรายการขาดความชัดเจนในการระบุขอบเขตที่ให้ผู้ทดลองใช้เข้าใจ ได้ชัดเจนว่าข้อรายการนั้นครอบคลุมในระดับหน่วยงานใด กล่าวคือ เป็น ระดับคณะหรือระดับสถาบัน ทำให้ผู้ทดลองใช้เข้าใจไม่ตรงกัน และสับสนในการให้คำตอบ และในบางข้อ เป็นการถามในระดับสถาบันในประเด็นที่ไกลตัวเกินไป ทั้งสองกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ทดลองใช้ส่วนใหญ่เลือกตอบว่า ไม่แน่ใจ

3.3 จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเข้าใจในข้อรายการ ความชัดเจนของข้อความและภาษา พบว่า ข้อรายการบางข้อครอบคลุมกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในข้อเดียวกันทำให้ตอบได้ยาก

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 1 มาปรับปรุงส่วนคำชี้แจงในการตอบ มาตรฐานค่า และเนื้อความในข้อรายการเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ปรับส่วนคำชี้แจงในการตอบโดยเพิ่มเติมคำอธิบายวิธีการตอบและปรับรูปแบบการพิมพ์ที่เน้นส่วนสำคัญที่ต้องการให้ผู้ตอบรับทราบก่อนการทำแบบวัดให้ชัดเจนมากขึ้น

2. จัดทำข้อรายการออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ สำหรับผู้บริหาร สำหรับคณาจารย์ และสำหรับนักศึกษา และเปลี่ยนการจัดลำดับข้อรายการในเครื่องมือวัดจากการจำแนกตามมิติองค์ประกอบหลักเป็นจำแนกตามแบบบรรยาการ 3 แบบ แต่ละแบบประกอบด้วย 40 ข้อรายการ และลำดับข้อรายการตามขอบเขตของงาน ได้แก่ ระดับสถาบัน ระดับคณะ และระดับบุคคล สำหรับลำดับข้อรายการจำแนกตามองค์ประกอบและแบบบรรยาการแสดงในตารางที่ 4.12

3. ปรับมาตรฐานค่าเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละ ประกอบ ดังนี้ คะแนน 1 หมายถึง สอดคล้องน้อยที่สุด (0-20%) คะแนน 2 หมายถึง สอดคล้องน้อย (21-40%) คะแนน 3 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง (41-60%) คะแนน 4 หมายถึง สอดคล้องมาก (61-80%) คะแนน 5 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด (81-100%)

4. ปรับปรุงเนื้อความในข้อรายการใหม่ โดยมีรายละเอียด แสดงในตารางที่ 4.13

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4.12 ลำดับข้อรายการจำแนกตามองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ

องค์ประกอบ	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม (ข้อ)
	บรรยากาศการ บริการที่เป็นเลิศ	บรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม	บรรยากาศที่ส่งเสริม ความเป็นพลเมือง	
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>				<b>30</b>
1.1 อาคาร	2, 4, 5	3, 6, 7	1	7
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	8	9		2
1.3 เทคโนโลยี	10,14,17	11, 12, 13, 15, 18	16	9
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือ วิธีการสอน	19, 21, 22, 23, 28	20, 24, 25, 29	26, 27, 30	12
<b>2. สภาพทางสังคม</b>				<b>30</b>
2.1 ทัศนคติ ลักษณะของกลุ่มเพศ	31		32	2
2.2 การจูงใจ	35, 39	38	33, 34, 36, 37	7
2.3 ภาวะผู้นำ	40, 43	42	41	4
2.4 ทักษะ	44, 45	46, 47, 49	48	6
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	50, 51	52	53	4
2.6 สถานภาพ	54, 55	56	57, 58, 59, 60	7
<b>3. ระบบสังคม</b>				<b>30</b>
3.1 แบบการตัดสินใจ	61	62, 63	64	4
3.2 แบบการสื่อสาร	65, 69, 73	66, 70, 71, 74	67, 68, 72	10
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น	76	75, 77	78	4
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	79, 81	80, 82, 83	84	6
3.5. ความเป็นระบบราชการ	85, 86	87, 88	89, 90	6
<b>4. วัฒนธรรม</b>				<b>30</b>
4.1 สิ่งประดิษฐ์			91, 92, 93, 94	4
4.2 แบบพฤติกรรม	95, 98, 101	99	96, 97, 100	7
4.3 ปทัสถาน	103	102	104	3
4.4 ระบบความเชื่อ	105	106	107	3
4.5 ค่านิยม	108	109, 110	111, 112	5
4.6 วิธีการคิด	113	115	114	3
4.7. ฐานคติ	118	117	116, 119, 120	5
<b>รวม (ข้อ)</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>120</b>

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
1) สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็นสัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
2) อาคารเรียนและอาคารประกอบในสถาบันมีความมั่นคง ปลอดภัย	2) อาคารเรียนและอาคารประกอบในคณะมีความมั่นคง ปลอดภัย	2) อาคารเรียนและอาคารประกอบในคณะมีความมั่นคง ปลอดภัย	2) อาคารเรียนและอาคารประกอบในคณะมีความมั่นคง ปลอดภัย
3) สภาพภายในอาคารต่างๆ มีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	3) สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	3) สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	3) สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ
4) จำนวนห้องและพื้นที่ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ	4) จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ	4) จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ	4) จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ
5) อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินทางถึงกันได้โดยสะดวก	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
6) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง	6) ผู้บริหารของคณะมีห้องทำงานเป็นส่วนตัว	6) คณาจารย์ในคณะมีห้องทำงานเป็นส่วนตัว	6) นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง
7) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่ม	7) ผู้บริหารในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานหรือสนทนาร่วมกัน	7) คณาจารย์ในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานหรือสนทนาร่วมกัน	7) นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่ม
8) สถาบันมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์	8) คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์	8) คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์	8) คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
9) สถาบัน มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	9) คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	9) คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	9) คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า
10) สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
11) สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัย สามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
12) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว	12) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหาร ได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว	12) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้คณาจารย์ได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว	12) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้นักศึกษาได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว
13) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ	13) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ	13) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการคณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ	13) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ
14) หลักสูตรที่เปิดสอนมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	14) หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	14) หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	14) หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
15) สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
16) สถาบันจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา	16) คณะ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา	16) คณะจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา	16) คณะจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา
17) สถาบันมีตำรา เอกสารประกอบคำสอนหรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	17) คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอนหรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	17) คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอนหรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	17) คณะมีตำรา เอกสารประกอบคำสอนหรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ
18) คณาจารย์ผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	18) คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	18) คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	18) คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
19) นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
20) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
21) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข



ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
30) คณาจารย์มีวิธีการทดสอบที่หลากหลาย ทั้งด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน ควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้	30) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน	30) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน	30) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน
31) สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่ให้อากาศการเข้าศึกษาอย่างเสมอภาค	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
32) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ	32) ผู้บริหารของคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ	32) คณาจารย์ในคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ	32) นักศึกษาในคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ
33) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
34) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
35) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	35) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	35) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์มีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	35) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้นักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน
36) สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ	36) คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ	36) คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์ภายในคณะและต่างคณะ	36) คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ
37) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น	37) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น	37) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์ที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น	37) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรตินักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
38) ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษามีอิสระในการคิด การตัดสินใจและการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุม การทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	38) ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	38) คณาจารย์ในคณะมีอิสระในการคิด การ ตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุม การทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	38) นักศึกษาในคณะมีอิสระในการคิด การ ตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการ ควบคุมการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย
39) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และ นักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อ ความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ	39) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และ นักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อ ความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ	39) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อ ความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ	39) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้นักศึกษาได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จใน ระดับชาติ และนานาชาติ
40) ) คณาจารย์ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล	40) คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคง ในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล	40) คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงใน อารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล	40) คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงใน อารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล
41) ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาและความขัดแย้ง	41) ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง	41) ผู้บริหารของคณะมีความสามารถใน การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง	41) ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง
42) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิด สร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ร่วมงานและนักศึกษา	42) ผู้บริหารของคณะมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน และนักศึกษา	42) คณาจารย์ของคณะมีความคิด สร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ร่วมงานและนักศึกษา	42) ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมี ความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับนักศึกษา
43) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหา ของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง	43) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหา ของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง	43) คณะสำรวจความต้องการเพื่อ แก้ปัญหาของคณาจารย์อย่างจริงจัง	43) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหา ของนักศึกษาอย่างจริงจัง
44) ผู้บริหารและคณาจารย์สามารถให้ คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	44) ผู้บริหารของคณะสามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตาม หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	44) คณาจารย์ของคณะสามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตาม หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	44) นักศึกษาได้รับคำปรึกษาแนะนำในการ ปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอย่าง ถูกต้อง

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
45) คณาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน อย่างลึกซึ้ง	45) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง	45) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง	45) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง
46) คณาจารย์มีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	46) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	46) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	46) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย
47) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้า และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
48) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	48) ผู้บริหารของคณะมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	48) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	48) นักศึกษาในคณะมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
49) ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้	49) ผู้บริหารของคณะสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้	49) คณาจารย์ในคณะสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้	49) นักศึกษาในคณะสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้
50) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
51) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
52) สถาบันสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ หรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
53) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและกกระทำคามดีของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม	53) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและกกระทำคามดีของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม	53) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและกกระทำคามดีของคณาจารย์ที่เป็นธรรม	53) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและกกระทำคามดีของนักศึกษาที่เป็นธรรม



ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
54) ผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน	54) ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน	54) ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน	54) ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน
55) คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	55) คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	55) คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	55) คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
56) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการให้คำชมเชยให้รางวัลในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	56) ผู้บริหารของคณะเน้นการให้คำชมเชยให้รางวัลในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	56) คณาจารย์ของคณะเน้นการให้คำชมเชยให้รางวัลในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	56) ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะเน้นการให้คำชมเชยให้รางวัลในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ
57) คณาจารย์มีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอน และเข้าสอนตรงเวลา	57) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา	57) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา	57) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยไม่ขาดสอน เข้าสอนตรงเวลา และมีการเตรียมการสอน
58) คณาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม	58) คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม	58) คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม	58) คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม
59) คณาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	59) คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	59) คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	59) คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
60) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลาและส่งงานตามกำหนด	60) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด	60) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด	60) นักศึกษาในคณะมีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด
61) ผู้บริหารไม่เคยให้คณาจารย์หรือนักศึกษาตัดสินใจในเรื่องใดๆ	61) ผู้บริหารของคณะ ไม่เคย ให้คณาจารย์หรือนักศึกษาตัดสินใจในเรื่องใดๆ	61) ผู้บริหารของคณะ ไม่เคย ให้คณาจารย์ตัดสินใจในเรื่องใดๆ	61) ผู้บริหารของคณะ ไม่เคย ให้นักศึกษาตัดสินใจในเรื่องใดๆ

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
62) นักศึกษายอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์โดย <u>ไม่กล้าแสดง</u> <u>ความเห็นขัดแย้ง</u>	62) นักศึกษายอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์ในคณะโดย <u>ไม่กล้าแสดง</u> <u>ความเห็นขัดแย้ง</u>	62) นักศึกษายอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์ในคณะโดย <u>ไม่กล้า</u> <u>แสดงความเห็นขัดแย้ง</u>	62) นักศึกษาในคณะยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์ในคณะโดย <u>ไม่</u> <u>กล้าแสดงความเห็นขัดแย้ง</u>
63) คณะขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำ จาก ผู้รู้ หรือคณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง ก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา	63) คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือคณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา	63) คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือคณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา	63) คณะ มีการขอความเห็นจากนักศึกษา เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา
64) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการ แต่งตั้งให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการ ประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	64) คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้ เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม เพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	64) คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษา ให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุม กลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	64) คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้ เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม เพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
65) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้ คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม	65) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์ และนักศึกษาทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ใน เวลาที่เหมาะสม	65) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้ คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม	65) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้นักศึกษา ทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่ เหมาะสม
66) สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางที่ หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
67) คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ได้รับ คำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่าง ชัดเจน	67) คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ของ คณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น อย่างชัดเจน	67) คณาจารย์ใหม่ของคณะได้รับ คำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่าง ชัดเจน	67) นักศึกษาใหม่ของคณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
68) คณาจารย์อธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	68) คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	68) คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	68) คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ
69) เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือส่งการเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
70) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ	70) ผู้บริหารของคณะรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ	70) คณาจารย์ในคณะรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ	70) นักศึกษาในคณะรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ
71) ผู้เสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ ชื่นชมมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ	71) คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ	71) คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ	71) คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ
72) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน	72) ผู้บริหารของคณะ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน	72) คณาจารย์ในคณะตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน	72) นักศึกษาในคณะตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน
73) ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในการติดต่องานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน	73) ผู้บริหารของคณะได้รับความสะดวกในการติดต่องานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน	73) คณาจารย์ในคณะได้รับความสะดวกในการติดต่องานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน	73) นักศึกษาในคณะได้รับความสะดวกในการติดต่องานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน
74) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
75) จำนวนลำดับชั้นของสายงานมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน	75) จำนวนลำดับชั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน	75) จำนวนลำดับชั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน	75) จำนวนลำดับชั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน
76) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ	76) ผู้บริหารของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ	76) คณาจารย์ของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ	76) ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ
77) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่	77) ผู้บริหารของคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่	77) คณาจารย์ในคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่	77) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่
78) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา	78) ผู้บริหารของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา	78) คณาจารย์ของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา	78) ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของนักศึกษา
79) ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
80) การจัดระบบการทำงานของสถาบันไม่เปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น	80) การจัดระบบการทำงานของคณะไม่เปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น	80) การจัดระบบการทำงานของคณะ <u>ไม่เปิด</u> โอกาสให้คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น	80) การจัดระบบการทำงานของคณะ <u>ไม่เปิด</u> โอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น
81) คณาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ	81) คณาจารย์ในคณะได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ	81) คณาจารย์ในคณะได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ	81) คณาจารย์ในคณะได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
82) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียนการพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ	82) ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียนการพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ	82) คณาจารย์ในคณะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียนการพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ	82) นักศึกษาในคณะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียนการพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ
83) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	83) ผู้บริหารของคณะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	83) คณาจารย์ในคณะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	83) นักศึกษาในคณะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
84) การดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง	84) การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในคณะ จะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง	84) การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในคณะ จะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง	84) การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในคณะ จะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง
85) กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
86) การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
87) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
88) จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันมีมากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
89) ผู้บริหาร คณาจารย์ ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	89) ผู้บริหารของคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	89) คณาจารย์ในคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	89) ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
90) คณาจารย์แสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างที่ให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	90) คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	90) คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	90) คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างที่ให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน
91) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	91) ผู้บริหารของคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	91) คณาจารย์ในคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	91) นักศึกษาในคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน
92) ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	92) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	92) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	92) นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน
93) ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ	93) ผู้บริหารของคณะแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ	93) คณาจารย์ในคณะแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ	93) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ
94) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
95) ผู้บริหารมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ไกล่ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา	95) ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ไกล่ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา	95) ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ไกล่ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา	95) ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ไกล่ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่นักศึกษา
96) คณาจารย์และนักศึกษามีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร	96) คณาจารย์และนักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ	96) คณาจารย์ในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ	96) นักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ
97) คณาจารย์มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	97) คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	97) คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	97) คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
98) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
99) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	99) คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	99) คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	99) คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน
100) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
101) ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่ามีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	101) ผู้บริหารของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	101) คณาจารย์ในคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	101) นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
102) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม	102) ผู้บริหารของคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม	102) คณาจารย์ในคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม	102) นักศึกษามีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม
103) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	103) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	103) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	103) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
104) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา เสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	104) ผู้บริหารเสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	104) คณาจารย์ในคณะ เสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	104) นักศึกษาในคณะ เสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
105) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน	105) ผู้บริหารของคณะเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน	105) คณาจารย์ในคณะเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน	105) นักศึกษาในคณะเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน
106) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน	106) ผู้บริหารของคณะเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน	106) คณาจารย์ในคณะเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน	106) นักศึกษาในคณะเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน
107) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	107) ผู้บริหารของคณะเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	107) คณาจารย์ในคณะเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	107) นักศึกษาในคณะเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน
108) ผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ	108) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ	108) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ	108) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ
109) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิดวิธีการ และสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ดี	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข
110) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม	110) ผู้บริหารของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม	110) คณาจารย์ของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม	110) ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม



ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
111) ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	111) ผู้บริหารของคณะให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	111) คณาจารย์ในคณะให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	111) นักศึกษาในคณะให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
112) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	112) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	112) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	112) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง
113) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ	113) ผู้บริหารของคณะมีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ	113) คณาจารย์ในคณะมีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ	113) นักศึกษาในคณะมีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ
114) ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล	114) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล	114) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล	114) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล
115) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ	115) ผู้บริหาร มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ	115) คณาจารย์ มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ	115) นักศึกษา ในคณะมีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ
116) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน	116) ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน	116) ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน	116) ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน

ตารางที่ 4.13 รายการที่ปรับแก้ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 1 (ต่อ)

ข้อรายการเดิม	ข้อรายการสำหรับผู้บริหาร	ข้อรายการสำหรับคณาจารย์	ข้อรายการสำหรับนักศึกษา
117) ผู้บริหารมีความเปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา	117) ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผยจริงใจรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา	117) ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์	117) ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา
118) คณาจารย์เป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต	118) คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต	118) คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต	118) คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต
119) คณาจารย์มีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	119) คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	119) คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	119) คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ
120) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข	ไม่แก้ไข

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 1.5.2 ผลการทดลองครั้งที่ 2

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ที่ได้รับการปรับแก้จากการทดลองใช้ในครั้งที่ 1 จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย สำหรับผู้บริหาร สำหรับคณาจารย์และสำหรับนักศึกษา ไปทดลองใช้เป็นครั้งที่ 2 กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 ที่ได้ทำการคัดเลือกไว้ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารจำนวน 8 คน กลุ่มคณาจารย์จำนวน 8 คน และกลุ่มนักศึกษาจำนวน 16 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อรายการ ความชัดเจนของข้อความ ภาษาและเวลาที่ใช้ พบว่า

1. ระยะเวลาที่ผู้ทดลองใช้ตอบข้อรายการในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 จำนวน 120 ข้อ ในการทดลองครั้งที่ 2 กลุ่มผู้บริหารใช้เวลาเฉลี่ย 23.6 นาที กลุ่มคณาจารย์ใช้เวลาเฉลี่ย 24.2 นาที และกลุ่มนักศึกษาใช้เวลาเฉลี่ย 15 นาที เป็นที่น่าสังเกตว่าผลจากการปรับแก้เครื่องมือจากการทดลองใช้ในครั้งที่ 1 ทำให้ระยะเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างใช้ในการตอบข้อรายการลดลงจากระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองครั้งที่ 1 และต่ำกว่าระยะเวลาที่คาดหวังว่าไม่ควรเกิน 30 นาที

2. ผลการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในครั้งที่ 2 พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้งฉบับอยู่ในระดับที่น่าพอใจโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน โดยใช้สถิติภาคบรรยาย (Descriptive Statistics) แสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน	ค่าคะแนน ต่ำสุด	ค่าคะแนน สูงสุด	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มผู้บริหาร	8	2.98	4.34	3.71	0.45
กลุ่มคณาจารย์	8	2.70	3.00	3.41	0.48
กลุ่มนักศึกษา	16	2.38	4.23	3.44	0.48
ภาพรวม	32	2.38	4.34	3.50	0.47

3. จากการสัมภาษณ์ความเข้าใจในถ้อยคำที่ใช้ในข้อรายการพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจชัดเจน จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อรายการ

## 2. การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### 2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการทดลองใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 2 ประกอบด้วยข้อรายการที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ภายในกรอบองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบๆ ละ 30 ข้อ ซึ่งจำแนกตามแบบบรรยากาศ 3 แบบ ประกอบด้วยข้อรายการในแต่ละแบบบรรยากาศจำนวน 40 ข้อ รวมทั้งหมด 120 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาไทย จำนวน 6 แห่ง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย (Norm) สำหรับการแปลความหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1) ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย จำแนกตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) ในกลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก กลุ่มละ 3 แห่ง แต่ละกลุ่มประกอบด้วยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ และมหาวิทยาลัยเอกชน ประเภทละ 1 แห่ง รวมสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง โดยข้อมูลที่น่าเสนอมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 52 คน คณาจารย์จำนวน 134 คน และนักศึกษาจำนวน 335 คน รวมทั้งสิ้น 521 คน

ในตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.92 โดยเป็นนักศึกษา ร้อยละ 64.30 คณาจารย์ ร้อยละ 25.72 และผู้บริหาร ร้อยละ 9.98

สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.69 มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี คิดเป็น ร้อยละ 46.15 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 59.61 และมีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.62 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถาบัน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.85

กลุ่มตัวอย่างคณาจารย์ที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.94 มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.54 คณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.43 โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.85 อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีร้อยละ 27.61 และช่วง 5-9 ปี มีร้อยละ 26.87 ซึ่งเห็นได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันของคณาจารย์มีการกระจาย

ของอายุงานในช่วงดังกล่าวในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน คณาจารย์ที่ให้ข้อมูลอยู่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ร้อยละ 31.98 และอยู่ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 21.07

ในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.06 มีอายุอยู่ในช่วง 19-21 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.76 ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 36.11 ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 มีปริมาณเท่ากันคือที่ ร้อยละ 26.87 โดยเป็นนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ร้อยละ 57.21 และ เป็นนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 69.57

ตารางที่ 4.15 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

เพศ	ผู้บริหาร		คณาจารย์		นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	30	57.69	51	38.06	107	31.94	188	36.08
หญิง	22	42.31	83	61.94	228	68.06	333	63.92
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>	<b>134</b>	<b>100.00</b>	<b>335</b>	<b>100.00</b>	<b>521</b>	<b>100.00</b>
กลุ่มสถาบัน	เพศ							
	ชาย		หญิง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่ม ข	90	47.87	161	48.35	251	48.18		
กลุ่ม ง	98	52.13	172	51.65	270	51.82		
<b>รวม</b>	<b>188</b>	<b>100.00</b>	<b>333</b>	<b>100.00</b>	<b>521</b>	<b>100.00</b>		
ประเภทสถาบัน	เพศ							
	ชาย		หญิง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ			65	34.57	81	24.32	146	28.02
มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ			49	26.06	106	31.83	155	29.75
มหาวิทยาลัยเอกชน			74	39.37	146	43.85	220	42.23
<b>รวม</b>			<b>188</b>	<b>100.00</b>	<b>333</b>	<b>100.00</b>	<b>521</b>	<b>100.00</b>
สถานภาพ	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์		กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	24	10.81	28	9.36	52	9.98		
คณาจารย์	71	31.98	63	21.07	134	25.72		
นักศึกษา	127	57.21	208	69.57	335	64.30		
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>	<b>299</b>	<b>100.00</b>	<b>521</b>	<b>100.00</b>		

ตารางที่ 4.15 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร						
อายุ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 35 ปี	1	3.33	1	4.55	2	3.85
35-44 ปี	15	50.00	9	40.91	24	46.15
45-54 ปี	13	43.34	8	36.36	21	40.38
55 ปีขึ้นไป	1	3.33	4	18.18	5	9.62
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
วุฒิการศึกษา	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	1	3.33	1	4.55	2	3.85
ปริญญาโท	5	16.67	14	63.63	19	36.54
ปริญญาเอก	24	80.00	7	31.82	31	59.61
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์ ในตำแหน่ง	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	28	93.34	16	72.73	44	84.62
5-9 ปี	1	3.33	5	22.72	6	11.54
10-14 ปี	1	3.33	-	-	1	1.92
15 ปีขึ้นไป	-	-	1	4.55	1	1.92
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
ระยะเวลาการ ทำงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	2	6.67	3	13.63	5	9.62
5-9 ปี	4	13.33	7	31.82	11	21.15
10-14 ปี	7	23.33	1	4.55	8	15.38
15 ปีขึ้นไป	17	56.67	11	50.00	28	53.85
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.15 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างคณาจารย์						
อายุ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 35 ปี	9	17.65	23	27.71	32	23.88
35-44 ปี	25	49.02	32	38.55	57	42.54
45-54 ปี	15	29.41	22	26.50	37	27.61
55 ปีขึ้นไป	2	3.92	6	7.24	8	5.97
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100.00</b>	<b>83</b>	<b>100.00</b>	<b>134</b>	<b>100.00</b>
วุฒิการศึกษา	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	2	3.92	2	2.41	4	2.99
ปริญญาโท	27	52.94	58	69.88	85	63.43
ปริญญาเอก	22	43.14	23	27.71	45	33.58
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100.00</b>	<b>83</b>	<b>100.00</b>	<b>134</b>	<b>100.00</b>
ระยะเวลาการทำงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	11	21.57	26	31.33	37	27.61
5-9 ปี	12	23.53	24	28.91	36	26.87
10 -14 ปี	14	27.45	7	8.43	21	15.67
15 ปีขึ้นไป	14	27.45	26	31.33	40	29.85
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100.00</b>	<b>83</b>	<b>100.00</b>	<b>134</b>	<b>100.00</b>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.15 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา						
อายุ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 19 ปี	5	4.63	13	5.73	18	5.37
19-21	75	69.45	152	66.96	227	67.76
22-24	26	24.07	61	26.87	87	25.97
25 ปีขึ้นไป	2	1.85	1	0.44	3	0.90
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>	<b>227</b>	<b>100.00</b>	<b>335</b>	<b>100.00</b>
ชั้นปี	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นปีที่ 1	14	13.09	20	8.77	34	10.15
ชั้นปีที่ 2	40	37.38	50	21.93	90	26.87
ชั้นปีที่ 3	25	23.36	65	28.51	90	26.87
ชั้นปีที่ 4 ขึ้นไป	28	26.17	93	40.79	121	36.11
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>	<b>228</b>	<b>100.00</b>	<b>335</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.16 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มสถาบันและประเภทของสถาบัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลมาจากมหาวิทยาลัยในกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก มีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่มาจาก กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.82 และ 48.18 ตามลำดับ โดยเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 42.23 ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 28.02 ร้อยละ 29.75 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 45-54 ปี ในขณะที่ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าโดยอยู่ในช่วง 35-44 ปี นอกจากนี้ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยทุกประเภทส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก แต่ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.76 และมีผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีขึ้นไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.3 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์ทั้งจากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 35 -44 ปี อย่างไรก็ตาม คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.8



ของจำนวนคณาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และปฏิบัติงานในสถาบัน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันน้อยกว่า 5 ปี ส่วนกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาทั้งจากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐ และมหาวิทยาลัย เอกชน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 19-21 ปี และกระจายในทุกชั้นปี

ตารางที่ 4.16 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มและประเภทสถาบัน

กลุ่มสถาบัน	สถานภาพ							
	ผู้บริหาร		คณาจารย์		นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่ม ข	14	26.92	60	44.78	177	52.84	251	48.18
กลุ่ม ง	38	73.08	74	55.22	158	47.16	270	51.82
รวม	52	100.00	134	100.00	335	100.00	521	100.00
ประเภทสถาบัน	สถานภาพ							
	ผู้บริหาร		คณาจารย์		นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	25	48.08	42	31.34	79	23.58	146	28.02
มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ	16	30.77	48	35.82	91	27.17	155	29.75
มหาวิทยาลัยเอกชน	11	21.15	44	32.84	165	49.25	220	42.23
รวม	52	100.00	134	100.00	335	100.00	521	100.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.16 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มและประเภทสถาบัน (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร												
อายุ	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
น้อยกว่า35ปี	1	-	-	1	-	-	1	1	1	-	1	2
35-44 ปี	1	2	4	7	8	7	2	17	9	9	6	24
45-54 ปี	3	2	1	6	10	3	2	15	13	5	3	21
55 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	2	2	1	5	2	2	1	5
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>52</b>
วุฒิการศึกษา	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
ปริญญาตรี	1	1	-	2	-	-	-	-	1	1	-	2
ปริญญาโท	1	3	1	5	7	3	4	14	8	6	5	19
ปริญญาเอก	3	-	4	7	13	9	2	24	16	9	6	31
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>52</b>
ประสบการณ์ในตำแหน่ง	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
น้อยกว่า5ปี	5	3	5	13	17	11	3	31	22	14	8	44
5-9 ปี	-	1	-	1	1	1	3	5	1	2	3	6
10 -14 ปี	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1
15 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>52</b>
ระยะเวลาการทำงาน	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
น้อยกว่า5ปี	1	2	-	3	-	1	1	2	1	3	1	5
5-9 ปี	-	-	-	-	2	6	3	11	2	6	3	11
10 -14 ปี	1	-	2	3	3	2	-	5	4	2	2	8
15 ปีขึ้นไป	3	2	3	8	15	3	2	20	18	5	5	28
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>52</b>

ตารางที่ 4.16 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มและประเภทสถาบัน (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างคณาจารย์												
อายุ	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
น้อยกว่า35ปี	6	7	4	17	3	6	6	15	9	13	10	32
35-44 ปี	7	8	10	25	13	7	12	32	20	15	22	57
45-54 ปี	7	3	6	16	5	11	5	21	12	14	11	37
55 ปีขึ้นไป	-	1	1	2	1	5	-	6	1	6	1	8
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>134</b>
วุฒิ การศึกษา	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
ปริญญาตรี	1	1	-	2	1	-	1	2	2	1	1	4
ปริญญาโท	10	18	15	43	8	12	22	42	18	30	37	85
ปริญญาเอก	9	-	6	15	13	17	-	30	22	17	6	45
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>134</b>
ระยะเวลา การทำงาน	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม	ในกำกับ	ในสังกัด	เอกชน	รวม
น้อยกว่า5ปี	3	9	7	19	-	11	7	18	3	20	14	37
5-9 ปี	5	5	3	13	4	8	11	23	9	13	14	36
10-14 ปี	4	1	2	7	9	3	1	13	13	4	3	21
15 ปีขึ้นไป	8	4	9	21	8	7	4	19	16	11	13	40
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>73</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>134</b>

ตารางที่ 4.16 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มและประเภทสถาบัน (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา												
อายุ	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ไม่กำกับ	ใส่สังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ใส่สังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ใส่สังกัด	เอกชน	รวม
น้อยกว่า 19ปี	-	-	9	9	1	8	-	9	1	8	9	18
19-21	25	8	104	137	40	48	2	90	65	56	106	227
22-24	-	1	29	30	13	26	18	57	13	27	47	87
25ปี ขึ้นไป	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	3	3
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>143</b>	<b>177</b>	<b>54</b>	<b>82</b>	<b>22</b>	<b>158</b>	<b>79</b>	<b>91</b>	<b>165</b>	<b>335</b>
ชั้นปี	กลุ่ม ข				กลุ่ม ง				รวม			
	ไม่กำกับ	ใส่สังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ใส่สังกัด	เอกชน	รวม	ไม่กำกับ	ใส่สังกัด	เอกชน	รวม
ปีที่ 1	-	-	21	21	4	9	-	13	4	9	21	34
ปีที่ 2	9	9	55	73	17	-	-	17	26	9	55	90
ปีที่ 3	16	-	34	50	15	23	2	40	31	23	36	90
ปีที่ 4 ขึ้นไป	-	-	33	33	18	50	20	88	18	50	53	121
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>143</b>	<b>177</b>	<b>54</b>	<b>82</b>	<b>22</b>	<b>158</b>	<b>79</b>	<b>91</b>	<b>165</b>	<b>335</b>

โดยสรุป ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ ส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 63.92) ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร (ร้อยละ 9.98) คณาจารย์ (ร้อยละ 25.72) และ นักศึกษา (ร้อยละ 64.30) ครอบคลุม กลุ่มสถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับ บัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 51.82) และกลุ่มสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 48.18) โดยเป็นสถาบันที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ร้อยละ 28.02) มหาวิทยาลัยใน สังกัดของรัฐ (ร้อยละ 29.75) และมหาวิทยาลัยเอกชน (ร้อยละ 42.23) จากคณะในกลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 42.62) และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 57.38) ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี (ร้อยละ 46.15) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อย ละ 59.61) ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 84.62) ปฏิบัติงานในสถาบัน 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 53.85) คณาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี (ร้อยละ 42.54) มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท (ร้อยละ 63.43) ปฏิบัติงานในสถาบัน 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 29.85) นักศึกษาที่ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 19-21 ปี (ร้อยละ 67.76) และเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 (ร้อยละ 36.11)

## 2) คุณภาพรายข้อ

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อกับคะแนนของเครื่องมือทั้งฉบับ (Item-total correlation) แสดงในตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาข้อรายการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวม ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 132) พบว่ามีข้อรายการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำกว่า 0.2 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อ 61 ผู้บริหารของคณะ ไม่เคย ให้คณาจารย์หรือนักศึกษาตัดสินใจในเรื่องใดๆ (0.0291)

ข้อ 62 นักศึกษายอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์ในคณะโดย ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง (0.0042)

ข้อ 80 การจัดระบบการทำงานของคณะ ไม่เปิดโอกาส ให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น (0.0340)

ข้อ 88 จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันมีมากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ (0.0450)

จะเห็นว่าข้อรายการดังกล่าวข้างต้นเป็นข้อรายการที่เป็นคำถามข้อความเชิงลบทุกข้อซึ่งมีความเป็นไปได้สูงว่า เป็นข้อรายการที่อาจทำให้ผู้ให้ข้อมูลสับสนในการตอบ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาข้อรายการ ข้อ 84 การดำเนินกิจกรรมต่างๆในคณะจะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ (0.2227) และเป็นข้อรายการที่เป็นคำถามข้อความเชิงลบที่มีแนวโน้มเช่นกันว่าจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลสับสนในการตอบ ผู้วิจัยพิจารณาว่าควรปรับเนื้อความในข้อรายการใหม่แต่ยังคงความหมายเดิมจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ 61 ผู้บริหารของคณะให้อำนาจคณาจารย์หรือนักศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจในบางเรื่อง

ข้อ 62 นักศึกษาและคณาจารย์ของคณะกล้าทักท้วง แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้อ 80 การจัดระบบการทำงานของคณะเปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น

ข้อ 88 จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันไม่มากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ

ข้อ 84 ระบบการทำงานของคณะไม่เอื้อให้มีการใช้อภิสิทธิ์หรือความเป็นพวกพ้อง

ส่วนข้อรายการที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงที่สุด คือ ข้อ 110 ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่พึ่งทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม (0.7194) รองลงมาคือข้อ 109 สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ

และสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ดี (0.6953) ข้อ 116 ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน (0.6903) ข้อ 42 ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา (0.6848) ข้อ 25 คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (0.6824) ข้อ 53 สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม (0.6723) ซึ่งเป็นข้อรายการในมิติสภาพนิเวศน์ (ข้อ 25) มิติสภาพทางสังคม (ข้อ 42 และข้อ 53) มิติระบบสังคม (ข้อ 66) และ มิติวัฒนธรรม (ข้อ 109 และ ข้อ 110)

ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายชื่อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
1	สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน	0.5743	0.9788
2	อาคารเรียนและอาคารประกอบในคณะมีความมั่นคง ปลอดภัย	0.4297	0.9789
3	สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	0.5101	0.9788
4	จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ	0.4687	0.9789
5	อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินทางกันได้โดยสะดวก	0.3060	0.9790
6	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง	0.4676	0.9789
7	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้สนทนาร่วมกัน / ทำงานเป็นกลุ่ม	0.5354	0.9788
8	คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอนอย่างพร้อมสมบูรณ์	0.5569	0.9788
9	คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	0.5852	0.9788
10	สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น	0.5063	0.9788
11	สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยสามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	0.3844	0.9792
12	ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว	0.5279	0.9788
13	สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ	0.5585	0.9788
14	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	0.4634	0.9789

ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
15	สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิตหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ	0.4734	0.9789
16	คณะจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตหรือทักษะในภาการทำงานให้กับนักศึกษา	0.6464	0.9787
17	คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	0.5473	0.9788
18	คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	0.5423	0.9788
19	นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา	0.5274	0.9788
20	การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา	0.5706	0.9788
21	การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก	0.5136	0.9788
22	คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา	0.6311	0.9787
23	คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน	0.6298	0.9787
24	คณาจารย์ในคณะมีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ	0.5998	0.9788
25	คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	0.6824	0.9787
26	คณาจารย์ในคณะมีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน	0.6103	0.9788
27	คณาจารย์ในคณะมีวิธีการสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรมหรือมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ในการเรียนการสอน	0.6146	0.9787
28	คณาจารย์ในคณะจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน	0.6032	0.9788
29	คณาจารย์ในคณะแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง	0.6352	0.9787
30	คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและความรับผิดชอบในการเรียน	0.6399	0.9787
31	สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่ให้โอกาสการเข้าศึกษาอย่างเสมอภาค	0.3797	0.9789
32	ผู้บริหารของคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ	0.5226	0.9788
33	สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	0.6053	0.9788
34	สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่	0.4193	0.9789
35	สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	0.5079	0.9788
36	คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความภาคภูมิใจของคณาจารย์และนักศึกษภายในคณะและต่างคณะ	0.6226	0.9787

ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
37	สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น	0.5949	0.9788
38	ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	0.3922	0.9790
39	คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ	0.5981	0.9788
40	คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล	0.6287	0.9787
41	ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง	0.6289	0.9787
42	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	0.6848	0.9787
43	คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง	0.5777	0.97888
44	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	0.6008	0.9788
45	คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง	0.5207	0.9788
46	คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	0.6557	0.9787
47	นักศึกษาในคณะสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.6620	0.9787
48	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.5833	0.9788
49	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้	0.6321	0.9787
50	สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	0.4565	0.9789
51	สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม	0.4848	0.9789
52	สถาบันสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ	0.6470	0.9787
53	สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม	0.6723	0.9787
54	ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน	0.5797	0.9788
55	คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	0.4678	0.9789
56	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะเน้นการให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	0.6282	0.9787
57	คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอนไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา	0.5022	0.9788
58	คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม	0.5642	0.9788
59	คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	0.6543	0.9787



ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
60	นักศึกษาในคณะมีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด	0.4992	0.9788
61	ผู้บริหารของคณะ ไม่เคย ให้คณาจารย์หรือนักศึกษาตัดสินใจในเรื่องใดๆ	0.0291	0.9794
62	นักศึกษายอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือคณาจารย์ในคณะโดย <u>ไม่กล้า</u> แสดงความเห็นขัดแย้ง	0.0042	0.9794
63	คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือคณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา	0.6098	0.9787
64	คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	0.6383	0.9787
65	คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่างครบถ้วนถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม	0.5872	0.9788
66	สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน	0.6701	0.9787
67	คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ของคณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน	0.6423	0.9787
68	คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	0.6192	0.9787
69	เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือสั่งการเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	0.5185	0.9788
70	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ	0.6228	0.9787
71	คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ	0.6054	0.9788
72	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน	0.5898	0.9788
73	ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในการติดต่อกันระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน	0.5619	0.9788
74	คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	0.5061	0.9788
75	จำนวนลำดับขั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินเรื่องตามขั้นตอน	0.5911	0.9788
76	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ	0.6024	0.9787
77	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่	0.6004	0.9788

ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
78	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา	0.6436	0.9787
79	ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน	0.5740	0.9788
80	การจัดระบบการทำงานของคุณจะไม่เปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น	0.0340	0.9795
81	คณาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ	0.5441	0.9788
82	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ	0.6123	0.9787
83	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	0.5248	0.9788
84	การดำเนินกิจกรรมต่างๆในคณะจะได้รับความสะดวกเมื่อใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง	0.2227	0.9795
85	กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน	0.5028	0.9788
86	การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆมีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานและไม่ยุ่งยาก	0.5150	0.9788
87	กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด	0.5525	0.9788
88	จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันมีมากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ	0.0450	0.9794
89	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	0.6375	0.9787
90	คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลารว้งให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	0.4753	0.9789
91	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	0.5825	0.9788
92	ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	0.5011	0.9788
93	ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ	0.4830	0.9789
94	นักศึกษาในคณะแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน	0.4431	0.9789
95	ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา	0.5154	0.9788
96	คณาจารย์และนักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ	0.6270	0.9787
97	คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.6248	0.9787
98	นักศึกษาในคณะให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์	0.4733	0.9789

ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
99	คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	0.6444	0.9787
100	นักศึกษาในคณะมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.5752	0.9788
101	ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	0.4999	0.9788
102	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ของคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม	0.5804	0.9788
103	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0.2933	0.9793
104	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา เสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบัน นอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0.5476	0.9788
105	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็น แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน	0.5386	0.9788
106	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน	0.6055	0.9788
107	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	0.5454	0.9788
108	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ	0.5317	0.9788
109	สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆเป็นสิ่งที่ดี	0.6953	0.9787
110	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม	0.7194	0.9787
111	ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษามีความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	0.5660	0.9788
112	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรม ถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	0.5731	0.9788
113	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะมีวิถีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ	0.4824	0.9789
114	ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล	0.5951	0.9788
115	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าหาองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ	0.6088	0.9788

ตารางที่ 4.17 คุณภาพรายข้อของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

ลำดับ	ข้อรายการ	Item-total correlation	Alpha if Item Deleted
116	ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน	0.6903	0.9787
117	ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผยจริงใจรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา	0.5978	0.9788
118	คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่ นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต	0.6507	0.9787
119	คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	0.6257	0.9787
120	นักศึกษาในคณะปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน	0.5196	0.9788

## 3) คุณภาพรายฉบับ: ค่าความเที่ยง

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน แบบของ Cronbach โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ดังแสดงในตารางที่ 4.18 พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9790 และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงตามมิติการวัด พบว่า มิติสภาพทางสังคมมีค่าความเที่ยงสูงสุด (0.9351) รองลงมาคือมิติวัฒนธรรม (0.9345) มิติสภาพนิเวศน์ (0.9320) และ มิติระบบสังคม (0.8941) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงรายบรรยากาศพบว่าทุกบรรยากาศมีค่าความเที่ยงในระดับสูงโดยบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองมีค่าความเที่ยงสูงสุด (0.9583)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน			
ลำดับ	มิติการวัด	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1	สภาพนิเวศน์	30	0.9320
2	สภาพทางสังคม	30	0.9351
3	ระบบสังคม	30	0.8941
4	วัฒนธรรม	30	0.9345
ลำดับ	แบบบรรยากาศ	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1	บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	40	0.9407
2	บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	40	0.9443
3	บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง	40	0.9583
	เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งฉบับ	120	0.9790

#### 4) คุณภาพรายฉบับ: ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ความตรงตามโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมุนแกนแบบ Varimax พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ 0.965 ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าค่า Chi-square มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Chi-Square = 36816.783, df = 6555, p = 0.000) แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อรายการ 120 ข้อมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Component Analysis หมุนแกนแบบ Varimax สกัด 3 องค์ประกอบ (Component) โดยมีร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้เท่ากับ 41.729 ได้องค์ประกอบ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ จำนวน 40 ข้อ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมจำนวน 23 ข้อ และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง จำนวน 52 ข้อ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงในตารางที่ 4.19 ซึ่งข้อรายการที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไปเมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 ขึ้นไป แสดงว่าสามารถอธิบายลักษณะองค์ประกอบนั้นๆ ได้ (Hair, 1995: 385) ผลการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าทุกข้อรายการมีค่าระหว่าง 0.406-0.712 ยกเว้น ข้อ 50 สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน (0.390) ในองค์ประกอบ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ ข้อ 2 อาคารเรียนและอาคารประกอบในคณะมีความมั่นคงปลอดภัย (0.385) ในบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และ ข้อ 31 สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่ให้โอกาสการเข้าศึกษาอย่างเสมอภาค ในบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (0.297) ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อรายการ ข้อ 31 ออกเนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำ

ตารางโครงสร้าง เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด หลังการปรับปรุงจากผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงในตารางที่ 4.20 ซึ่งพบว่ามีความตรงตามโครงสร้างตามจุดมุ่งหมายของการวัดใน 3 แบบบรรยากาศและครอบคลุมมิติการวัดทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Component 1: บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
43	คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง	0.712
63	คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือคณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา	0.663
65	คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม	0.655
69	เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือส่งการเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา	0.627
86	การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก	0.606
39	คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ	0.604
73	ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในการติดต่อกันระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน	0.590
101	ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	0.572
8	คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์	0.571
70	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ	0.569
9	คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้า	0.546
117	ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา	0.542
17	คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ	0.530
76	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ	0.523
6	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง	0.523
66	สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน	0.521
7	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ใช้สนทนาร่วมกัน / ทำงานเป็นกลุ่ม	0.519
79	ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน	0.510

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ต่อ)

Component 1: บรรยากาศการให้บริการที่เป็นเลิศ (ต่อ)		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
21	การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก	0.510
56	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะเน้นการให้คำชมเชย ให้อาจารย์ในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ	0.509
109	สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี	0.490
82	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ	0.487
19	นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา	0.484
75	จำนวนลำดับขั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินเรื่องตามขั้นตอน	0.475
4	จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ	0.467
3	สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	0.465
40	คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล	0.460
35	สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	0.458
77	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่	0.456
38	ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	0.456
51	สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม	0.445
44	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง	0.422
14	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล	0.436
74	คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนันทปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	0.434
58	คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม	0.459

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ต่อ)

Component 1: บรรยากาศการให้บริการที่เป็นเลิศ (ต่อ)		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
49	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้	0.422
95	ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา	0.417
20	การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา	0.414
54	ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน	0.412
50	สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน	0.390
Component 2: บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
11	สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัย สามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	0.664
12	ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว	0.659
10	สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น	0.566
1	สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน	0.563
99	คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน	0.563
71	คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ	0.546
37	สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น	0.534
115	ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษามีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าหาองค์ความรู้ หลักการวิธีการและสิ่งใหม่ๆ	0.532
18	คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ	0.525
33	สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	0.524
13	สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ	0.523
52	สถาบันสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ	0.517



ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ต่อ)

Component 2: บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (ต่อ)		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
110	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยังทางวิชาการ โดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม	0.515
34	สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่	0.512
25	คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	0.489
42	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน และนักศึกษา	0.488
46	คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย	0.487
15	สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ	0.453
5	อาคารที่จัดของคณะหน่วยงานบริการ ห้องสมุดและโรงอาหารอยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินถึงกันได้โดยสะดวก	0.452
85	กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน	0.447
55	คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	0.423
87	กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด	0.392
2	อาคารเรียนและอาคารประกอบในคณะมีความมั่นคง ปลอดภัย	0.385
Component 3: บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
114	ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล	0.714
119	คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ	0.714
48	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.703
59	คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	0.700
112	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	0.684
104	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา เสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบัน นอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0.674

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ต่อ)

Component 3: บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
72	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน	0.673
111	ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม	0.669
97	คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.659
116	ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน	0.641
93	ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ	0.639
89	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	0.635
96	คณาจารย์และนักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ	0.634
78	ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา	0.624
67	คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ของคณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็นอย่างชัดเจน	0.612
57	คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา	0.609
30	คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน	0.596
41	ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง	0.580
32	ผู้บริหารของคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ	0.577
100	นักศึกษาในคณะมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.565
26	คณาจารย์ในคณะมีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน	0.560
91	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	0.549
107	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน	0.548
22	คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา	0.543

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ต่อ)

Component 3: บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (ต่อ)		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
68	คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ	0.542
92	ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน	0.537
106	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าความร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน	0.537
27	คณาจารย์ในคณะมีวิธีการสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรมหรือมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ในการเรียนการสอน	0.536
24	คณาจารย์ในคณะมีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ	0.532
23	คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน	0.522
83	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	0.518
28	คณาจารย์ในคณะจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน	0.517
102	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ของคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม	0.517
118	คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่ นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต	0.510
81	คณาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ	0.495
45	คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง	0.491
16	คณะ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา	0.491
53	สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม	0.488
120	นักศึกษาในคณะปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน	0.485
29	คณาจารย์ในคณะแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง	0.484
103	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษากันปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	0.481
64	คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	0.475
94	นักศึกษาในคณะแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน	0.473
90	คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	0.467

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ต่อ)

Component 3: บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (ต่อ)		
ข้อ	ข้อรายการ	น้ำหนักองค์ประกอบ
47	นักศึกษาในคณะสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.443
36	คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ	0.436
108	ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ	0.425
60	นักศึกษาในคณะมีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด	0.418
98	นักศึกษาในคณะให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์	0.415
113	ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาของคณะมีวิสัยทัศน์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ	0.409
105	ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็น แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน	0.406
31	สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่ให้โอกาสการเข้าศึกษาอย่างเสมอภาค	0.297

ตารางที่ 4.20 ตารางโครงสร้าง เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด

มิติการวัด	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวมร้อยละ (ข้อ)
	บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง ร้อยละ (ข้อ)	
1. สภาพนิเวศน์	9 (11ข้อ)	8 (10ข้อ)	8 (9ข้อ)	25 (30ข้อ)
2. สภาพทางสังคม	10 (12ข้อ)	6 (7ข้อ)	8 (10ข้อ)	24 (29ข้อ)
3. ระบบสังคม	12 (14ข้อ)	5 (6ข้อ)	8 (10ข้อ)	25 (30ข้อ)
4. วัฒนธรรม	4 (4ข้อ)	3 (3ข้อ)	19 (23ข้อ)	26 (30ข้อ)
<b>รวม</b>	<b>35 (41ข้อ)</b>	<b>22 (26ข้อ)</b>	<b>43 (52ข้อ)</b>	<b>100 (119ข้อ)</b>

\* รวมข้อรายการเชิงลบที่ปรับข้อความจำนวน 5 ข้อ

ตารางที่ 4.20 ตารางโครงสร้าง เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตาม มิติและจุดมุ่งหมายของการวัด (ต่อ)

มิติการวัด	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม (ข้อ)
	บรรยากาศการบริการ ที่เป็นเลิศ	บรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรม	บรรยากาศที่ส่งเสริม ความเป็นพลเมือง	
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>				<b>30</b>
1.1 อาคาร	3, 4, 6, 7	1, 2, 5		7
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	8, 9			2
1.3 เทคโนโลยี	14,17	10, 11, 12, 13, 15, 18	16	9
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน	19, 20, 21	25	22,23,24,26,27,28,29,30	12
<b>2. สภาพทางสังคม</b>				<b>29</b>
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ			32	1
2.2 การจูงใจ	35, 38,39	33, 34, 37	36	7
2.3 ภาวะผู้นำ	40, 43	42	41	4
2.4 ทักษะ	44, 49	46	45, 47, 48	6
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	50, 51	52	53	4
2.6 สถานภาพ	54,56,58,	55	57, 59, 60	7
<b>3. ระบบสังคม</b>				<b>30</b>
3.1 แบบการตัดสินใจ	61 63	62	64	4
3.2 แบบการสื่อสาร	65, 66, 69, 73, 70, 74	71	67, 68, 72	10
3.3 แบบการจัดลำดับชั้น	75, 76, 77		78	4
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	79, 82	80	81, 83, 84	6
3.5. ความเป็นระบบราชการ	86	85, 87, 88	89, 90	6
<b>4. วัฒนธรรม</b>				<b>30</b>
4.1 สิ่งประดิษฐ์			91, 92, 93, 94	4
4.2 แบบพฤติกรรม	95,101	99	96, 97, 98, 100	7
4.3 ปทัสถาน			102, 103, 104	3
4.4 ระบบความเชื่อ			105, 106, 107	3
4.5. ค่านิยม	109,	110	108, 111, 112	5
4.6 วิธีการคิด		115	113, 114	3
4.7. ฐานคติ	117		116, 118, 119, 120	5
<b>รวม (ข้อ)</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>119</b>

\* ข้อมูลรายการเชิงลบที่ปรับข้อความ

### 5) การวิเคราะห์เพื่อกำหนดค่าปกติวิสัย

ตารางที่ 4.21 แสดงการกระจายของบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยและเกณฑ์ปกติวิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.43 และค่าฐานนิยมเท่ากับ 3.45 ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ (-0.42) แสดงว่าคนส่วนใหญ่ให้คะแนนสูง และค่าความโค้งเป็นบวกน้อยกว่า 1 (0.098) แสดงว่าข้อมูลมีการเกาะกลุ่มค่อนข้างโค้ง

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนของแบบบรรยากาศและของมิติการวัดกับคะแนนในภาพรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่เท่ากัน พบว่ามีค่าที่ใกล้เคียงกันมาก โดยคะแนนที่ตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ( $P_{25}$ ) มีค่าเท่ากับ 3.1 คะแนนที่ตรงกับตำแหน่ง เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ( $P_{50}$ ) มีค่าเท่ากับ 3.4 คะแนนที่ตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ( $P_{75}$ ) มีค่าเท่ากับ 3.7 และคะแนนที่ตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ( $P_{90}$ ) มีค่าเท่ากับ 4.0 แสดงว่าสามารถกำหนดเกณฑ์ปกติวิสัยเพื่อแปลผลระดับบรรยากาศและระดับมิติการวัด ที่เป็นเกณฑ์กลางร่วมกันได้จากคะแนนในภาพรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ คะแนนดังกล่าวได้นำมาใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยสำหรับการแปลผลแบบบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยและมิติการวัด โดยการคำนวณค่าคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ตามลักษณะการกระจายของข้อมูล (Upton and Cookast, 1996: 55) ดังแสดงในภาพที่ 4.1 โดยส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation - QD) มีค่าเท่ากับ 0.30 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range - IQR) เท่ากับ 0.60 ทำให้ได้เกณฑ์ปกติวิสัยที่ใช้ในการแปลผลเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยมาก (คะแนนตั้งแต่ 2.80 ลงไป เทียบเคียงกับ  $P_{10}$ ) ระดับน้อย (คะแนน 3.10 ตรงกับ  $P_{25}$ ) ระดับค่อนข้างน้อย (คะแนน 3.40 ตรงกับ  $P_{50}$ ) ระดับค่อนข้างมาก (คะแนน 3.70 ตรงกับ  $P_{75}$ ) ระดับมาก (คะแนน 4.00 ตรงกับ  $P_{90}$ ) และ ระดับสูงมาก (คะแนน 4.00 ขึ้นไป ตรงกับ  $P_{90}$  ขึ้นไป)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.21 แสดงการกระจายของบรรยาการองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยและเกณฑ์ปกติวิสัย

สถิติ	N	Min	Max	Median	Mode	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
ค่า	521	2.02	4.87	3.43	3.45	3.34	0.48	-0.42	0.098

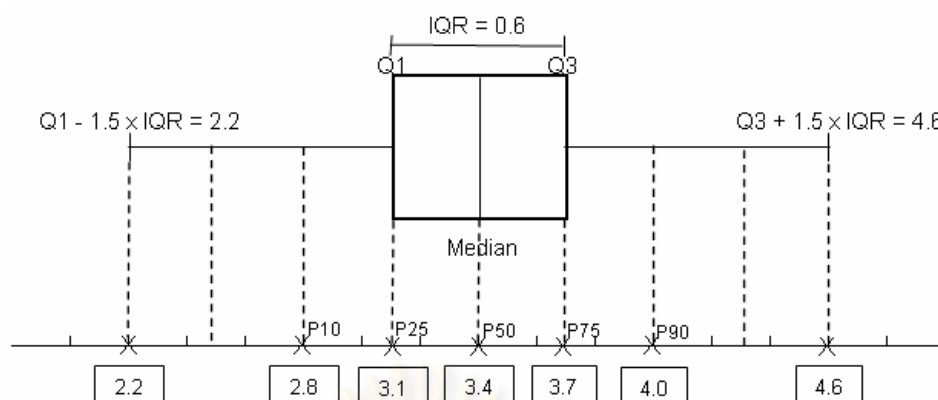
  

ตำแหน่ง เปอร์เซ็นต์ไทล์	บรรยาการ					มิติการวัด					
	บริการ	นวัตกรรม	พลเมือง	ค่าเฉลี่ย	ภาพรวม	สภาพนิเวศน์	สภาพทางสังคม	ระบบสังคม	วัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	ภาพรวม
5	2.29	2.55	2.66	2.50	2.54	2.44	2.49	2.40	2.63	2.49	2.54
10	2.53	2.70	2.79	2.67	2.70	2.60	2.70	2.61	2.80	2.68	2.70
15	2.70	2.82	2.91	2.81	2.86	2.73	2.87	2.73	2.93	2.81	2.86
20	2.80	2.93	3.04	2.92	2.97	2.90	3.01	2.84	3.04	2.95	2.97
25	2.90	3.05	3.18	3.04	3.09	3.03	3.11	2.97	3.20	3.08	3.09
30	2.97	3.12	3.25	3.11	3.18	3.10	3.16	3.02	3.29	3.14	3.18
35	3.04	3.20	3.35	3.20	3.24	3.17	3.25	3.09	3.33	3.21	3.24
40	3.14	3.24	3.41	3.26	3.29	3.23	3.32	3.15	3.40	3.28	3.29
45	3.21	3.31	3.46	3.33	3.37	3.30	3.38	3.21	3.46	3.34	3.37
50	3.26	3.38	3.53	3.39	3.43	3.40	3.45	3.26	3.53	3.41	3.43
55	3.34	3.43	3.58	3.45	3.48	3.43	3.52	3.32	3.60	3.46	3.48
60	3.38	3.47	3.62	3.49	3.54	3.50	3.56	3.37	3.64	3.52	3.54
65	3.43	3.40	3.66	3.53	3.60	3.56	3.63	3.42	3.70	3.58	3.60
70	3.53	3.58	3.73	3.61	3.65	3.63	3.70	3.45	3.73	3.63	3.65
75	3.60	3.66	3.79	3.68	3.72	3.68	3.76	3.53	3.83	3.74	3.72
80	3.70	3.72	3.87	3.76	3.77	3.76	3.82	3.57	3.90	3.76	3.77
85	3.75	3.80	3.93	3.83	3.84	3.86	3.90	3.64	3.96	3.84	3.84
90	3.85	3.88	4.00	3.91	3.96	3.96	4.01	3.74	4.06	3.94	3.96
95	4.02	3.96	4.16	4.05	4.11	4.16	4.11	3.91	4.20	4.10	4.11

เปอร์เซ็นต์ไทล์			เกณฑ์การแปลผล	
การกระจาย	คะแนน	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์เทียบเคียง	ช่วงคะแนน	ระดับ
$P_{50} - 2QD$	2.8	$P_{10}$	0.00 - 2.80	น้อยมาก
$P_{50} - 1QD$	3.1	$P_{25}$	2.81 - 3.10	น้อย
$P_{50}$	3.4	$P_{50}$	3.11 - 3.40	ค่อนข้างน้อย
			3.41 - 3.70	ค่อนข้างมาก
$P_{50} + 1QD$	3.7	$P_{75}$	3.71 - 4.00	มาก
$P_{50} + 2QD$	4.00	$P_{90}$	4.01 - 5.00	สูงมาก

\* ภาพรวม หมายถึง คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด



ภาพที่ 4.1 ค่าคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทยที่กำหนดเป็นเกณฑ์ปกติวิสัย

สำหรับวิธีคิดค่าคะแนน ได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลรายข้อ แล้วบันทึกผลการคำนวณในตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นดังแสดงในตารางที่ 4.22 ทั้งนี้สามารถบันทึกตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา และในภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดทุกกลุ่ม

สรุปผลการวิจัยในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ทำให้ได้เครื่องมือฉบับที่ 3 ที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยใน 4 มิติ แต่ละมิติมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในสูง อีกทั้งมีความตรงตามโครงสร้างโดยสามารถกำหนดองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่สร้างขึ้นเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับมีจำนวน 119 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหาที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.30-0.72 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.9790 มีความตรงเชิงโครงสร้างจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และมีเกณฑ์ปกติวิสัยที่ใช้ในการแปลผลใน 6 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยมาก (0.00 - 2.80) ระดับน้อย (2.81- 3.10) ระดับค่อนข้างน้อย (3.11- 3.40 ) ระดับค่อนข้างมาก (3.41 – 3.70) ระดับมาก (3.71 – 4.00) และระดับสูงมาก (4.01-5.00)





## 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในส่วนนี้เป็นวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาเมื่อใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยตามตารางโครงสร้างใหม่และเกณฑ์ปกติวิสัยที่กำหนดจากค่าคะแนนเปอร์เซ็นไทล์โดยใช้สถิติ непารามेटริก (Non-Parametric Statistics) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันตามตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่คิดว่าจะสัมพันธ์กับการรับรู้ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ในการทำงานหรือชั้นปี โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

### 2.2.1 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษา

เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์แบบบรรยากาศโดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยตามตารางโครงสร้างใหม่ (ตารางที่ 4.19) พบว่า เครื่องมือสามารถจำแนกความแตกต่างของบรรยากาศในสถาบันแต่ละประเภทและแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐมีบรรยากาศที่แตกต่างจาก บรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐและกลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชนที่มีบรรยากาศใกล้เคียงกัน และบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ข และบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ง มีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.23

เนื่องจากการกระจายของข้อมูลบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าคนส่วนใหญ่ให้คะแนนสูง (ค่าความเบ้เท่ากับ -0.42) แสดงว่าการกระจายของข้อมูลค่อนข้างเบ้ (Negatively Skewed Distribution) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ด้วยสถิติ Non-parametric ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาไทยตามประเภทสถาบันจากการทดสอบครัสคาลและวัลลิส (Kruskal-Wallis One-Way Analysis of Variance Test) พบว่าบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาไทยตามกลุ่มสถาบันโดยการทดสอบแมนวิทเนย์ (Mann-Whitney U Test) พบว่าบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่ม ข มีความแตกต่างกับบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่ม ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24 และ ตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.23 ผลการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำแนกตามประเภทสถาบัน

กลุ่มตัวอย่าง ตามประเภท สถาบัน	บรรยากาศ การบริการที่เป็นเลิศ		บรรยากาศ ที่ส่งเสริมนวัตกรรม		บรรยากาศ ที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง		บรรยากาศ แห่งความสำเร็จ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
กลุ่มตัวอย่าง สถาบันในสังกัดรัฐ	3.12	ค่อนข้างน้อย	3.25	ค่อนข้างน้อย	3.38	ค่อนข้างน้อย	3.25	ค่อนข้างน้อย
กลุ่มตัวอย่าง สถาบันในกำกับรัฐ	3.45	ค่อนข้างมาก	3.56	ค่อนข้างมาก	3.59	ค่อนข้างมาก	3.53	ค่อนข้างมาก
กลุ่มตัวอย่าง สถาบันเอกชน	3.14	ค่อนข้างน้อย	3.28	ค่อนข้างน้อย	3.36	ค่อนข้างน้อย	3.26	ค่อนข้างน้อย
กลุ่มตัวอย่าง สถาบันในกลุ่ม ข	3.13	ค่อนข้างน้อย	3.26	ค่อนข้างน้อย	3.35	ค่อนข้างน้อย	3.25	ค่อนข้างน้อย
กลุ่มตัวอย่าง สถาบันในกลุ่ม ง	3.33	ค่อนข้างน้อย	3.45	ค่อนข้างมาก	3.53	ค่อนข้างมาก	3.44	ค่อนข้างมาก
รวมกลุ่มตัวอย่าง ทุกสถาบัน	3.23	ค่อนข้างน้อย	3.36	ค่อนข้างน้อย	3.44	ค่อนข้างมาก	3.34	ค่อนข้างน้อย

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาไทยตามประเภทสถาบัน

บรรยากาศแห่งความสำเร็จ								
N	Mean	SD	ประเภทสถาบัน	N	Mean Rank	Chi-square	df	Asymp. Sig.
521	3.34	0.48	กลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐ	155	236.20	48.802	2	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐ	146	334.71			
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชน	220	229.56			
บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ								
N	Mean	SD	ประเภทสถาบัน	N	Mean Rank	Chi-square	df	Asymp. Sig.
521	3.23	0.52	กลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐ	155	231.17	50.883	2	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐ	146	336.39			
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชน	220	231.99			
บรรยากาศที่ส่งเสริมที่ส่งเสริมนวัตกรรม								
N	Mean	SD	ประเภทสถาบัน	N	Mean Rank	Chi-square	df	Asymp. Sig.
521	3.36	0.46	กลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐ	155	229.99	38.156	2	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐ	146	325.94			
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชน	220	239.75			
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง								
N	Mean	SD	ประเภทสถาบัน	N	Mean Rank	Chi-square	df	Asymp. Sig.
521	3.44	0.48	กลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐ	155	255.40	35.003	2	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐ	146	320.26			
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชน	220	225.62			

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาไทยตามกลุ่มสถาบัน

บรรยากาศแห่งความสำเร็จ								
N	Mean	SD	กลุ่มสถาบัน	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Sig.
521	3.34	0.48	กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มข	251	226.39	25198.00	-5.06	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มง	270	293.17			
บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ								
N	Mean	SD	กลุ่มสถาบัน	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Sig.
521	3.23	0.52	กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มข	251	228.16	25642.50	-4.80	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มง	270	291.53			
บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม								
N	Mean	SD	กลุ่มสถาบัน	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Sig.
521	3.36	0.46	กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มข	251	231.51	26482.00	-4.31	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มง	270	288.42			
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง								
N	Mean	SD	กลุ่มสถาบัน	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Sig.
521	3.44	0.48	กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มข	251	225.49	24971.50	-5.19	0.00
			กลุ่มตัวอย่างสถาบันกลุ่มง	270	294.01			

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.2.2 การเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันตามตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยต่อไปนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบัน ตามตัวแปรภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ชั้นปี และกลุ่มสาขาวิชาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ผลการเปรียบเทียบไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันเมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล นั่นคือไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีเพศต่างกัน หรือวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันในภาพรวมตามสถานภาพ อายุ อาชีพหรือชั้นปีในกรณีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษา และตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่ามีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการทดสอบภายหลัง (Post Hoc Test) พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ และนักศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์และนักศึกษามีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันไม่แตกต่างกัน และพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปีจะมีระดับการรับรู้บรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในกรณีของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนักศึกษาพบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากนักศึกษาชั้นปีอื่นๆทุกชั้นปี นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันในภาพรวมตาม  
ภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

เพศ	N	Mean	SD	Levene's F	p	t	df	p	
หญิง	333	3.35	0.48	0.27	0.59	-1.42	519	0.15	
ชาย	188	3.41	0.46						
วุฒิการศึกษา	N	Mean	SD	Source	SS	df	MS	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	348	3.34	0.44	Between Groups	1.84	3	0.61	2.74	0.43
ปริญญาตรี	6	3.42	0.36	Within Groups	116.09	517	0.22		
ปริญญาโท	95	3.41	0.49	Total	117.93	520			
ปริญญาเอก	72	3.53	0.56						
สถานภาพ	N	Mean	SD	Source	SS	df	MS	F	p
ผู้บริหาร	52	3.61	0.41	Between Groups	4.72	2	2.36	10.80	0.00
อาจารย์	134	3.39	0.53	Within Groups	113.21	518	0.21		
นักศึกษา	335	3.37	0.44	Total	117.93	520			
Post Hoc test : ผู้บริหาร $\neq$ คณาจารย์ ; ผู้บริหาร $\neq$ นักศึกษา ; คณาจารย์ = นักศึกษา									
อายุ	N	Mean	SD	Source	SS	df	MS	F	p
น้อยกว่า 35 ปี	369	3.33	0.44	Between Groups	3.75	2	1.87	8.51	0.00
35-54 ปี	139	3.47	0.52	Within Groups	114.18	518	0.22		
55 ปีขึ้นไป	13	3.72	0.47	Total	117.9	520			
Post Hoc test : อายุ น้อยกว่า 35 ปี $\neq$ อายุ 35-54 ปี และ อายุ 55 ปีขึ้นไป									
อายุงาน	N	Mean	SD	Source	SS	df	MS	F	p
น้อยกว่า 5 ปี	54	3.28	0.50	Between Groups	2.77	3	0.92	3.64	0.01
5-9 ปี	35	3.55	0.43	Within Groups	46.28	182	0.25		
10-14 ปี	29	3.44	0.49	Total	49.06	185			
15 ปีขึ้นไป	68	3.57	0.54						
Post Hoc test : อายุงานของผู้บริหารและคณาจารย์ที่น้อยกว่า 5 ปี $\neq$ กับทุกช่วงอายุงาน									
ชั้นปี	N	Mean	SD	Source	SS	df	MS	F	p
ชั้นปีที่ 1	34	3.59	0.31	Between Groups	3.95	3	1.31	6.96	0.00
ชั้นปีที่ 2	90	3.39	0.45	Within Groups	62.64	331	0.18		
ชั้นปีที่ 3	90	3.28	0.40	Total	66.60	334			
ชั้นปีที่ 4	121	3.24	0.46						
Post Hoc test : นักศึกษาชั้นปีที่ 1 $\neq$ ทุกชั้นปี									
กลุ่มสาขาวิชา	N	Mean	SD	Levene's F	p	t	df	p	
วิทยาศาสตร์	204	3.26	0.51	5.30	0.02	-4.29	519	0.00	
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	317	3.45	0.43						

$\neq$  หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้

#### 3.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 3 และคู่มือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือฉบับที่ 3 ที่พัฒนาให้สามารถประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พร้อมคู่มือการใช้ ไปทดลองใช้ในสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่ง แล้วทำการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการ ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ คณบดีคณะนิติศาสตร์ รวม 7 คน และกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 8 คน คณาจารย์จำนวน 32 คน และนักศึกษาจำนวน 72 คน รวม 112 คนในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 3 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 4.27 และตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.27 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการต่อการใช้เครื่องมือ

ประเด็นความคิดเห็น	N	Mean	SD	ความหมาย
<b>1. คู่มือการวัด</b>	7	4.45	0.21	<b>มากที่สุด</b>
1.1 เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามความจำเป็นที่ต้องใช้	7	4.50	0.50	มากที่สุด
1.2 ความชัดเจนของคำชี้แจงในการใช้คู่มือ	7	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ความชัดเจนของการอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	7	4.33	0.47	มาก
1.4 ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้เครื่องมือ	7	4.67	0.47	มากที่สุด
1.5 การใช้ภาษาในการอธิบาย	7	4.50	0.50	มากที่สุด
1.6 รูปแบบคู่มือมีความสวยงาม อ่านง่าย	7	4.17	0.37	มาก
1.7 ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นโดยไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม	7	4.00	0.00	มาก
<b>2. การดำเนินการในการใช้เครื่องมือ</b>	7	4.52	0.16	<b>มากที่สุด</b>
2.1 ความเหมาะสมด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	7	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 ความเหมาะสมด้านความสะดวกและความง่ายในการดำเนินการ	7	4.83	0.37	มากที่สุด
2.3 ความเหมาะสมของวิธีการกำหนดข้อมูลหลัก	7	4.17	0.37	มาก
2.4 ความเหมาะสมในส่วนของการสร้างแบบวัด	7	4.33	0.47	มาก
2.5 ความเหมาะสมในส่วนของการวิเคราะห์ผล	7	4.67	0.47	มากที่สุด
2.6 ความเหมาะสมในส่วนการแปลผลการวัด	7	4.17	0.37	มาก
2.7 ความเป็นไปได้ในการนำผลการวัดไปใช้ประโยชน์	7	4.50	0.50	มากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

1-1.49 = น้อยที่สุด 1.50-2.49 = น้อย 2.50-3.49 = ปานกลาง 3.50-4.49 = มาก 4.50-5.00 = มากที่สุด



ตารางที่ 4.28 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลต่อการใช้เครื่องมือ

ประเด็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร	N	Mean	SD	ความหมาย
1. ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ	8	4.33	0.75	มาก
2. ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ	8	4.50	0.50	มากที่สุด
3. รูปแบบเครื่องมือมีความสวยงาม น่าอ่าน	8	4.00	0.82	มาก
4. ความสะดวกในการตอบ	8	4.67	0.47	มากที่สุด
5. ความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่านเครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ การตอบแบบสอบถามในรูปแบบที่เป็นเอกสาร	8	4.67	0.47	มากที่สุด
ประเด็นความคิดเห็นของกลุ่มคณาจารย์	N	Mean	SD	ความหมาย
1. ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ	32	4.17	0.53	มาก
2. ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ	32	4.31	0.46	มาก
3. รูปแบบเครื่องมือมีความสวยงาม น่าอ่าน	32	3.79	1.00	มาก
4. ความสะดวกในการตอบ	32	4.24	0.86	มาก
5. ความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่านเครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ การตอบแบบสอบถามในรูปแบบที่เป็นเอกสาร	32	4.31	0.79	มาก
ประเด็นความคิดเห็นของกลุ่มนักศึกษา	N	Mean	SD	ความหมาย
1. ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ	72	3.99	0.84	มาก
2. ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ	72	3.66	0.93	มาก
3. รูปแบบเครื่องมือมีความสวยงาม น่าอ่าน	72	3.53	1.01	มาก
4. ความสะดวกในการตอบ	72	3.44	0.91	ปานกลาง
5. ความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่านเครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ การตอบแบบสอบถามในรูปแบบที่เป็นเอกสาร	72	3.41	0.94	ปานกลาง
ประเด็นความคิดเห็นของทุกกลุ่ม	N	Mean	SD	ความหมาย
1. ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ	112	4.06	0.77	มาก
2. ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ	112	3.97	0.85	มาก
3. รูปแบบเครื่องมือมีความสวยงาม น่าอ่าน	112	3.78	1.00	มาก
4. ความสะดวกในการตอบ	112	3.93	0.92	มาก
5. ความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่านเครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ การตอบแบบสอบถามในรูปแบบที่เป็นเอกสาร	112	3.95	0.93	มาก

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจากมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

1-1.49 = น้อยที่สุด 1.50-2.49 = น้อย 2.50-3.49 = ปานกลาง 3.50-4.49 = มาก 4.50-5.00 = มากที่สุด

ผลการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยโดยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมในด้านต่างๆ โดยมีคะแนนเต็มแต่ละด้าน 5 คะแนน พบว่า

3.1.1 กลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการใช้เครื่องมือวัดได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในส่วนของคุณีมือการวัดในภาพรวมสรุปได้ว่าคู่มือการวัดมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเห็นว่า เนื้อหาในคู่มือมีความครบถ้วนตามความจำเป็นที่ต้องใช้ คำชี้แจงในการใช้คู่มือมีความชัดเจน การนำเสนอขั้นตอนการใช้เครื่องมือ และการใช้ภาษาในการอธิบาย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วน การอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศของคณาจารย์ ความสวยงาม อ่านง่ายของคุณีมือมีความเหมาะสมในระดับมาก เช่นเดียวกันกับ การนำคู่มือไปใช้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นโดยไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม ที่มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ในส่วนของการดำเนินการในการใช้เครื่องมือ คณะผู้ดำเนินการใช้เครื่องมือวัดให้ความคิดเห็นในภาพรวมสรุปได้ว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในระดับมากที่สุด โดยเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ความสะดวกและความง่ายในการดำเนินการวัด มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ขั้นตอนการกำหนดข้อมูลหลักที่ใช้ในเครื่องมือมีความเหมาะสมในระดับมาก การสร้างแบบวัด มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนของการวิเคราะห์ผล มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนการแปลผลการวัด มีความเหมาะสมในระดับมาก และการนำผลการวัดไปใช้ประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด กลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการวัดให้ข้อเสนอแนะว่า ควรสื่อสารทำความเข้าใจกับกลุ่มผู้ให้คำตอบในเรื่องเกี่ยวกับช่วงเวลาที่ต้องการให้พิจารณาสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน เช่น ณ สภาพปัจจุบัน หรือในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับเพิ่มไว้ในคู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยในหัวข้อ แนวทางการวัดบรรยากาศของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย

3.1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลต่อการใช้เครื่องมือในภาพรวมของทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มนักศึกษา พบว่าทุกข้อคำถาม ได้แก่ ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ รูปแบบเครื่องมือมีความสวยงาม น่าอ่าน ความสะดวกในการตอบ และความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่านเครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ การตอบแบบสอบถามในรูปแบบที่เป็นเอกสาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ผู้ให้ข้อมูลมีข้อคิดเห็นว่าการถามทุกแบบบรรยากาศในครั้งเดียวด้วยข้อรายการจำนวน 119 ข้อ ทำให้รู้สึกที่จำนวนข้อรายการมีมากเกินไป เป็นผลให้ผู้ให้ข้อมูลไม่ยอมตอบหรือตอบโดยไม่ได้อ่านข้อรายการอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ตรงกับสภาพที่แท้จริงได้

### 3.2 เครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการนำเสนอเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับสมบูรณ์ และคู่มือการใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ ประกอบด้วยแบบวัดการรับรู้ของผู้บริหาร แบบวัดการรับรู้ของคณาจารย์ และแบบวัดการรับรู้ของนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาตามองค์ประกอบในมิติ สภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะแสดงระดับของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยนี้ ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 119 ข้อ แบ่งเป็น บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ จำนวน 41 ข้อ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม จำนวน 26 ข้อ บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง จำนวน 52 ข้อ และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ได้จากค่าเฉลี่ยของบรรยากาศทั้ง 3 แบบข้างต้น

ส่วนการให้คะแนนจากระดับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด กล่าวคือ ระดับน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน ระดับน้อย ได้ 2 คะแนน ระดับปานกลางได้ 3 คะแนน ระดับมาก ได้ 4 คะแนน และระดับมากที่สุด ได้ 5 คะแนน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยที่ได้สามารถแปลผลเป็นระดับของบรรยากาศแต่ละแบบ และระดับของมิติการวัดในแต่ละมิติ เครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับสมบูรณ์ แสดงไว้ในภาคผนวก ค และภาคผนวก ง ตามลำดับ

ค่าระดับคะแนนที่ได้จากการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สามารถนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยและบันทึกในแบบตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ ดังแสดงในตารางที่ 4.22 และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ปกติวิสัยที่เป็นผลจากการวิจัยใน 6 ระดับ ดังนี้ ระดับน้อยมาก (0.00 - 2.80) ระดับน้อย (2.81- 3.10) ระดับค่อนข้างน้อย (3.11- 3.40) ระดับค่อนข้างมาก (3.41 – 3.70) ระดับมาก (3.71 – 4.00) และ ระดับสูงมาก (4.01-5.00) รายละเอียดของการแปลผลการวัดแสดงไว้ในภาคผนวก ง

## 2. คู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

สาระในคู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วย คำชี้แจงในการใช้คู่มือที่อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ส่วนประกอบ และประโยชน์ของคู่มือ ส่วนเนื้อหาของคู่มือแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความหมายของบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การ แบบบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย และแนวทางการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ตอนที่ 2 การใช้งานเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นส่วนที่นำเสนอขั้นตอนและวิธีการใช้เครื่องมืออย่างละเอียด ครอบคลุมตั้งแต่ ขั้นตอนการเข้าสู่ระบบ การออกจากระบบ การกำหนดข้อมูลหลัก การสร้างแบบวัด การตอบแบบวัด การรายงานผลการวัด และการแปลผลการวัด โดยรายละเอียดของคู่มือแสดงไว้ในภาคผนวก ง



ศูนย์วิทย์ทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยมี คำถามในการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นอย่างไร 2) เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร และ 3) เครื่องมือและคู่มือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพียงใด สำหรับวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ

ขั้นตอนที่ 2: การสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขั้นตอนที่ 3: การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขั้นตอนที่ 4: การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้ แต่แต่ละขั้นตอนนี้มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและแบบบรรยากาศ

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศและบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษา จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบบรรยากาศ และแบบบรรยากาศที่ใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ ถูกต้อง ทำให้ได้องค์ประกอบและแบบบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่จะใช้ในการวิจัย

##### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 1 โดยนำความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเนื้อหาขององค์ประกอบและแบบบรรยากาศที่ต้องการวัด กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและแบบบรรยากาศขององค์การตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสม องค์ประกอบ

หลักองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ และทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

จากนั้นทำการจัดทำตารางโครงสร้างประกอบด้วยค่าน้ำหนักของเนื้อหาที่จะวัดตาม องค์ประกอบและจุดมุ่งหมายที่จะวัด ตลอดจนกำหนดประเภทเครื่องมือ มาตรฐานวัด และค่าคะแนน นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาการให้ค่าน้ำหนัก และความเหมาะสมของมาตรฐานวัดและการให้คะแนน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักของผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบ ประเมินความเหมาะสมของมาตรฐานวัดและค่าคะแนน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาค บรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ตลอดจนการสรุปความคิด เห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปปรับปรุงตารางโครงสร้าง มาตรฐานวัด และค่าคะแนน

ขั้นตอนต่อไปคือการสร้างข้อรายการที่สอดคล้องกับตารางโครงสร้างและตัวชี้วัด แล้วทำ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ดัชนี IOC (Item-Objective Congruence) แล้ว ทำการปรับปรุงข้อความให้เหมาะสม จากนั้นนำเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา จำนวน 2 ครั้ง เพื่อ ทดสอบความชัดเจนของข้อรายการ ภาษา และเวลาที่ใช้ในการตอบ แล้วนำผลที่ได้มาทำการปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้คือเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสรุปข้อคิดเห็นจากการทดลองใช้ และการหา ค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient)

### ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทย โดยการนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 2 ที่ ได้จากการปรับปรุงเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับที่ 1 ในขั้นตอนที่ 2 ไป ใช้กับกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย จำแนกตามมาตรฐาน สถาบันอุดมศึกษา (2551) ในกลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัย ขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก กลุ่มละ 3 แห่ง แต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ประเภท ละ 1 แห่ง รวมสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ เป็นผู้บริหาร จำนวน 52 คน คณาจารย์จำนวน 134 คน และนักศึกษาจำนวน 335คน รวมทั้งสิ้น 521 คน แล้วทำการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ ค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงเชิงความ

สอดคล้องภายใน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และความตรงตามโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วนำผลการวิเคราะห์มาทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

#### ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงเครื่องมือและสรุปผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเครื่องมือไปใช้

ขั้นตอนนี้เป็นการนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 3 ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองใช้กับสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่ง เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการนำไปใช้งานจริง เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้คือ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 3 ที่พัฒนาในรูปแบบออนไลน์สามารถใช้งานผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ พร้อมคู่มือการใช้ และแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้เครื่องมือและคู่มือการใช้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และการสรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

### 2. สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย
2. เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ได้จากงานวิจัย
3. ความเหมาะสมของการใช้เครื่องมือและคู่มือการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย แต่ละหัวข้อมีรายละเอียด ดังนี้

#### 2.1 องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

2.1.1 องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture) แต่ละมิติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้

**มิติสภาพนิเวศน์** ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน

**มิติสภาพทางสังคม** ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจสังคม สถานภาพ

**มิติระบบสังคม** ประกอบด้วย แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ ความเป็นระบบราชการ

**มิติวัฒนธรรม** สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ปทัสถาน ระบบความเชื่อ ค่านิยม วิธีการคิด ฐานคติ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักรวม 22 องค์ประกอบใน 4 มิติที่ใช้ในการ วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยทุกองค์ประกอบในทุกมิติ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ว่ามีความเหมาะสมในการใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ในระดับมากและมากที่สุด กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 และ 4.50 ขึ้นไปตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 โดยองค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบในมิติระบบสังคม และ มิติวัฒนธรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

### 2.1.2 องค์ประกอบหลักในแต่ละมิติประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

**อาคาร** ประกอบด้วย อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร แบบของอาคาร

**สิ่งอำนวยความสะดวก** ประกอบด้วย วัสดุ ครุภัณฑ์

**เทคโนโลยี** ประกอบด้วย สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ

**การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน** ประกอบด้วย การจัดกลุ่มเรียน เทคนิค และวิธีการสอน การทดสอบ

**เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ** ประกอบด้วย เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ

**การจูงใจ** ประกอบด้วย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเอง ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

**ภาวะผู้นำ** ประกอบด้วย คุณลักษณะ บทบาท พฤติกรรม

**ทักษะ** ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านมนทัศน์

**ระดับเศรษฐกิจสังคม** ประกอบด้วย สถานะทางการเงินของสถาบัน

**สถานภาพ** ประกอบด้วยสถานภาพด้านคุณสมบัติ ด้านปฏิบัติตนที่เมาะสมกับสถานภาพ

**แบบการตัดสินใจ** ประกอบด้วย การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ การตัดสินใจแบบกลุ่ม

**แบบการสื่อสาร** ประกอบด้วย การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน

**การจัดลำดับขั้น** ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง

**โครงสร้างที่เป็นทางการ** ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ โครงสร้างองค์การแบบการเมือง

**ความเป็นระบบราชการ** ประกอบด้วย กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน

**สิ่งประดิษฐ์** ประกอบด้วยประวัติความเป็นมาสัญลักษณ์และปรัชญาพิธีกรรมกาลแห่งกาย



**แบบพฤติกรรม** ประกอบด้วย พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน

**ปทัสสถาน** ประกอบด้วย ปทัสสถานในการทำงาน ปทัสสถานในการประพฤติตัวทางสังคม

**ระบบความเชื่อ** ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ

**ค่านิยม** ประกอบด้วย ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ ค่านิยมทางการเมือง

**วิธีการคิด** ประกอบด้วย แบบวิธีการคิด

**ฐานคติ** ประกอบด้วย ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน ฐานคติสำหรับคณาจารย์ ฐานคติสำหรับนักศึกษา

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบ รวม 59 องค์ประกอบ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมในการใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในระดับมากและมากที่สุด กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 และ 4.50 ขึ้นไปตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยตามรายองค์ประกอบหลัก พบว่า องค์ประกอบหลัก การจูงใจ ภาวะผู้นำ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น ปทัสสถาน ค่านิยม วิธีการคิด และฐานคติ เป็นองค์ประกอบที่มีองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2.1.3 ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย กำหนดตามมิติการวัด 4 มิติ ในองค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 59 องค์ประกอบ จำแนกตามแบบบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship)

ผลการวิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดจำนวน 119 ตัวชี้วัด จำแนกตามมิติและองค์ประกอบที่ใช้วัดตามแบบบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง ดังรายละเอียดในโครงสร้างของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ตารางที่ 4.20) ที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิโดยคัดเลือกเฉพาะตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุดกล่าวคือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 และ 4.50 ขึ้นไปตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ที่ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสรุปได้เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจำนวน 119 ตัวชี้วัด

## 2.2 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ได้จากงานวิจัย

2.2.1 ผลการวิจัยทำให้ได้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 3 ชุด ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้บริหาร แบบวัดการรับรู้ของคณาจารย์

และแบบวัดการรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาตามองค์ประกอบในมิติ สภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคมและวัฒนธรรม ที่แสดงระดับของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ของสถาบันอุดมศึกษาไทยพร้อมคู่มือ ใน 2 รูปแบบคือแบบสิ่งพิมพ์และแบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ แต่ละชุดของแบบวัดมีข้อรายการจำนวน 119 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด (0-20%) 2 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย (21-40%) 3 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง (41-60%) 4 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก (61-80%) 5 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด (81-100%) ทั้งนี้เป็นการวัดตามองค์ประกอบใน 4 มิติ ได้แก่ มิติสภาพนิเวศน์ ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 30 ข้อ มิติสภาพทางสังคม ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 29 ข้อ มิติระบบสังคม ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 30 ข้อ มิติวัฒนธรรม ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 30 ข้อ รวมทั้งหมด 119 ข้อ ทุกมิติใช้วัดบรรยากาศแต่ละแบบ หากจำแนกข้อรายการตามแบบบรรยากาศจะพบว่า บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 41 ข้อ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 26 ข้อ บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 52 ข้อ รวมได้เป็น 119 ข้อเช่นกัน รายละเอียดของแบบวัดทั้ง 3 ชุดแสดงไว้ในภาคผนวก ค

การที่เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีการจัดเป็นแบบวัดแยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ตามแบบบรรยากาศ และตามองค์ประกอบบรรยากาศ ทำให้การวัดแต่ละครั้งสามารถเลือกวัดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม หรือเลือกวัดแบบบรรยากาศแต่ละแบบ หรือเลือกวัดตามองค์ประกอบบรรยากาศได้ ทั้งนี้การแปลผลยังคงต้องใช้ค่าเฉลี่ยจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด การแปลผลระดับบรรยากาศได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ยของข้อรายการในแต่ละแบบบรรยากาศของผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มแล้วบันทึกในตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ตารางที่ 4.22) สำหรับบรรยากาศแห่งความสำเร็จได้จากค่าเฉลี่ยของข้อรายการของบรรยากาศทั้ง 3 แบบ ผลการคำนวณค่าเฉลี่ยดังกล่าวให้นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติวิสัยที่ได้จากงานวิจัยดังรายละเอียดในข้อ 2.3 หากค่าเฉลี่ยที่ได้ตกอยู่ในช่วงคะแนนระดับใดหมายถึงแบบบรรยากาศแต่ละแบบอยู่ในระดับนั้นๆ นอกจากนั้นยังสามารถแปลผลการวัดในระดับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การได้ด้วยทั้งนี้เนื่องจากข้อรายการในแบบวัดมีการจัดแบ่งตามองค์ประกอบบรรยากาศในแต่ละมิติด้วย ดังนั้นค่าเฉลี่ยของข้อรายการในแต่ละองค์ประกอบของผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มจึงสามารถแปลผลระดับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อองค์ประกอบบรรยากาศในแต่ละมิติได้ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ปกติวิสัย เช่นเดียวกับการแปลผลแบบบรรยากาศ ทำให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของแต่ละองค์ประกอบได้

เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เป็นผลจากการวิจัยนี้สามารถเลือกใช้ได้ 2 รูปแบบคือรูปแบบสิ่งพิมพ์และรูปแบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งในรูปแบบออนไลน์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์จะคำนวณค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับบรรยากาศและระดับการรับรู้ในแต่ละองค์ประกอบให้ แต่ในรูปแบบสิ่งพิมพ์ผู้ใช้เครื่องมือต้องคำนวณค่าเฉลี่ยและแปลผลเอง

2.2.2 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือพิจารณาจากผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่าแต่ละข้อรายการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวม (Item-total Correlation) อยู่ในช่วง 0.2933 – 0.7194 ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงตามมิติการวัดพบว่าทั้ง 4 มิติ มีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.8941 – 0.9351 ค่าความเที่ยงตามรายบรรยากาศ มีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.9407 – 0.9583 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9790 มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยสามารถกำหนดองค์ประกอบของการวัดได้ 3 องค์ประกอบ

กล่าวได้ว่าเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนของเครื่องมือทั้งฉบับ มีความตรงตามโครงสร้างและความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีคุณภาพ

2.2.3 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย (Norm) โดยใช้ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ตรงกับคะแนน 4.00 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ตรงกับคะแนน 3.70 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนน 3.40 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ตรงกับคะแนน 3.10 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 10 ตรงกับคะแนน 2.80 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้กำหนดเกณฑ์ปกติวิสัยที่ใช้ในการแปลผลใน 6 ระดับ ดังนี้ ระดับน้อยมาก (0.00-2.80) ระดับน้อย (2.81-3.10) ระดับค่อนข้างน้อย (3.11-3.40) ระดับค่อนข้างมาก (3.41-3.70) ระดับมาก (3.71-4.00) และ ระดับสูงมาก (4.01-5.00)

2.2.4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันตามตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ พบว่า

1) เมื่อจำแนกข้อมูลการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาตามเพศและวุฒิการศึกษา ไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีเพศต่างกัน หรือวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันตามสถานภาพ อายุ อายุงานหรือชั้นปีในกรณีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษา และตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ และนักศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์และนักศึกษามีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันไม่แตกต่างกัน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกัน ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์ พบว่าผู้บริหาร

และคณาจารย์ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนักศึกษาพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างจากนักศึกษาชั้นปีอื่น ๆ ทุกชั้นปี และผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกัน

3) ผลการวิเคราะห์แบบบรรยากาศจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่าบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐมีบรรยากาศมีความแตกต่างจาก บรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐและกลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชนที่มีบรรยากาศใกล้เคียงกัน และบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ข และบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ง มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของบรรยากาศกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาไทย ตามประเภทสถาบัน และตามกลุ่มสถาบันที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### 23 ความเหมาะสมของการใช้เครื่องมือและคู่มือการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในรูปแบบออนไลน์กับสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่ง ประกอบด้วยกลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ คณบดีคณะนิติศาสตร์ และคณบดีคณะบริหารธุรกิจ รวม 7 คน และกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 8 คน คณาจารย์จำนวน 32 คน และนักศึกษาจำนวน 72 คน รวม 112 คน สรุปได้ดังนี้

2.3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการต่อการใช้เครื่องมือในส่วนของคู่มือการวัด พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45) ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก และมากที่สุด โดยมีข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “ความชัดเจนของคำชี้แจงในการใช้คู่มือ” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00) สำหรับข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ “ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้กับ สถาบันอุดมศึกษาอื่นโดยไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00)

ในส่วนของการดำเนินการในการใช้เครื่องมือ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52) ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก และมากที่สุด โดยมีข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “ความเหมาะสมด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00) ซึ่งหมายถึงการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการวัดเนื่องจากการใช้งานผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่ต้องจัดพิมพ์แบบวัดและไม่มีค่าใช้จ่ายในการบันทึกข้อมูลจากแบบวัดและขั้นตอนการวิเคราะห์ประมวลผลเหมือนระบบการวัดที่เป็นเอกสาร ข้อที่มีคะแนนรองลงมาคือ “ความเหมาะสมด้านความสะดวกและง่ายในการดำเนินการ” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83) และ “ความเหมาะสมในส่วนของการวิเคราะห์ผล” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67) ตามลำดับ

2.3.2 ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลต่อการใช้เครื่องมือในภาพรวมของทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มนักศึกษา พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือ “ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) “ความรู้สึกลดตบภัยในการให้ข้อมูลผ่านเครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่ายเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และ “ความสะดวกในการตอบ” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) ตามลำดับ

### 3. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามการสรุปผลการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 องค์ประกอบและแบบบรรยายภาคที่ใช้ในการวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

3.1.1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักรวม 22 องค์ประกอบใน 4 มิติที่ใช้ในการวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยทุกองค์ประกอบในทุกมิติ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมในการใช้วัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในระดับมากและมากที่สุด โดยองค์ประกอบหลักในมิติระบบสังคม และมิติวัฒนธรรม ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

หากพิจารณาองค์ประกอบในทุกมิติที่ใช้ในการวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษา จะพบว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 22 องค์ประกอบใน 4 มิติ ครอบคลุมปัจจัยหลักที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งส่วนที่เป็นรูปธรรม (Objective) ได้แก่ สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และส่วนที่เป็นนามธรรม (Subjective) ได้แก่ สภาพแวดล้อมเชิงสังคม ซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบการวัดบรรยายภาคองค์การที่ครอบคลุมที่สุด กล่าวคือเป็นองค์ประกอบที่สามารถวัดบรรยายภาคองค์การจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในฐานะผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมส่วนที่เป็นรูปธรรมอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่รับรู้ได้จากสิ่งที่ปรากฏให้เห็นภายนอก และองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมอยู่บนพื้นฐานการรับรู้ที่ตอบสนองต่อลักษณะที่เป็นจริงของสถาบัน ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกของตนหรือจากบุคลิกเฉพาะตนของแต่ละปัจเจกบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในที่ห้อมล้อมทุกคนอยู่ตลอดเวลาและส่งผลกระทบต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมา สังเกตได้ และเป็นที่รับรู้ของคนส่วนใหญ่จะเป็นพื้นฐานที่อนุมานไปเป็นบรรยายภาคของสถาบัน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ Sells (1968) และ Juchau (1982) ที่ว่าการศึกษเกี่ยวกับบรรยายภาคองค์การควรศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสภาพแวดล้อมในด้านกายภาพ สภาพทางสังคม และพฤติกรรมของคนในองค์การควบคู่กันไป นอกจากนี้ องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาบรรยายภาคองค์การของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) วัฒนธรรม (Culture) ซึ่งผู้วิจัย

ใช้เป็นกรอบความคิดมิติการวัดในการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบที่ได้รับการยอมรับจากนักวิจัยด้านบรรยากาศองค์การมากกว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ทั้งยังได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลายในงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และงานวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศสถานศึกษา (Zullig, Keith. et al, 2010; National Council of Professors of Educational Administration, 2009; Office of Institutional Research and Advancement, Trenholm State Technical College, 2005) นอกจากนี้ยังครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศของนักวิชาการหลายท่าน (Gray , 2007; Owens, 2004; Litwin & Stringer , 2002; Johnson et al., 1999; Hoy et al., 1991; Likert, 1980; Stern and Steinhoff, 1970; Coughlan, 1970; Halpin and Croft, 1963)

องค์ประกอบบรรยากาศในมิติระบบสังคมของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่เชื่อมโยงกับแบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และต่อประสิทธิผลขององค์การในที่สุด ความสัมพันธ์ที่ดีของทุกฝ่ายย่อมส่งผลต่อบรรยากาศของสถาบันในเชิงบวก แบบการตัดสินใจมีการแปรผันตามแบบภาวะผู้นำและส่งผลต่อบรรยากาศของสถาบัน เนื่องจากการตัดสินใจที่สำคัญย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องบ้างไม่มากนักน้อย โดยเฉพาะการตัดสินใจของผู้บริหารมักส่งผลกระทบต่อคณาจารย์และนักศึกษา หากการตัดสินใจนั้นทำให้เกิดความขัดแย้ง ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของสถาบันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จในภาพรวม แบบการตัดสินใจบนพื้นฐานของสารสนเทศที่ชัดเจน มีการรับฟังและให้โอกาสแสดงความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างบรรยากาศแบบเปิดที่ทำให้คณาจารย์และนักศึกษามีความรู้สึกปลอดภัยในการเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Owens (2004) ที่เห็นว่าการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ดีในองค์การสถานศึกษา เนื่องจากความสำเร็จของสถานศึกษาไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงลำพังหากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อย่างไรก็ตามการตัดสินใจอาจเกิดขึ้นเมื่อต้องแก้ปัญหาซึ่งปัญหาเดียวกันอาจถูกรับรู้เข้าใจแตกต่างกัน การสื่อสารภายในสถาบันจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีนัยต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง การให้และรับข้อมูลข่าวสารช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี และการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อกันทำให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการทำงานเป็นทีมที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน ส่งเสริมบรรยากาศการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ นอกจากนี้หากพิจารณาลักษณะโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการประสานงานของทุกฝ่ายจะพบว่าแม้ว่ารูปแบบโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาจะมีการปกครองตามสายการบังคับบัญชา

เป็นลำดับขั้นคล้ายกับระบบราชการแต่บรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าหน่วยงานแบบอื่น คณาจารย์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในสาระสำคัญทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย เลาหวิเชียร (2531) ที่เห็นว่าโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเป็นแบบแนวราบมากกว่าแนวตั้ง เป็นแหล่งที่รวมคนมีการศึกษาทำให้ไม่ยอมรับการใช้อำนาจบังคับแต่ยอมรับการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่สถานการณ์ในการให้บริการการศึกษาอยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในเชิงรุกมากขึ้นให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม คุณภาพ และการบริการมีการปรับโครงสร้างองค์การกฎระเบียบ ขั้นตอนและความเข้มงวดในการทำงาน ในทิศทางที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมและการบริการที่เป็นเลิศ การใช้อำนาจหน้าที่ สายงานการบังคับบัญชา เป็นไปในทางที่สนับสนุนให้การให้บริการการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้มาตรฐานวิชาการ

การศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การต้องทำความเข้าใจกับวัฒนธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากสังคมมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงและปรับแต่งสภาพแวดล้อมอยู่เสมอซึ่งส่งผลต่อ วิธีการคิด และการสื่อสารเรื่องราวรอบตัวของคนในสังคมนั้น ซึ่งหากเป็นไปในทิศทางบวกย่อมส่งผลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ องค์ประกอบบรรยากาศในมิติวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เข้าใจความสอดคล้องเหมาะสมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา กับสภาพแวดล้อมในสถาบันอุดมศึกษา ครอบคลุม สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ปทัสถาน ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการคิด และ ฐานคติ ที่ชี้นำพฤติกรรมของคนและกลุ่มคนในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกรอบที่ใช้อ้างอิงเพื่อทำความเข้าใจหรืออธิบายความหมายของเหตุการณ์หรือกิจกรรมในสถาบัน สถาบันอุดมศึกษาต้องมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถาบัน การปรับเปลี่ยนหรือส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีพื้นฐานจากการสร้างวัฒนธรรมที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของงานตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตน และพัฒนาสถาบัน โดยแสดงให้เห็นปรากฏอย่างเด่นชัดในความคาดหวังของสถาบันหรือแทรกอยู่ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้เป็นที่ยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและปลูกฝังถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศให้พัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Davidson (2003) ที่พบว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันและเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน

3.1.2 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบ รวม 59 องค์ประกอบ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมในการใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ในระดับมากและมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยตามรายชื่อองค์ประกอบหลักพบว่า องค์ประกอบหลัก การจูงใจ ภาวะผู้นำ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับขั้น ปทัสถาน ค่านิยม วิธีการคิด และฐานคติ เป็นองค์ประกอบที่มีองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบเหมาะสมในระดับมากที่สุด

การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงานของสถาบัน ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาจากความเข้าใจและความสามารถในการดำเนินการที่ผลักดันให้ คณาจารย์และนักศึกษามีพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่มีมุ่งหวังตามลำดับขั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เลือกที่จะทำในแนวทางที่ต้องการ โดยทุ่มเทเวลา ตั้งใจและเอาจริงเอาจังในการทำสิ่งที่ตนเลือกเพื่อความสำเร็จของผลลัพธ์ตามที่ปรารถนา นับเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นจากปกติ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากสถาบันจัดให้คณาจารย์ได้รับประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ มีเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษที่เป็นธรรมและชัดเจน ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คณาจารย์รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน อัตราการเปลี่ยนงานของคณาจารย์จะต่ำและสามารถดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาทำงาน เช่นเดียวกันถ้าสถาบันมีระบบการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ทักษะชีวิต และแนะแนวการประกอบอาชีพแก่นักศึกษา คณาจารย์มีแนวทางการให้คำปรึกษา สร้างความมั่นใจและกำลังใจแก่นักศึกษาในการปรับปรุงผลการเรียน จะสร้างความรู้สึกของความมั่นคงให้กับนักศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Allen (2003) ที่พบว่าระดับการรับรู้ของบุคลากรในบรรยากาศที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีวิธีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานและขณะเดียวกันก็สร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในสถาบัน มีผลต่อบรรยากาศของความมั่นคงหรือไม่มั่นคงในการทำงาน 2) ความต้องการทางสังคม ครอบคลุมการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้สถาบันสามารถส่งเสริมคณาจารย์มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก สมาคมวิชาชีพหรือกลุ่มนักวิชาการ การรับเชิญเป็นวิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการวิชาการภายนอกสถาบัน หรือการร่วมกิจกรรมกับต่างสถาบัน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาในคณะเดียวกันและต่างคณะ ตลอดจนการส่งเสริมสร้างความปลอดภัย การยอมรับซึ่งกันและกัน และมีมิตรภาพภายในสถาบัน 3) ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับ ตำแหน่งรางวัล ประโยชน์ตอบแทน เพื่อเชิดชูเกียรติ เช่น การประกาศเกียรติคุณ ผลงานที่ดีเด่น หรือได้รับการเคารพนับถือยกย่องในผลงานและคุณความดี และให้ความเคารพชื่นชมต่อผู้ที่เรียนดีได้คะแนนสูง 4) ความอิสระในการปกครองตนเอง สถาบันควรให้คณาจารย์และนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนในการจัดงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีอิสระในการคิดการตัดสินใจการใช้ทรัพยากรขององค์การในการทำงาน 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ เป็นเสมือนพลังผลักดันให้คณาจารย์และนักศึกษา มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงานหรือการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Schneider and Bowen (1995) ที่กล่าวถึงการใช้ลักษณะงานในการจูงใจว่า คนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีนัยสำคัญ งานที่ให้อิสระในการดำเนินการ และงานที่ทำทนายได้แสดงความสามารถให้



ปรากฏ ดังนั้นการมอบหมายงานที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ รู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ นอกจากนี้การได้รับการยอมรับในผลงานและความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ถือเป็นรางวัลที่บุคคลต้องการได้รับนอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

การใช้ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาของผู้บริหารไม่สามารถอาศัยอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หรืออำนาจในการให้คุณให้โทษตามบทบาทหน้าที่แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ผู้นำต้องมีพฤติกรรมสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนที่เข้มแข็งจากคณาจารย์และนักศึกษาเพื่อที่จะปฏิบัติภารกิจของสถาบันได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ ซึ่งต้องอาศัยการสร้างควมไว้วางใจ ความร่วมมือ ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการร่วมกันแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันนำมาซึ่งความคิดที่หลากหลายและข้อมูลที่มีคุณภาพที่นำไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่สำคัญ องค์ประกอบหนึ่งดังจะเห็นได้จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การของ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540); ศิริวรรณ วงศ์ประภรณ์กุล (2543); อิศระบุญญะฤทธิ (2545); สิริริน ใจหาญ (2550) และณัฐพฤทธิ ศรีภักดี (2552) ผู้นำสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่นอกจากต้องมีเป้าหมายที่แน่ชัดแล้วยังมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงโดยสร้างความเข้มแข็ง ให้พลังอำนาจ และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จที่ไม่ใช่ของผู้ใดผู้หนึ่งแต่เป็นความสำเร็จร่วมกัน การมีสัมพันธภาพที่ดี ให้เกียรติยอมรับและชื่นชมในความสามารถ การสร้างความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการรับรู้บรรยากาศ และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีที่มีต่อสถาบัน เป็นพลังที่ส่งผลต่อวิธีการทำงานและการทุ่มเทในการทำงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับสามารถคิดสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจ นำความคิดใหม่ๆไปใช้ในการพัฒนางาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาได้ดี ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ แสวงหาความรู้วิธีการใหม่ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชญานุช ลักษณะวิจารณ์ (2540) ที่ทำการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การที่พบว่าทัศนคติต่อผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Sarros et al. (2008) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ และผลการศึกษาของ Haakonsson et al. (2008) ที่พบว่าการใช้ภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกับบรรยากาศองค์การส่งผลในทางลบกับผลการดำเนินงานขององค์การ

การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงบุคคลในองค์การเข้าด้วยกันช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในองค์การอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ชัดเจน ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง ทัวถึง และทันเวลา สถาบันอุดมศึกษาต้องมีระบบการแจ้งข่าวสารข้อมูลทุกอย่งที่เกี่ยวข้องให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ มีการให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่

อย่างชัดเจน สม่่าเสมอ นอกจากนั้นผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันควรมีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย การส่งเสริมให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สร้างสรรค์ โดยอาจจัดในรูปของชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันในกลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน ช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับ แนวคิดของ Schneider et al. (2000) ที่ว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ และบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ปัจจัยหนึ่งคือการทำให้ความสำคัญในการแก้ปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ การให้และรับข้อมูลข่าวสารจากผู้รับบริการ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การประสานงานเพื่อทำให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งทำได้ผ่านการสื่อสารในช่องทางต่างๆ การจัดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างของสถาบันมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารกล่าวคือลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่ไม่มากเกินไป การสื่อสารถึงกันจะมีความรวดเร็วมากกว่าและความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรจะมีความใกล้ชิดกัน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์การที่สำคัญได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม วิธีการคิด และฐานคติ การสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน กล่าวคือมีน้ำใจ มีความสามัคคีช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม การสร้างค่านิยม ที่ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรับผิดชอบและเป็นพี่พี่ทางวิชาการ แสวงหาทักษะและวิธีการใหม่ๆ เพื่อรักษามาตรฐานทางวิชาการให้สูง ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกันมีจิตสำนึกในความถูกต้องชอบธรรมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน คณาจารย์และนักศึกษาที่เข้ามาใหม่ก็จะปรับตัวตามทำให้เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับการศึกษาของ Haire (มปป) ที่พบว่าปัจเจกบุคคลจะปฏิบัติตามพฤติกรรมของกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันเหนียวแน่นจะยังมีอิทธิพลสูงต่อการรับรู้ที่จะคล้อยตามสิ่งที่กลุ่มคาดหวังให้เป็น

ข้อที่น่าสังเกตประการหนึ่งคือองค์ประกอบบรรยากาศตามแนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) มีความเชื่อมโยงกับเกณฑ์บ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 (ฉบับเดียน พุทธศักราช 2553) ในส่วนขององค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ตัวบ่งชี้ 2.5 ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระบบและกลไกการให้คำปรึกษาและบริการด้านข้อมูลข่าวสาร องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน ซึ่งการเชื่อมโยงการศึกษาระบบบรรยากาศองค์การกับการประกันคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pemberton (2008) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของผู้นำสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมในโปรแกรมการปรับปรุง

คุณภาพการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพและหลักการของโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และผลการวิจัยของ Pashiardis (1998) ที่พบว่าบรรยากาศในองค์การมหาวิทยาลัยผูกพันลึกซึ้งกับคุณภาพของกระบวนการต่างๆภายในองค์การ งานวิจัยของ ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์ (2544) ที่ศึกษาความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และที่ปรากฏกับความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 และ ISO14000 และการศึกษาของ บุญสม ภัทรกุลวณิชย์ (2547) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ

3.1.3 ผลการวิจัยได้ตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดจำนวน 119 ตัวชี้วัด จำแนกตามมิติและองค์ประกอบที่สอดคล้องกับแบบบรรยากาศที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วยแบบบรรยากาศ 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในสถาบันตามองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การพบว่า นักวิชาการศึกษาบรรยากาศตามแบบบรรยากาศที่ตนให้ความสนใจ หรือเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ อาทิ บรรยากาศทางสังคม (Social Climate) บรรยากาศภาวะผู้นำ (Climate for Leadership) บรรยากาศการจัดการ (Managerial Climate) บรรยากาศทางการเมือง (Political Climate) บรรยากาศที่มีสุขภาพ (Healthy Climate) เป็นต้น ในองค์การหนึ่งๆ จึงไม่ได้มีบรรยากาศแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ แต่มีบรรยากาศหลายแบบปะปนกัน แต่อาจมีแบบใดแบบหนึ่งเด่นมากหรือน้อย แล้วแต่ว่าบรรยากาศแบบใดจะเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ และเอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การจะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นๆ

สำหรับบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยนั้นเมื่อศึกษาสภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันพบว่า อยู่ในสภาวะที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงสูง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารทุกระดับ จะต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นและความกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินไปสู่เป้าหมายตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาทั้งด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาและด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้งนี้โดยคำนึงถึงความต้องการของนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพของการจัดการกระบวนการภายใน ประกอบกับการที่สถาบันอุดมศึกษาเป็น

องค์การที่ให้บริการด้านการศึกษา ซึ่งนอกจากต้องผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะ ทั้งประสงค์ ตอบสนองความต้องการของสังคมแล้วยังให้บริการทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆกับ ประชาชน ผู้ประกอบการ หน่วยงานและองค์การภายนอก ตลอดจนการสร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อเป็นแหล่งวิทยากรและผู้นำสังคมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ เสียสละ อุทิศตน ของบุคลากรของสถาบัน แบบบรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาไทย จึงสอดคล้องกับแบบบรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรยากาศของการส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรยากาศแห่งความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kuenzi, Maribeth; and Schminke, Marshall (2009) ที่พบว่าการศึกษาบรยากาศขององค์การสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ได้แก่ กลุ่มที่เน้นบรยากาศที่เป็นงานหลักได้แก่การบริการ กลุ่มที่เน้นบรยากาศของการพัฒนา และกลุ่มที่เน้นบรยากาศของความร่วมมือ และการศึกษาของ Schneider et al. (1994a) ที่กล่าวว่าแบบบรยากาศทั้ง 4 แบบข้างต้นเป็นแบบบรยากาศที่มีอยู่ในทุกองค์การที่ประสบความสำเร็จ

### 3.2 เครื่องมือวัดบรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ได้จากงานวิจัย

#### 3.2.1 โครงสร้างของเครื่องมือวัดบรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

1) การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดเนื้อหาที่จะวัดตามกรอบแนวคิดการวิจัยโดยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดเป็น 4 มิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 59 องค์ประกอบและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี นับเป็นเครื่องมือที่ใช้องค์ประกอบบรยากาศขององค์การที่กล่าวได้ว่าครอบคลุมที่สุดแตกต่างจากเครื่องมือวัดบรยากาศขององค์การที่พัฒนาในบริบทสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ ได้แก่ College Characteristics Index – CCI (Pace and Stem, 1958) และ University Version of the Charles F. Kettering Climate Scale – UCFK (Johnson, William et al., 1999) ซึ่งองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรยากาศขององค์การไม่ได้ครอบคลุมมิติสภาพนิเวศน์ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้นำความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเนื้อหาขององค์ประกอบที่ต้องการวัดและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบโดยพยายามให้ครอบคลุมลักษณะที่สำคัญขององค์ประกอบนั้นๆมากที่สุดเพื่อให้สร้างตัวชี้วัดได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่การสร้างข้อรายการที่ไม่เป็นการชี้นำการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยได้รับการประเมินความเหมาะสม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำให้สามารถมั่นใจได้ว่าเครื่องมือวัดบรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การวัดบรยากาศขององค์การที่ครอบคลุมที่สุดคือการวัดบรยากาศขององค์การจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การในฐานะผู้ให้ข้อมูล (Informants) ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ การรับรู้ต่อบรยากาศขององค์การอาจจะแตกต่างกันในแต่ละปัจเจกบุคคลแต่สามารถสรุปการรับรู้

ร่วมกันของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นออกมาเป็นสภาพบรรยากาศได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croft, 1962; Forehand and Gilmer, 1964; Tagiuri, 1968; Schneider and Hall, 1972 และ Schneider and Reichers, 1983 บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การอาจไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงหรือสภาพที่เป็นจริงขององค์การนั้นๆ ก็ได้ ทั้งนี้ลักษณะที่แท้จริงหรือสภาพที่เป็นจริงขององค์การยังมีความสำคัญน้อยกว่าภาพที่สมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การนั้นรับรู้ เพราะการรับรู้เป็นสิ่งซึ่งควบคุมการตอบสนองของบุคคลเป็นการรับรู้ด้วยค่านิยม ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่างๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและสร้างผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ สมาชิกขององค์การทุกคนย่อมต้องมีความคิดหรือความรู้สึกต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ความรู้สึกนี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน และความรู้สึกหรือความคิดนี้เองที่ก่อร่างเป็นบรรยากาศภายในขององค์การ ซึ่งถ้าสามารถวัดได้จะสามารถใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุกได้อย่างรอบคอบ ตรงจุด เพื่อที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถรู้สภาพบรรยากาศในองค์การได้โดยอ้อมผ่านการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ และถ้าสามารถวัดการรับรู้เหล่านี้ได้และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การได้ ย่อมจะจัดการหรือสามารถเปลี่ยนการรับรู้เหล่านั้นในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ และนั่นคือการเปลี่ยนบรรยากาศภายในขององค์การซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ปรับให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้ บรรยากาศแท้ที่จริงไม่ใช่ตัวกำหนดพฤติกรรมแต่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่างบุคคล (P) กับสภาพแวดล้อม (E) สภาพความเป็นจริงขององค์การถูกเข้าใจได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในองค์การรับรู้ในสภาพนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การเสมือนเป็นตัวกรอง (Filter) ที่ปรากฏการณ์ภายในขององค์การต้องผ่านออกไป

แนวทางการวัดบรรยากาศขององค์การจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การจึงเป็นที่ยอมรับและเป็นแนวทางที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือกใช้ในการศึกษาบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นที่มาของการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยจากการรับรู้ของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถาบัน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา การวัดบรรยากาศขององค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในงานวิจัยนี้เป็นการวัดจากการรับรู้ของสมาชิกในสถาบันไม่ได้เป็นการวัดสภาพความเป็นจริงในสถาบันดังนั้นสภาพความเป็นจริงอาจจะดีกว่าหรือแย่กว่าสภาพที่ได้จากการวัดจากการรับรู้ อย่างไรก็ตามในมุมมองของสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การจะรู้สึกว่าสภาพการที่พวกเขารับรู้คือความเป็นจริง จึงถือว่าเป็นข้อมูลที่มีนัยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ

การออกแบบเครื่องมือวัดจากการรับรู้ของสมาชิกในสถาบัน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา นั้นนอกจากจะสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การแล้วยังเป็นการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความละเอียดมากขึ้น และได้ภาพรวมบรรยากาศขององค์การที่มีความสมดุลจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่มเพื่อลดความคลาดเคลื่อน (Minimized Error) และมีความเป็นกลาง (Neutrality) อย่างไรก็ตามการเก็บข้อมูลการรับรู้จากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่มทำให้ต้องกำหนดตัวชี้วัดที่คำนึงถึงความเป็นทั่วไป (Generalized) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มสามารถตอบได้

โครงสร้างของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นจึงประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 3 ชุด กล่าวคือเป็นแบบวัดสำหรับผู้บริหาร แบบวัดสำหรับคณาจารย์ และแบบวัดสำหรับนักศึกษา แต่ละชุดมีข้อรายการ 119 ข้อ แม้ว่าจำนวนข้อรายการจะค่อนข้างมากแต่นับว่าน้อยกว่าเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่พัฒนาในบริบทสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศซึ่งพบว่า CCI มีจำนวน 300 ข้อรายการ และ UCFK มีจำนวน 130 ข้อรายการ สำหรับเครื่องมือที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ผู้ใช้เครื่องมือสามารถเลือกวัดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม หรือเลือกวัดแบบบรรยากาศแต่ละแบบ หรือเลือกวัดตามองค์ประกอบบรรยากาศได้ โดยไม่ต้องวัดทั้ง 119 ข้อ ในครั้งเดียว เพื่อแก้ปัญหาจำนวนข้อรายการที่ค่อนข้างมากได้

2) เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด 2 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย 3 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง 4 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก และ 5 หมายถึง ข้อรายการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

มาตรประมาณค่าแบบ Likert เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะมาตรวัด 5 ระดับ เนื่องจากสามารถเข้าใจได้ง่าย การวิเคราะห์ค่าคะแนนไม่ซับซ้อน และข้อมูลที่ได้นำมาให้ความหมายที่ตอบสนองความต้องการได้ และผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การพบว่าเครื่องมือวัดที่ศึกษานิยมใช้มาตรประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับมากที่สุด (OCDQ-Halpin and Croft, 1963; OHI- Hoy et al., 1991; UCFK- Johnson et al., 1999) นอกจากนั้นผู้วิจัยได้คำนึงถึงการใช้เวลาในการตอบ หากเป็นการตอบที่ต้องแสดงความคิดเห็นหรือใช้รูปแบบที่หลากหลายในเครื่องมือวัดซึ่งมีจำนวนข้อมากพอสมควร จะมีผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากกว่า

3) การศึกษาบรรยากาศองค์การโดยใช้ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของคนส่วนใหญ่ในองค์การเป็นการลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากอิทธิพลแฝงที่มีผลต่อการรับรู้ของปัจเจกบุคคล อันเป็นความคลาดเคลื่อนที่อาจเป็นผลจาก Halo Effect หรือ ความคลาดเคลื่อนอันเนื่องมาจากแนวโน้มของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่อาจมีลักษณะของการให้ข้อมูลที่ค่อนข้างไปในด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ได้แก่ ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการให้ข้อมูลโน้มเอียงในด้านบวกมากเกินไป (Generosity Error) ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการให้ข้อมูลโน้มเอียงในด้านลบมากเกินไป (Error of Severity) และ ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการให้ข้อมูลโน้มเอียงที่จะเลือกเป็นกลางมากเกินไป (Error of Central Tendency) การใช้ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของคนส่วนใหญ่ในองค์การจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนดังกล่าวได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Ary et al. (2002) ที่เสนอให้ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลแทนการใช้ข้อมูลรายบุคคล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของนักวิชาการหลายท่าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่าบรรยากาศเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลหลายๆคนที่อยู่ในสภาพเดียวกัน

บรรยากาศองค์การเกิดขึ้นจากกลุ่มของลักษณะขององค์การและกลุ่มของการรับรู้ของคนที่อยู่ภายในองค์การที่มีต่อลักษณะนั้นๆ ซึ่งอธิบายองค์การในรูปของสิ่งที่ถูกเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์การ และรายงานผลได้จากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของสมาชิกส่วนใหญ่ที่อยู่ในสภาพการขณะนั้น เหมือนการรายงานสภาพดินฟ้าอากาศของกรมอุตุนิยมวิทยาที่รายงานจากสภาพการโดยเฉลี่ยของบรรยากาศในบริเวณนั้นๆ

3.2.2 การแปลผลของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้ใช้เครื่องมือสามารถแปลผลได้ 3 แบบ คือ แบบอิงกลุ่ม (Norm-referenced) แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced) และแบบอิงตนเอง (Self-referenced) ทั้งนี้การแปลผลแต่ละแบบมีข้อแตกต่างที่ผู้ใช้สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม

1) การแปลผลแบบอิงกลุ่มโดยใช้ผลการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย (Norm) ที่ได้จากการวิจัยใช้ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ ได้แก่ เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ตรงกับคะแนน 4.00 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ตรงกับคะแนน 3.70 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนน 3.40 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ตรงกับคะแนน 3.10 เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 10 ตรงกับคะแนน 2.80 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้กำหนดเกณฑ์ปกติวิสัยที่ใช้ในการแปลผลใน 6 ระดับ ดังนี้ ระดับน้อยมาก (0.00 - 2.80) ระดับน้อย (2.81- 3.10) ระดับค่อนข้างน้อย (3.11- 3.40) ระดับค่อนข้างมาก (3.41 – 3.70) ระดับมาก (3.71 – 4.00) และ ระดับสูงมาก (4.01-5.00)

การวัดผลแบบอิงกลุ่มจะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเปรียบเทียบระดับบรรยากาศภายในสถาบันตนกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่เป็นกลุ่มอ้างอิงได้ เพื่อที่จะได้ทราบว่ามาตรฐานอยู่ในระดับใดของกลุ่ม อย่างไรก็ตามแม้ว่างานวิจัยนี้จะพยายามลดความคลาดเคลื่อน (Minimized error) โดยทำการสุ่มตัวอย่างให้มีความครอบคลุมตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจจะมีผลต่อการให้ข้อมูลการรับรู้ให้มากที่สุด ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน ชั้นปี สถานภาพ ประเภทสถาบัน กลุ่มสถาบัน กลุ่มสาขาวิชา แล้วก็ตาม แต่ข้อมูลที่นำมาใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยจากจำนวนผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 521 คน พบว่าคนส่วนใหญ่ให้คะแนนสูง (ค่าความเบี่ยงเท่ากับ -0.42) ผลการแปลความหมายอาจยังไม่คงที่ ในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มสถาบันต่างๆ ให้มีจำนวนมากขึ้น ส่วนการกำหนดเกณฑ์ปกติวิสัยที่ใช้ในการแปลผลใน 6 ระดับ เพื่อให้เครื่องมือวัดมีความไว (Sensitivity) ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2535) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของการวัดว่าต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนโดยต้องมีมาตรฐานและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

2) การแปลผลแบบอิงเกณฑ์ โดยสถาบันที่เป็นผู้ใช้เครื่องมือสามารถกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ที่ต้องการใช้เป็นมาตรฐานในการวัดได้เองโดยเปรียบเทียบบรรยากาศภายในสถาบันกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผลการวัดกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าประสบผลสำเร็จในระดับที่ต้องการหรือไม่ ทั้งนี้การวัดแบบอิงเกณฑ์จะทำให้สามารถกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของ

สถาบันตนเอง และยกระดับบรรยากาศตามเกณฑ์ที่อาจปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้นได้ อีกทั้งอาจจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดเกณฑ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้อีกทางหนึ่ง และอาจใช้ในการวิเคราะห์ องค์กรประกอบที่ต้องเปลี่ยนแปลงและเสริมจุดแข็งเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันดังที่ Office of Institutional Research and Advancement, Trenholm State Technical College (2005) ใช้

3) การแปลผลแบบอิงตนเอง ผู้ใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถ เปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศภายในสถาบัน ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน หรือก่อนและหลังการ เปลี่ยนแปลงเพื่อวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่Litwin, Bray and Brooke (1996) ใช้ในการศึกษาปัญหาการลดลงของรายได้ และผลกำไรในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการใช้ กฎระเบียบใหม่จากข้อมูลบรรยากาศขององค์กรโดยการเปรียบเทียบบรรยากาศก่อนและหลังการใช้มาตรการลด ค่าใช้จ่ายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002) ที่ใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์กรเป็น เครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Performance Management Tool) โดยใช้ผลการ ดำรวจบรรยากาศขององค์กรในการวิเคราะห์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

### 3.2.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยมีคุณภาพรายข้อ คุณภาพรายฉบับ ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ที่กล่าวได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และเมื่อพิจารณาด้าน ความตรงเชิงโครงสร้างจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถสกัดองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ตรง ตามโครงสร้างเชิงทฤษฎีที่มีจุดมุ่งหมายในการวัดแบบบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยใน 3 แบบ บรรยากาศ จำนวนตัวชี้วัดในแต่ละมิติมีความตรงตามโครงสร้างตามที่ทบทวนวรรณกรรมไว้ แม้ว่า ตัวชี้วัดในรายบรรยากาศจะมีการปรับเปลี่ยนไปจากที่นำเสนอไว้ในเบื้องต้นบ้างแต่ก็ไม่ได้ทำให้เครื่องมือ สูญเสียความตรงตามโครงสร้างไปแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบในการวัดบรรยากาศแต่ละแบบยังคง ครอบคลุมมิติการวัดทุกมิติและแต่ละมิติมุ่งวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยร่วมกัน

เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์แบบบรรยากาศโดยใช้เครื่องมือ วัดบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษาไทยพบว่า เครื่องมือสามารถจำแนกความแตกต่างของ บรรยากาศในสถาบันแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างสถาบันในกลุ่ม ง ซึ่งเป็นกลุ่มสถาบันที่เน้นการวิจัย ขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก มีบรรยากาศที่ส่งเสริม นวัตกรรมในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) เมื่อเปรียบเทียบกับบรรยากาศของกลุ่ม ตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ข ซึ่งมีบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26) อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ไม่ได้รายงานผลการตรวจสอบความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) แต่อย่างใดเนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆกำลังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของ การพัฒนาสถาบันเพื่อนำไปสู่ปรัชญา วัตถุประสงค์และพันธกิจตามกลุ่มสถาบันที่สำนักงาน



คณะกรรมการการอุดมศึกษาประกาศไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา (2551) จึงเป็นข้อจำกัดที่ยังไม่มีข้อมูลที่แสดงระดับบรรยากาศที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกลุ่มรู้ชัด (Known Group) ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับผลที่ได้จากเครื่องมือวัด

3.2.4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันตามตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1) ผลการวิจัยไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีเพศต่างกัน หรืออุดมศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการรับรู้ของปัจเจกบุคคลขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นให้ความสนใจในสิ่งใดก็จะเปิดรับในสิ่งนั้น และจะหลีกเลี่ยงการเปิดรับในสิ่งที่ไม่น่าสนใจหรือไม่สำคัญสำหรับตน ซึ่งเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีการจำแนกเฉพาะกลุ่มโดยแบ่งเป็น 3 ชุด สำหรับ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ข้อรายการในแต่ละมิติการวัดล้วนเกี่ยวข้องกับพันธกิจกับการดำเนินชีวิตในสถาบันซึ่งน่าจะอยู่ในประเด็นความสนใจและความสำคัญต่อผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มโดยไม่เกี่ยวกับเพศ หรืออุดมศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษากการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงของ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ที่พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนของนางลักษณ นิมปี (2547) และผลการศึกษาของ ออาหาร สังขสมิท (2546) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามทัศนคติของพนักงานสายวิชาชีพพบว่าเพศ ของพนักงานสายวิชาชีพที่ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบรรยากาศของสถาบันตามสถานภาพ อายุ อาชีพหรือชั้นปีในกรณีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษา และตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันในระดับสูง แตกต่างจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ และนักศึกษา ที่มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) ความรู้สึกของความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง อาจทำให้เกิดความลำเอียง (bias) ในการให้ข้อมูลการรับรู้ต่อสภาพบรรยากาศที่มีส่วนที่สะท้อนผลการบริหารงานของผู้บริหารเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Payne, Roy L. and Mansfield, Roger. (1973) ที่พบว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ในลำดับขั้นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าจะมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การไปในทิศทางที่เป็นบวกมากกว่า และการศึกษาของ Moran and Volkwein (1988) ที่พบว่าผู้บริหารของวิทยาลัยของรัฐ ที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปีมีการรับรู้

ต่อบรรยากาศของศรัทธาในทางบวกมากกว่าคณาจารย์ อย่างไรก็ตามกรณีเช่นนี้ไม่ได้มีผลต่อคุณภาพของเครื่องมือวัดบรรยากาศของศรัทธาสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นแต่อย่างใดเนื่องจากการแปลผลของเครื่องมือใช้ค่าเฉลี่ยที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม กล่าวคือนอกจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารแล้ว ยังมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มนักศึกษาด้วย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุ อายุงานหรือชั้นปี และกลุ่มสาขาวิชาของคณะที่สังกัดหรือศึกษาอยู่ แตกต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศของสถาบันแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การกระบวนการรับรู้ที่ช้าหรือเร็วต่างกัน การตัดสินใจในการเลือกสรรการรับรู้วิธีการประมวลผลความคิดและวิเคราะห์ ซึ่งมีผลจาก อายุ ประสบการณ์ และจุดเน้นของการให้ความสำคัญในเรื่องที่ตนสนใจแตกต่างกัน ทำให้การตีความและระดับของการรับรู้ในทางบวกและทางลบจึงแตกต่างกันไปตาม อายุ อายุงาน และกลุ่มสาขาวิชา ดังปรากฏในผลการวิจัยนี้ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของณิชาธิ์ ภู่อสร (2547) และนงลักษณ์ นิมปี (2547) ที่เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศของศรัทธาของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าบุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของศรัทธาไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของศรัทธาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่พบว่า อายุ และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ที่มีต่อบรรยากาศของศรัทธาในด้านต่างๆ

3) ผลการวิเคราะห์แบบบรรยากาศจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศของศรัทธาสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่าบรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันในกำกับรัฐมีบรรยากาศที่แตกต่างจาก บรรยากาศของกลุ่มตัวอย่างสถาบันในสังกัดรัฐและกลุ่มตัวอย่างสถาบันเอกชนซึ่งมีบรรยากาศใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับรัฐมีความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐ กล่าวคือสามารถพัฒนาระบบบริหารเป็นของตัวเองโดยไม่ต้องใช้ระบบและระเบียบของราชการ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและเอื้อให้บรรลุความเป็นเลิศได้เร็วขึ้น มีการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจและยึดหลักการบริหารโดยคณะบุคคลในรูปกรรมการและให้มีวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้นโดยหมุนเวียนกันทำหน้าที่บริหาร เน้นการบริหารที่สามารถดึงดูดและรักษาผู้ที่มีคุณวุฒิสูงและมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และให้ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์สูงพอ (อดุลย์ วิริยะเวชกุล, 2541; ประสาท สืบคำ, 2552) ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จัดระบบการบริหารที่ใกล้เคียงกับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐกล่าวคือ มีระบบการควบคุมดูแลที่เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ การดำเนินการต่างๆยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบ ทำให้ขาดความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและความฉับไวในการ

ดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสนองความก้าวหน้าทางวิชาการได้ (กำชัย จงจักรพันธ์, 2546) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยตลอด และมีการจัดระบบบริหารหรือการจัดองค์การที่คล้ายคลึงกับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐซึ่งอาจทำให้บรรยากาศองค์การของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใกล้เคียงกัน

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ผลที่ได้จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจากสถาบันอุดมศึกษา 6 แห่ง ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและเพื่อประโยชน์ในการนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปใช้นั้น ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการเปรียบเทียบแบบบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาตามประเภทหรือกลุ่มสถาบันแต่อย่างใด ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในสถาบันแต่ละกลุ่มและแต่ละประเภทจึงไม่ได้เป็นตัวแทนของประชากรเพื่อการวิเคราะห์แบบบรรยากาศ ผลการวิจัยจึงไม่สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละประเภทเป็นแบบใด อีกทั้งไม่ได้อยู่ในขอบเขตของการวิจัยนี้ ซึ่งหากมีความต้องการ จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

### 3.3 ความเหมาะสมของการนำเครื่องมือแบบออนไลน์และคู่มือการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยไปใช้

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในรูปแบบออนไลน์พบว่า กลุ่มทดลองที่เป็นคณะผู้ดำเนินการมีความคิดเห็นในส่วนคู่มือการวัดว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก และในส่วนของความเหมาะสมในการนำเครื่องมือแบบออนไลน์ไปใช้ดำเนินการวัดว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่เป็นผู้ให้ข้อมูลต่อการใช้เครื่องมือในภาพรวมของทุกกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มนักศึกษา ซึ่งพบว่ามีเหมาะสมในระดับมาก เช่นเดียวกัน

คู่มือการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยมีเนื้อหาครบถ้วนครอบคลุมหัวข้อที่จำเป็น และอธิบายความได้ชัดเจนตามลำดับขั้นตอนในการทำงานตลอดจนมีความสวยงาม อ่านง่าย และมีความเป็นไปได้ที่สามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม การพัฒนาให้เครื่องมือสามารถใช้งานผ่านระบบเครือข่ายทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เนื่องจากไม่ต้องจัดทำเอกสารแบบวัด และลดขั้นตอนในการบันทึกและประมวลผลข้อมูลการวัด สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ Best and Kahn (2003: 287) ที่กล่าวถึงเครื่องมือที่มีคุณภาพว่า ต้องเป็นเครื่องมือที่ใช้เวลาน้อยในการดำเนินการ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีความสะดวกและใช้งานง่าย การวิเคราะห์และแปลผลสามารถทำได้โดยไม่ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่สำคัญคือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์และนำผลที่ได้จากการวัดไปใช้ได้จริง เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้งานผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มีข้อดีอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจาก ความประหยัด ใช้งานง่าย แปลผลสะดวก ทำได้บ่อยครั้งแล้ว ยังมีลักษณะของการให้ความปลอดภัยแก่ผู้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับแนวคิดของ Fishman and Kavanaugh (1989); Deming

(1986) และ Michael and Burke (2000) ทั้งนี้เนื่องจากคณะผู้ดำเนินการจะไม่ทราบว่าคุณค่าตอบเป็นของผู้ให้ข้อมูลคนใด (Single Blind Procedure) ผู้ให้ข้อมูลสามารถทำแบบวัดได้ทุกที่ ทุกเวลา และส่งแบบวัดผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีเอกสารปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร

อย่างไรก็ตามการนำเครื่องมือไปใช้จริงสถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนการดำเนินการ ซึ่งอาจทำได้โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูล และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นนอกจากนั้นควรมีการจัดประชุมกับทั้งคณะผู้ดำเนินงานเพื่อสื่อสารให้เข้าใจ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการ และการแปลผลได้อย่างถูกต้องตรงกัน และกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้อำนาจวัตถุประสงค์ของการวัดและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่ตรงกับกรรับรู้ของตนที่มีต่อสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้เป็นเครื่องมือที่มีความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ มีความสะดวกในการตอบแบบวัด และให้ความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับการตอบแบบวัดในรูปแบบที่เป็นสิ่งพิมพ์ เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้สำรวจบรรยากาศองค์การว่ามีแนวโน้มไปในทางใดในแบบบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ และสามารถตรวจสอบระดับการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบบรรยากาศองค์การใน 4 มิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้วัดบรรยากาศภายในสถาบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำกระบวนการบริหาร กลยุทธ์ มาตรการและแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อปรับบรรยากาศองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถาบันตนนับเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานทฤษฎีรองรับ (Theoretically based) มีความตรงตามเนื้อหาจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มีคุณภาพ ความเที่ยง ความตรงในระดับมาตรฐาน และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้งาน โดยเฉพาะเครื่องมือวัดในรูปแบบออนไลน์ที่ตอบสนองแนวคิดของการเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้งานได้บ่อยครั้งเมื่อต้องการ (Availability) ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ใช้งานง่ายและสะดวก และสามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Serviceability) การแปลผลถูกต้องคงที่ (Integrity) และมีระบบความปลอดภัยในการใช้งาน (Security)

#### 4. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

4.1 สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายในการวัดบรรยากาศองค์การและกำหนดหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการ

ผลการวิจัยพบว่าเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาและคู่มือการใช้ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และผลการวัดสามารถใช้ในการวินิจฉัยปัญหาและวางแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถาบัน ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงควรใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่เป็นผลจากการวิจัยเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารสถาบันโดยกำหนดหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการวัดและจัดทำรายงานผลการวัดบรรยากาศองค์การของสถาบันเสนอต่อผู้บริหาร ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพ หรือด้านนโยบายและแผน ทั้งนี้ควรกำหนดเป็นนโยบายในการวัดสภาพบรรยากาศองค์การของสถาบันเป็นประจำทุกภาคการศึกษา หรืออย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อให้ทราบสภาพบรรยากาศและวินิจฉัยปัญหาสาเหตุที่เป็นอุปสรรคในการให้บริการการศึกษาและสามารถปรับให้เป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อความสำเร็จของสถาบันได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนั้นยังสามารถใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การตามความต้องการ (On Demand) เพื่อเทียบเคียงบรรยากาศภายในสถาบันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารแบบใหม่ตลอดจนเทียบเคียงบรรยากาศระหว่างองค์การที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาสถาบันได้

#### 4.2. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการวัดควรศึกษาเครื่องมือและคู่มือการใช้ให้ชัดเจน

ผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนการดำเนินการในการนำเครื่องมือไปใช้มีความสำคัญเนื่องจากเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การได้ถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่น (Flexible) สามารถเลือกวัดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา แต่ละกลุ่มแยกจากกัน หรือเลือกวัดเฉพาะบางองค์ประกอบ หรือบางแบบบรรยากาศได้ ทำให้สามารถลดจำนวนข้อรายการในการวัดแต่ละครั้งโดยไม่ต้องวัดทุกข้อรายการทั้งหมด 119 ข้อในการวัดครั้งเดียว ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการวัดควรศึกษาคู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย และทำความเข้าใจวิธีการใช้งานให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถเลือกแบบการวัด วางแผนการดำเนินการ การประสานงานกำหนด วัน เวลา ในการวัด ตลอดจนอธิบายทำความเข้าใจให้ผู้ให้ข้อมูลทราบวิธีการตอบข้อรายการในเครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.3 สถาบันอุดมศึกษาควรใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้ในการสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเนื่องจากเครื่องมือในรูปแบบออนไลน์สามารถให้ข้อมูลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยไม่มีลายลักษณ์อักษรที่ระบุตัวผู้ให้ข้อมูลได้ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรสื่อสารให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลใช้เครื่องมือนี้ในการให้ข้อมูลตามการรับรู้ที่แท้จริง เป็นช่องทางที่ได้แสดงความรู้สึกการรับรู้ของตนที่มีต่อสถาบัน สร้างเสริมการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน

4.4 สถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรใช้ผลการวัดบรรยากาศองค์การเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพการศึกษา

จากข้อสังเกตจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความเชื่อมโยงกับเกณฑ์บ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรนำผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศสถาบันอุดมศึกษาไทยไปประกอบการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและหลักฐานอ้างอิงที่บ่งชี้ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

## 5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

5.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนการศึกษาริวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยของบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าการกระจายของข้อมูลบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้คะแนนสูง แสดงว่าผลการแปลความหมายอาจยังไม่คงที่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย (Norm) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเพิ่มขึ้นเพื่อให้การแปลผลมีความเป็นมาตรฐานและมีความคงที่ (Stable) มากยิ่งขึ้น

5.2 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนการศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่มหรือแต่ละประเภทเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางกฏปฏิบัติที่ดีในบรรยากาศแต่ละแบบ เนื่องจากการวิจัยนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละประเภทว่าเป็นแบบใด แต่ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของสถาบันอุดมศึกษา มีความแตกต่างกันในแต่ละประเภทและแต่ละกลุ่ม ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนการวิจัยเพื่อศึกษาแบบบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่มหรือแต่ละประเภทพร้อมทั้งศึกษาแนวทางการปฏิบัติของบรรยากาศแต่ละแบบ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบบรรยากาศกับกลุ่มสถาบันและเพื่อให้เป็นแบบอย่างแนวปฏิบัติที่ดี

### 5.3 สถาบันอุดมศึกษาควรศึกษาวิจัยรูปแบบการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศภายในสถาบัน

แม้ว่าผลการวิจัยจะทำให้ได้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่บ่งชี้ว่าบรรยากาศองค์การมีแนวโน้มไปในทางใดเพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อปรับบรรยากาศองค์การให้เป็นไปในแบบที่เห็นว่าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ภายในสถาบันแล้วก็ตาม แต่เพื่อให้การวินิจฉัยขององค์การมีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น สถาบันอุดมศึกษาควรศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศภายในองค์การซึ่งส่งผลหรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่นการปรับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

### 5.4 สถาบันอุดมศึกษาควรศึกษาวิจัยแบบบรรยากาศสำหรับแต่ละกลุ่มสมาชิกในสถาบัน

เนื่องจากการออกแบบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การในงานวิจัยนี้เป็นการวัดจากการรับรู้ของสมาชิกในสถาบัน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลการรับรู้จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มในภาพรวม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแบบบรรยากาศแยกตามแต่ละกลุ่ม เช่น แบบบรรยากาศในการทำงานของผู้บริหาร แบบบรรยากาศในการทำงานของคณาจารย์ และแบบบรรยากาศในการเรียนของนักศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้สามารถกำหนด ตัวชี้วัดและข้อรายการในเชิงลึกเฉพาะกลุ่ม

### 5.5 สถาบันอุดมศึกษาควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยประกอบด้วยองค์ประกอบหลักรวม 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยรวม 59 องค์ประกอบใน 4 มิติ ทุกองค์ประกอบในทุกมิติ มีความเหมาะสมในการใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในระดับมากและมากที่สุด แสดงว่าแต่ละองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญและอาจมีความสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในด้านต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่สร้างเสริมแรงจูงใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การให้มีความหลายหลายมากขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2534. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. 2552. วิกฤติ กระบวนทัศน์ มโนทัศน์ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วรณกรรม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2551. ประกาศกระทรวง เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://202.29.15.55/DevCur/Bachelor.pdf> [2552, กรกฎาคม 16]
- กำชัย จงจักรพันธ์. 2546. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บวกหรือลบกับอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้ากรู๊ป.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2550. ทิศทางการอุดมศึกษาไทย [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.kriengsak.com> [2552, กรกฎาคม 14]
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2552. มหาวิทยาลัยที่ทางแยก: จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย.
- ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์. 2544. ความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้และที่ปรารถนากับความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000/ISO14000. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2542. ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ที.พี. พรินท์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2544. รายงานการวิจัย การประเมินผู้เรียน: ประสบการณ์จากการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onec.go.th> [2552, กรกฎาคม 11]
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2547. รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษา วิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2550. พระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mua.go.th> [2552, กรกฎาคม 11]



- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2551ก. ข้อมูลสารสนเทศอุดมศึกษา 2550.  
กรุงเทพมหานคร: อาร์ทโปรเกรส.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2551ข. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2551ค. วิพากษ์การอุดมศึกษาไทย. (ม.ป.ท.).
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2551ง. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2552. สรุปผลการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7 เรื่องพัฒนาศาสตร์แห่งบูรณาการผ่านเครือข่ายบัณฑิตอุดมคติไทย: สู่การตกลึกทางปัญญา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. 2553. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับเดือนพฤศจิกายน 2553 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mua.go.th> [2553, พฤศจิกายน 26]
- จิรวัดน์ จีระดีพลัง. 2546. คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. 2540. บนเส้นทางอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณเวลา. 2550. วิกฤติคุณภาพอุดมศึกษา [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.trang.psu.ac.th/learning2teach> [2552, กรกฎาคม 11]
- จอมทัพ ขวัญราช. 2548. การตรวจสอบความตรงและน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาณัฐ ลักษณะวิจารณ์. 2540. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวลิต ประวานนท์. 2545. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. 2531. เทคโนโลยีการสอน การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ไอเอส พรินติ้งเฮาส์.

- เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2549. การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชาธิ์ย์ ภูธร. 2547. บรรยากาตองค้การในสํานักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมวิทยาและ  
มานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพฤทธิ ศรีภักดี. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทํา  
และบรรยากาตองค้การ ต่อดความผูกพันของค้การของพนักงานในอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาราทพร ครุฑคํารพ. 2548. บรรยากาตองค้การของมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์ รัตนไพโร.
- ธงชัย วิโรจนานา. 2544. บรรยากาตองค้การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนบุรี, มหาวิทยาลัย. 2550. ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันปีการศึกษา 2550 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://www.thonburi-u.ac.th/Web\\_QA/Doc\\_QA/รวม\\_30-07-51.pdf](http://www.thonburi-u.ac.th/Web_QA/Doc_QA/รวม_30-07-51.pdf) [2553, มีนาคม 1]
- นงลักษณ์ นิมปี. 2547. บรรยากาตองค้การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสํานัก  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชา  
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฎ์. 2551. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2549. ผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540. ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญสม ภัทรกุลวณิชย์. 2547. บรรยากาตองค้การกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตศึกษา  
สถาบันราชภัฏเลย.
- ปฐม มณีโรจน์. 2531. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยไทย ปัจจัยเอื้ออำนวย ภาวะจำกัด  
และปัญหา. ใน อุทัย เลานฮีเชียร และวรงค์ จันทรร (บรรณาธิการ), การบริหาร

- มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 97-116. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.  
 ปรัชญา เวสารัชช์. 2549. การบรรยายพิเศษเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของ  
สถาบันการศึกษา (มุมมองภาพรวมของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ [ออนไลน์].  
 แหล่งที่มา: <http://www.itie.org/eqi> [2552, ธันวาคม 6]
- ปรัชญาดา เขียมมาลีรัตน์. 2551. ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อ  
พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชา  
 จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2549. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทราย  
 พรินติ้ง.
- ประสาธ สืบคำ. 2552. นวัตกรรม มหาวิทยาลัยในกำกับ. ใน นวัตกรรมวิจิตร เนื่องในโอกาสฉลอง  
อายุครบ 75 ปี ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน 22 ธันวาคม 2552. หน้า 62-63.  
 กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด).  
 พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลภัทร เจริญเวียงเวทกิจ. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และ  
ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. การ  
 ค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิต  
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิบูล ทีปะปาล. 2550. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: อมรรการพิมพ์.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. 2540. การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการ  
บริหารแบบมุ่งคุณภาพทั่วทั้งองค์การ: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2529. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2553. ภาวะผู้นำใหม่กับโลกโลกาภิวัตน์ในระบบอุดมศึกษาไทย: เส้นทางสู่ความ  
เป็นตัวของตัวเอง. ใน ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง  
การศึกษา. หน้า 47-62. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์การ Organization behaviors. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
 กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มัลลิกา บุญนาค. 2537. สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แม่ฟ้าหลวง, มหาวิทยาลัย. ระบบสารสนเทศประกันคุณภาพและการบริหารงาน [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา: <http://qa.mfu.ac.th> [2553, มีนาคม 1]
- แม่ฟ้าหลวง, มหาวิทยาลัย. รายงานประจำปี 2550 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
<http://www.mfu.ac.th/plan/doc/institute/annual50.pdf> [2553, มีนาคม 1]
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. 2550. คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา (ฉบับปรับปรุง: เมษายน 2550). (ม.ป.ท.).
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. 2551. รายงานประจำปี 2551 (1 ตุลาคม 2550 – 30 กันยายน 2551) [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
<http://www.onesqa.or.th> [13 เมษายน 2553]
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. 2551. รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก มหาวิทยาลัยนครพนม [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
<http://www.npu.ac.th/QA/pdf/assessment50.pdf> [2553, มีนาคม 1]
- ระวี ภาวิไล. 2531. บทบาทของนิสิตในการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ใน อุทัย เลหาวิเชียร และวรเดช จันทรศร (บรรณาธิการ), การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 318-323. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2547ก. ข้อเสนอยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: เจ พี ออฟเซท.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2547ข. พิมพ์ครั้งที่ 2. รายงานการติดตามประเมินสถานภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2550. รายงานการสังเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วรเดช จันทรศร. 2531. สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การวิเคราะห์และเปรียบเทียบคุณค่าบางประการ. ใน อุทัย เลหาวิเชียร และวรเดช จันทรศร (บรรณาธิการ), การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 173-193. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2552. อุดมศึกษา [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org> [2552, กรกฎาคม 14]
- วิเชียร วิทยอุดม. 2548. ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

- วิภาวี มหารักษ์กะ. 2550. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารรับผู้บวชจากองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมล มาดิษฐ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535. ทฤษฎีการทดสอบ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาแบบทดสอบวัด  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยที่ 1-7. หน้า 84-135. นนทบุรี: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิรินันท์ แสงสิงห์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ :  
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
จัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ วงศ์ประกรณ์กุล. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย  
พยาบาลกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. การจัดการและ  
พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภลักษณ์ วิริยะสุนน. 2547. การนำเสนอวาระปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สุพรรณบุรีในการปฏิบัติงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาดุขศึกษบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข. 2550. คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมที่  
สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนา  
แรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สภาการศึกษาแห่งชาติ. 2551. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onec.go.th/Act/law2542/law2542.pdf> [2551,  
กรกฎาคม 16]
- สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. 2547. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคนบี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขศึกษบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

- สมหมาย ศรีทรัพย์. 2546. การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย, สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวรส บุณนาค. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริน ใจหาญ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2552. หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. 2550. การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์. 2538. วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา: การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2549. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิศ ประสพศิลป์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรสิทธิ์ ศรีสุภาพ. 2546. บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อมร รักษาสิทธิ์. 2531. การจัดหน่วยงานในวิทยาลัยตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์. ใน อุทัย เลหาวิเชียร และวรเดช จันทรร (บรรณาธิการ), การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย, หน้า 59-68. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.

- อัศจรรย์ อามาตย์. 2548. บรรยายภาคองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองน่าน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาคม วัดไธสง. 2547. หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาทร สังขสมิท. 2546. บรรยายภาคองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิทธิพล ศรีรัตนะ. 2550. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับบรรยายภาคองค์การในโรงเรียน  
คาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสระ บุญญะฤทธิ์. 2545. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยายภาค  
องค์การและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2541. สะท้อนแนวคิดการศึกษาไทย: ปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัย เลานหิเชียร. 2531. องค์การและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย. ใน อุทัย เลานหิเชียร  
และวรเดช จันทรศร (บรรณาธิการ), การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย, หน้า 69-  
96. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2542. องค์การ. กรุงเทพมหานคร: เอส พี การพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. 2532. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน (ฉบับปรับปรุง เพิ่ม  
เทคนิคการวัดผลแบบใหม่). กรุงเทพมหานคร: ฟีนนี่พับลิชชิง.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. 2541. สอนไปทำไม? เทคนิคการสอนและวัดผลระดับอุดมศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร: ฟีนนี่พับลิชชิง.
- อรุณ รักธรรม. 2550. ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา: หน่วย  
ที่ 1-4. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

## ภาษาอังกฤษ

- Allen, D.K. 2003. Organizational climate and strategic change in higher education: Organizational insecurity. Higher Education 46: 61–92.
- Anderson, S. C. 1982. The Search for School Climate: A Review of the Research. Review of Educational Research 52: 368-420.
- Ashkanasy, Neal M, Wilderom, Celeste, P.M., and Peterson, Mark F. 2003. Handbook of Organizational Culture and Climate [Online]. Available From: <http://books.google.com> [2009, June 13]
- Ary, Donald, Jacobs, Lucy Chester , and Razavieh, Asghar. 2002. Introduction to Research in Education. US: Thomson Learning.
- Alavi, Hamid Reza and Jahandari, Ramazan. 2005. The Organizational Climate of Kerman Shahid Bahonar University. Public Personnel Management 34, 3: 247-260.
- Allen, D.K. 2003. Organizational Climate and Strategic Change in Higher Education: Organizational Insecurity. Higher Education 46: 61-92.
- Banerjee Mrityunjoy. 1995. Organization Behavior. 3<sup>rd</sup> ed. [Online]. Available From: <http://books.google.com> [2009, December 8]
- Bauer, Karen W. 1998. Campus Climate: Understanding the Critical Components of Today's Colleges and Universities. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Best, John W. and Kahn, James V. 2003. Research in Education. 9<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson Education.
- Bishop, Lloyd and Lester, Paula E. 1993. The Instrument in Education: An Anthology. New York: Garland Publishing.
- Bouckenooghe, Dave, Devos Geert, and Broeck, Herman Van Den. 2009. Organizational Change Questionnaire – Climate of Change, Process, and Readiness: Development of a New Instrument. The Journal of Psychology 143, 6: 559–599.
- Burns, Nancy and Grove, Susan K. 2004. The Practice of Nursing Research: Conduct, Critique and Utilization. 5<sup>th</sup> ed. [Online]. Available From: <http://books.google.com> [2009, August 8]



- Carr, Jennifer Z., Schmidt, Aaron M., Ford, J. Kevin, and DeShon, Richard P. 2003. Climate Perception Matter: A Meta-Analytic Path Analysis Relating Molar Climate, Cognitive and Affective States, and Individual Level Work Outcomes. Journal of Applied Psychology 88: 609-619.
- Chowdhury, Subir. 2003. Organization 21 C: Someday All Organizations Will Lead This Way. New Jersey: Pearson Education.
- Cook, Curtis W. and Hunsaker, Phillip L. 2001. Management and Organizational Behavior. 3<sup>rd</sup> ed. North America: McGraw-Hill.
- Condrey, Stephen E. 2005. Handbook of Human Resource Management in Government. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Church, Allan H. 1996. Giving your organizational communication C-P-R. Leadership & Organization Development Journal 17: 4-11.
- Conover, Pamela J. 1997. Report of the Chancellor's Task Force on Intellectual Climate, August 1997 [Online]. Available From: <http://www.unc.edu/chan/intclim/toc.htm> [2009, January 16]
- Cunningham, Ian. 2008. Viewpoint Thinking about thinking: learning at a different level. Development and Learning in Organizations 22: 5-7.
- Davidson, Michael C.G. 2003. Does organizational climate add to service quality in hotel? International Journal of Contemporary Hospitality Management 15: 206-213.
- Donato, Donald J. 1969. A Comparison of Admission Officer, Faculty, and Student Perceptions of their College Environment. USA: U.S. Department of Health, Education & Welfare Office of Education.
- Draft, Richard L. 2004. Organization Theory and Design. 8<sup>th</sup> ed. Ohio: South-Western, Thomson.
- Dubrin, Andrew J. 1984. Foundation of Organization Behavior: An Applied Perspective. New Jersey: Prentice Hall.
- Dubrin, Andrew J. 2009. Leadership: Research Findings, Practice and Skills. 6<sup>th</sup> ed. [Online]. Available from: <http://books.google.com> [2009, December 6]

- Forsyth, Alasdair and Furlong, Andy. 2003. Socio-economic Disadvantage and Experience in Higher Education [On line]. Available from: <http://www.jrf.org.uk/publications> [2010, March 14]
- Furnham, Adrain. 1991. Corporate Assessment: A New Multi-Dimensional and International Instrument to Audit Employee Perceptions. UCM [Online]. Available from: <http://www.emeraldinsight.com> [2009, May 6]
- Gray, Roderic. 2007. A Climate of Success. Creating the right organizational climate for high performance. Netherlands: Elsevier.
- Gable, Robert K. and Wolf, Marian B. 1993. Instrument Development in the Affective Domain [Online]. Available from: <http://www.google.com/books> [2009, July 22]
- Haakonsson, Dorthe Dojbak, Burton, Richard M., Obel, Borge, and Lauridsen, Jorgen. 2008. How failure to align organizational climate and leadership style affects performance. Management Decision 46: 406-432. [Online]. Available from: <http://www.emeraldinsight.com> [2010, April 16]
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W.C. 1995. Multivariate data analysis with readings. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice
- Halpin, Andrew W. 1967. Change and Organizational Climate. The Journal of Educational Administration 5: 5-25.
- Harrison, Michael I. 2004. Diagnosing organizations: methods, models, and processes [Online]. Available from: <http://books.google.co.th> [2009, June 13]
- Helsel, Ray. 1976. Personality and Pupil Control Behavior. The Journal of Educational Administration XIV: 79:86. [Online]. Available from: <http://emeraldinsight.com> [2009, May 22]
- Holbeche, Linda. 2005. The High Performance Organization. Creating dynamic stability and sustainable success. Great Britain: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Hoff, Thomas. 2010. Mapping the Organizational Climate for Innovation: Introducing SWOT as a Process Based Tool [Online]. Available From: [www.cas.uio.no/Publications/Seminar/Confluence\\_Hoff.pdf](http://www.cas.uio.no/Publications/Seminar/Confluence_Hoff.pdf) [2010, January 16]
- Hoy, Wayne K. 2001. The Pupil Control Studies: A Historical, Theoretical and Empirical Analysis. The Journal of Educational Administration 39: 424-441. [Online].

- Available from: <http://www.emerald-library.com/ft> [2009, May 22]
- Hoy, Wayne K., and Forsyth, Patrick B., 1986. Effective Supervision. Theory into Practice. New York: Random House.
- Hoy, Wayne K., Hannum, John W. 1997. Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement. The Journal of Educational Administration Quarterly 33: 290-311. [Online]. Available from: <http://www.sagepublications.com> [2009, June 23]
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 2008. Educational Administration Theory, Research, and Practice. 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K., Smith, Page A., and Sweetland, Scott R. 2002. The Development of the Organizational Climate Index for High Schools: Its Measure and Relationship to Faculty Trust. The High School Journal 86: 38-49.
- Hoy, Wayne K., Tarter, C. John and Kottkamp, Robert B. 1991. Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate. Newbury Park: Corwin Press.
- James, Lawrence R. and Jones, Allan P. 1974. Organization Climate: A Review of Theory and Research. Psychological Bulletin 81: 1096-1112.
- Johnson, William, L., Johnson, Annabel M., Kranch, Douglas A., and Zimmerman, Kurt J. 1999. The Development of a University Version of the Charles F. Kettinger Climate Scale. Educational and Psychological Measurement 59: 336-350.
- Juchau, R.H. 1982. Climate of an Academic Department. The Journal of Educational Administration XX: 99-115.
- Kambil, Ajit. 2007. Thinking for Breakthroughs. Journal of Business Strategy 28: 47-49.
- Katz, Robert L. 2009. Skills of Effective Administrator [Online]. Available from: <http://books.google.com> [2009, Oct 23]
- Kopelman, Richard E, Brief, Arthur P, Guzzo, Richard A. 1990. The Role of Climate and Culture in Productivity. In Organizational Climate and Culture, pp. 282-318. San Francisco: Jossey-Bass.

- Kuenzi, Maribeth, and Schminke, Marshall. 2009. Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. Journal of Management 35: 634-717. [Online]. Available from: <http://jom.sagepub.com> [2010, Jan 17]
- Kundu, Kaushik. 2007. Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate. Vidyasagar University Journal of Commerce 12: 99-108.
- Kupritz, Virginia W. 1998. Privacy in the Workplace: The Impact of Building Design. Journal of Environmental Psychology 18: 341–356. [Online]. Available from: <http://sciencedirect.com> [2010, April 2]
- Licata, Joseph W., and Harper, Gerald W. 2001. Organizational Health and Robust School Vision. Educational Administration Quarterly 37: 5-26.
- Lindahl, Ronald. 2009. School Climate Differences between High-Performing and Low-Performing Schools that Serve High-Poverty Populations. International Journal of Educational Leadership Preparation 10: 1-20.
- Litwin, George., Bray, John., and Brooke, Kathleen Lusk. 1996. Mobilizing the Organization: Bringing Strategy to Life. Great Britain: T.J. Press.
- Lowry, Charles., et al. 2007. ClimateQUAL™ Organizational Climate and Diversity Assessment Procedures Manual [Online]. Available from: <http://www.lib.umd.edu/ocda> [2010, Sep 25]
- Lunenburg and Ornstein. 2008. Educational Administration Concepts & Practices. 5<sup>th</sup> ed. U.S.A: Thompson Brooks/Coles.
- Marshall, Megan L. 2009. Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences [Online]. Available from: <http://education.gsu.edu/schoolsafety> [2009, May 31]
- McGillis, Hall. 2005. Quality of Work Environments for Nurse and Patient Safety [Online]. Available from: <http://books.google.co.th/books> [2009, June, 15]
- McGregor, Douglas. 1983. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Moran, E. Thomas and Volkwein, J. Fredericks. 1988. Examining Organizational Climate in Institutions of Higher Education. Research in Higher Education 28: 367-383.

- Morewitz, Courtney Lynn. 2009. Climate Strength as a Moderator of the Relationship between Person-Organization Fit and Job Performance. Dissertation, Columbian College of Arts and Sciences, The George Washington University.
- Michael and Burke. 2000. Organizational Culture and Climate in Transformations for Quality and Innovation. In Handbook of Organizational Culture and Climate, pp. 225-244. California: Sage Publications, Inc.
- National Council of Professors of Educational Administration. 2009. School Climate Differences between High-Performing and Low-Performing Schools that Serve High-Poverty Populations [Online]. Available from: [http://cnx.org/content/m19508/latest/content\\_info](http://cnx.org/content/m19508/latest/content_info) [2010, November 26]
- Narucki, Valkiria Dura. 2008. School building condition, school attendance, and academic achievement in New York City public schools: A mediation model. Journal of Environmental Psychology 28: 278-286. [Online]. Available from: <http://www.elsevier.com> [2010, April 2]
- Nelson, Debra L. and Quick, James Campbell. 2005. Understanding Organizational Behavior. 2<sup>nd</sup> ed. South Western: Thomson.
- Newstrom, John, and Davis, Keith. 2002. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 11<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Nga, Sik Hung, Kama, Ping Kwong and Pong, Raymond W.M. 2005. People living in ageing buildings: Their quality of life and sense of belonging. Journal of Environmental Psychology 25: 347-360. [Online]. Available from: <http://www.elsevier.com> [2010, April 2]
- Nicholson, Nigel. 1998. The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior. Oxford: Blackwell Publishers.
- Office of Institutional Research and Advancement, Trenholm State Technical College. 2005. Executive Summary of the 2005 organizational Climate and Culture Survey [Online]. Available from: <http://www.trenholmtech.cc.al.us> [2010, November 30]
- O'Neill, Bonnie S. and Arendt, Lucy A. 2008. Psychological Climate and Work Attitudes The Importance of Telling the Right Story. Journal of Leadership and Organizational Studies 14: 353-370.

- Owens, Robert G. and Steinhoff, Carl R. 1969. A Study of Relationships between the Organizational Climate Index and the Organizational Climate Description Questionnaire. In Annual Research Convocation of Education Research Association of New York State, pp. 1-6. New York: Lake Kiamesha.
- Owens, Robert. G. 2004. Organizational Behavior in Education. Adaptive Leadership and School Reform. 8<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson Education.
- Owens, Robert G. and Steinhoff, Carl R. 1969. Toward a Theory of Organizational Culture. Journal of Educational Administration 27: 6-16. [Online]. Available from: <http://www.emeraldinsight.com> [2009, November 6]
- Ostroff, Cheri and Rothausen, Teresa J. 1997. The Moderating effect of tenure in person-environment fit: A field of study in educational organizations. Journal of Occupational and Organizational Psychology 70: 179 -188.
- Pace, C. Robert and Stern, George G. 1958. An Approach to the Measurement of Psychological Characteristics of College Environments. Journal of Educational Psychology. Psychology Abstracts 36: 2:22.
- Pace, C. Robert. 1968. The Measurement of College Environments. In Organizational Climate: Explorations of a Concept, pp. 129-147. Harvard University, Boston.
- Pashiardis, Petros. 1998. Moving towards a quality climate at the University of Cyprus. International Journal of Educational Management 12: 14-22.
- Payne, Roy L. and Mansfield, Roger. 1973. Relationships of Perceptions of Organizational Climate to Organizational Structure, Context, and Hierarchical Position [Online]. Available from: <http://www.jstor.org> [2010, December 12]
- Pemberton, Laurie. 2008. Organizational Climate at Higher Education Institutions. Germany: VDM Verlag Dr. Muller Aktiengesellschaft & Co. KG
- Ramsden, Paul. 1992. Learning to Teach in Higher Education [Online]. Available from: <http://www.google scholar.com> [2010, April 03]
- Reed, Thomas G. 2005. Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behavior, and Openness: An Exploratory Study. Doctoral dissertation. Graduate School, Ohio State University.

- Robbins, Stephen P. 1993. Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2007. Management. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education.
- Ruane, Martin L. 1995. The Development of a Measure of School Climate and Its Validation Using Multi-Method. Doctoral dissertation. Department of Educational Administration, University of Saskatchewan.
- Sarros, James C., Cooper, Brian K., and Santora, Joseph C. 2008. Building a Climate for Innovation through Transformational Leadership and Organizational Culture. Journal of Leadership and Organizational Studies 15: 145-158.
- Schneider, Benjamin. 1990. Organizational Climate and Culture. San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, Edgar H. 1992. Organizational Culture and Leadership. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Schneider, Benjamin, Wheeler, Jill K, and Cox, Jonathan F. 1992. A Passion for Service: Using Content Analysis to Explicate Service Climate Themes. Journal of Applied Psychology 77: 705-716.
- Schneider, Benjamin, Gunnarson, Sarah, and Niles-Jolly, Kathryn. 1994a. Creating the Climate and Culture of Success. Organizational Dynamics 23: 17-29.
- Schneider, Benjamin, Hanges, Paul J., Goldstein, Harold W., and Braverman Eric P. 1994b. Customer Service Perceptions Generalize? The case of Student and Chair Ratings of Faculty Effectiveness. Journal of Applied Psychology 79: 685-690.
- Schneider, Benjamin and Bowen, David E. 1995. Winning the Service Game. Boston: Harvard Business School Press.
- Schneider, Benjamin, Brief, Arthur P., and Guzzo, Richard A. 1996. Creating a Climate and Culture for Sustainable Organization Change. Organizational Dynamics Spring: 7-19.
- Schneider, Benjamin, Bowen, David E., Ehrhart, Mark G., and Holcombe, Karen M. 2000. The Climate for Service. In Handbook of Organizational Culture and Climate, pp. 21-36. California: Sage Publications, Inc.

- Schneider, Benjamin, Ployhart, Robert E., and Schmitt, Neal. 2006. Staffing Organizations. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated.
- Scott, Mitchell and Birnioaum. 1981. Organization Theory. A Structural and Behavioral Analysis. 4<sup>th</sup> ed. Ontario: Irwin-Dorsey Limited.
- Sells, S.B. 1968. An Approach to the Nature of Organizational Climate. In Organizational Climate: Explorations of a Concept, pp. 85-103. Boston: Harvard University.
- Sinlarat, Paitoon, 2000a. Teaching and Faculty Development: Innovative Alternative for the Quality of Higher Education. In Higher Education in Thailand: Critical Perspectives, pp. 59:75. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Sinlarat, Paitoon, 2000b. Academic Administration Framework for Understanding and Planning. In Higher Education in Thailand: Critical Perspectives, pp. 129:138. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Stern, George, G. 1966. Studies of College Environments Cooperative Research Project No. 378. New York: Syracuse University.
- Steinhoff, Carl R. and Owens, Robert G. 1976. Problems Related to Techniques for Assessing Organization Development and Determining Intervention Style. The Journal of Educational Administration 14: 176-186.
- Stringer, Robert. 2002. Leadership and Organizational Climate: the cloud chamber effect New Jersey: Pearson Education.
- Study Group on University Diversity. 2007. University of California Riverside. Campus Climate and Diversity [Online]. Available from: <http://www.universityofcalifornia.edu> [2010, Feb 08]
- Tagiuri, Renato. 1968. The Concept of Organizational Climate. In Organizational Climate: Explorations of a Concept, pp. 11-32. Boston: Harvard University.
- Thomson, Kenneth R. and Luthans Fred. 1990. Organization Culture: A Behavioral Perspective. In Organizational Climate and Culture, pp. 319-344. San Francisco: Jossey Bass.
- Tolsma, Robert J., Menne, John W., and Hopper, Gordon C. 1970. Measurement Characteristics of the HSCI. In American Educational Research Association Convention, Minneapolis, Minnesota, pp. 1-12. USA: Iowa University of Science and Technology.
- Upton, Graham and Cookast, Ian .1996. Understanding Statistics. England: Oxford University Press.



Walker, Paul D. 1981. Developing a Healthy Climate for Educational Change: An Administrative Approach. Community College Review [Online]. Available from: <http://www.sagepublications.com> [2009, July 16]

Zullig, Keith J., Koopman, Tommy M., Patton, Jon M., and Ubbes, Valerie A. 2010. School Climate: Historical Review, Instrument Development, and School Assessment. The Journal of Psychoeducational Assessment 28: 139-152.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อูทัย บุญประเสริฐ      ผู้อำนวยการหลักสูตรดุขะฎีบัณฑิต  
สาขาการจัดการการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สนั่นจิตร สุคนธ์ทรัพย์      อดีตอาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คูปรัตน์      ประธานมูลนิธิก้าวไกลในเอเชีย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรค์ วรอินทร์      อดีตรองเลขาธิการ  
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
5. อาจารย์ ดร. วลัยพร ศิริภิรมย์      อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด

แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ

แบบประเมินความเหมาะสมของ มาตรฐานวัด เกณฑ์การให้คะแนน

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา

แบบประเมินความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ

สถาบันอุดมศึกษาไทยหลังการทดลองใช้ (กลุ่มผู้ดำเนินการวัด)

แบบประเมินความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ

สถาบันอุดมศึกษาไทยหลังการทดลองใช้ (กลุ่มผู้ให้ข้อมูล)

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด  
เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

คำชี้แจง

1) ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ตามแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย และแบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **มาก**
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **น้อย**
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **น้อยที่สุด**

2) เพื่อความชัดเจนในการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด ในแบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้จำแนกตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อใช้วัดแบบบรรยากาศ 3 แบบ แสดงด้วยสี 3 สี ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สีน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง) และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง – สีน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

องค์ประกอบหลัก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>						
1.1 อาคาร						
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก						
<b>1.3 เทคโนโลยี</b>						
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน						
<b>2. สภาพทางสังคม</b>						
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ						
2.2 การจูงใจ						
2.3 ภาวะผู้นำ						
2.4 ทักษะ						
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม						
2.6 สถานภาพ						
<b>3. ระบบสังคม</b>						
3.1 แบบการตัดสินใจ						
3.2 แบบการสื่อสาร						
3.3 การจัดลำดับชั้น						
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ						
3.5. ความเป็นระบบราชการ						
<b>4. วัฒนธรรม</b>						
4.1 สิ่งประดิษฐ์						
4.2 แบบพฤติกรรม						
4.3 ปทัสถาน						
4.4 ระบบความเชื่อ						
4.5. ค่านิยม						
4.6 วิธีการคิด						
4.7. ฐานคติ						

2. แบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบย่อย เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์ 1.1 อาคาร	1.1.1 อายุอาคาร						
	1.1.2 สภาพอาคาร						
	1.1.3 ขนาดอาคาร						
	1.1.4 แบบของอาคาร						
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	1.2.1 วัสดุ ครุภัณฑ์						
1.3 เทคโนโลยี	1.3.1 สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร						
	1.3.2 หลักสูตร						
	1.3.3 ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ						
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือ วิธีการสอน	1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน						
	1.4.2 เทคนิคการสอน						
	1.4.3 การทดสอบ						
2. สภาพทางสังคม 2.1 เชื้อชาติ ลักษณะ ของกลุ่ม เพศ	2.1.1 เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ						
	2.2 การจูงใจ	2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
		2.2.2 ความต้องการทางสังคม					
		2.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง					
		2.2.4 ความอิสระในการปกครองตนเอง					
		2.2.5 ความต้องการประสพ ความสำเร็จในชีวิต					
2.3 ภาวะผู้นำ	2.3.1 คุณลักษณะ						
	2.3.2 บทบาท						
	2.3.3 พฤติกรรม						
2.4 ทักษะ	2.4.1 ด้านเทคนิค						
	2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์						
	2.4.3 ด้านมนโทัศน์						
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	2.5.1 สถานะทางการเงินของสถาบัน						
2.6 สถานภาพ	2.6.1 ด้านคุณสมบัติ						
	2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสม กับสถานภาพ						
3. ระบบสังคม 3.1 แบบการตัดสินใจ	3.1.1 การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย						
	3.1.2 การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ						
	3.1.3 การตัดสินใจแบบกลุ่ม						



2. แบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบย่อย เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.2 แบบการสื่อสาร	3.2.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง						
	3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน						
	3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน						
3.3 การจัดลำดับขั้น	3.3.1 สายการบังคับบัญชา						
	3.3.2 การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง						
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	3.4.1 โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร						
	3.4.2 โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ						
	3.4.3 โครงสร้างองค์การแบบการเมือง						
3.5. ความเป็นระบบราชการ	3.5.1 ภาวะยืดหยุ่นและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน						
	3.5.2 การจัดแบ่งงาน						
4. วัฒนธรรม 4.1 สิ่งประดิษฐ์	4.1.1 ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญา						
	4.1.2 พิธีกรรม						
	4.1.3 การแต่งกาย						
4.2 แบบพฤติกรรม	4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา						
	4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์						
	4.2.3 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา						
	4.2.4 พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา						
	4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสถาบัน						
4.3 ปทัสถาน	4.3.1 ปทัสถานในการทำงาน						
	4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม						
4.4 ระบบความเชื่อ	4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ						
4.5. ค่านิยม	4.5.1 ค่านิยมทางวิชาการ						
	4.5.2 ค่านิยมทางสังคม						
	4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ						
	4.5.4 ค่านิยมทางการเมือง						
4.6 วิธีการคิด	4.6.1 แบบวิธีการคิด						
4.7. ฐานคติ	4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน						
	4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์						
	4.7.3 ฐานคติสำหรับนักศึกษา						

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์							
1.1 อาคาร							
1.1.1 อายุอาคาร	1) ความเก่าแก่ของอาคารแสดงอัตลักษณ์ที่สร้างคามผูกพัน ความภาคภูมิใจ						
	1) อาคารมีความมั่นคง ปลอดภัย						
1.1.2 สภาพอาคาร	2) อาคารและบริเวณสะอาดถูกสุขลักษณะ						
	3) พื้นที่และห้องต่างๆภายในอาคารมีการระบายอากาศดีและแสงสว่างพอเหมาะ						
1.1.3 ขนาดอาคาร	1) อาคารมีจำนวนห้องและพื้นที่เพียงพอที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษาและการจัดกิจกรรมต่างๆของสถาบัน						
	2) ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้องหรือพื้นที่อื่นๆ ที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษา และการจัดกิจกรรม มีหลายขนาดสามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม						
	3) คณาจารย์มีห้องทำงานเป็นส่วนตัว						
	4) นักศึกษามีที่นั่งพักผ่อนอย่างเพียงพอ						
1.1.4 แบบของอาคาร	1) แบบของอาคารมีความเหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน การจัดการเรียนการสอน การค้นคว้าทดลอง การทำกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ และการให้บริการแก่สังคม						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์ (ต่อ) 1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก 1.2.1 วัสดุ ครุภัณฑ์  1.3 เทคโนโลยี 1.3.1 สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการ สื่อสาร	1) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษามีจำนวนพอเพียง						
	2) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษามีความเหมาะสม						
	3) วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา						
	1) อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีความทันสมัยและจำนวนพอเพียงกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษา						
	2) ระบบเครือข่ายภายในสถาบัน มีความทันสมัยและความเร็วที่เพียงพอ						
	3) สถาบันนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ						
	4) สถาบันมีสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน						
	5) สถาบันมีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็วเพื่อใช้ในการบริหาร การให้บริการ และการปฏิบัติงาน						
	6) สถาบันมีการบริการข้อมูลข่าวสารวิชาการแก่ชุมชนและสังคม						
	7) สถาบันมีสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ประจำ หลักสูตรและคณาจารย์ที่ร่วมสอน เผยแพร่ต่อสาธารณชน						
	8) ห้องสมุดมีมาตรฐาน มีหนังสือ วารสาร ที่เพียงพอและทันสมัย						
	9) ช่วงเวลาทำการของห้องสมุดและห้องปฏิบัติการที่เปิดให้บริการมีความเหมาะสม						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์ (ต่อ)							
1.3 เทคโนโลยี (ต่อ)							
1.3.1 สารสนเทศคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร (ต่อ)	10) ห้องสมุดมีระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง						
	11) ห้องสมุดมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง						
	12) สถาบันจัดหา ติดตั้งและฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา						
1.3.2 หลักสูตร.	1) สถาบันจัดให้มีหลักสูตรแฟกหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน						
	2) สถาบันเปิดสอนหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สามารถส่งเสริมการพัฒนาประเทศ						
	3) สถาบันจัดให้มีหลักสูตรที่สนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล						
	4) หลักสูตรมีความเป็นมาตรฐานหรือความเป็นสากล ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบันหรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ						
	5) หลักสูตรที่เปิดสอนแล้วมีความเป็นพลวัตได้รับการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันอย่างต่อเนื่อง						
	6) หลักสูตรที่เปิดสอนมีการสอดแทรกทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจัยให้กับนักศึกษา						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง) บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สีนํ้าตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์ (ต่อ) 1.3 เทคโนโลยี (ต่อ) 1.3.2 หลักสูตร (ต่อ)  1.3.3 ตำราเรียนและ เอกสารวิชาการ  1.4 การคิดค้นศิลปะหรือ วิธีการสอน 1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน	7) สถาบันจัดให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร						
	8) หลักสูตรที่เปิดสอนมีรายวิชาหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม						
	1) สถาบัน มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนทุกรายวิชาที่เปิดสอน						
	2) สถาบันโดยคณะหรือสาขาวิชาผลิตวารสารวิชาการเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ หรือชั้นนำสังคมทั้งในด้านวิชาการ วิชาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม						
	3) คณาจารย์สามารถผลิตตำราที่มีคุณภาพ						
	4) คณาจารย์ผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ						
	1) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของนักศึกษา						
	2) จำนวนนักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีความเหมาะสมกับลักษณะวิชา						
	3) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สีนํ้าตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์ (ต่อ) 1.4 การคิดค้นศิลปะหรือ วิธีการสอน (ต่อ) 1.4.2 เทคนิคการสอน	1) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา						
	2) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน						
	3) คณาจารย์มีวิธีการจูงใจให้นักศึกษาเห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม และสนุกกับการเรียน						
	4) คณาจารย์มีวิธีการสอดแทรกศิลปะวัฒนธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการเรียนการสอน						
	5) คณาจารย์คิดค้นวิธีการสอนแบบใหม่ๆที่หลากหลาย						
	6) คณาจารย์ปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ						
	7) คณาจารย์นำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการหรือการค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน						
	8) คณาจารย์มีเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถาบัน						
	9) คณาจารย์รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากนักศึกษาและนำมาปรับวิธีการเรียนการสอน						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. สภาพนิเวศน์ (ต่อ) 1.4 การคิดค้นศิลปะหรือ วิธีการสอน (ต่อ) 1.4.3 การทดสอบ	1) คณาจารย์ทำการทดสอบและประเมินผลการเรียนได้สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ ศักยภาพและพัฒนาการของนักศึกษา						
	2) คณาจารย์จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา						
	3) คณาจารย์ใช้กระบวนการทดสอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน						
	4) คณาจารย์มีกระบวนการทดสอบที่ยุติธรรม						
	5) คณาจารย์แจ้งผลการทดสอบให้นักศึกษาทราบตามกำหนดเวลาพร้อมคำแนะนำ เพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง						
	6) คณาจารย์นำผลที่ได้จากการทดสอบมาปรับปรุงการสอน						
	7) คณาจารย์มีวิธีการทดสอบด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน ควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้						
2. สภาพทางสังคม 2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของ กลุ่ม เพศ	1) สถาบันมีการวางแผนกำลังคนโดยจัดให้วิทยุฒิชัยของคณาจารย์มีความหลากหลาย						
	2) สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่สร้างความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. สภาพทางสังคม (ต่อ)							
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ (ต่อ)	3) สถาบันมีการจัดระบบการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกเพศทุกวัยทุกสถานภาพ 4) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ						
2.2 การจูงใจ							
2.2.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1) สถาบันจัดให้คณาจารย์ได้รับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ เป็นที่น่าพอใจ ทำให้มีอัตราการเปลี่ยนงานของคณาจารย์ต่ำ 2) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนนักศึกษาในอัตราที่เพิ่มขึ้น 3) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่ หรือมีชื่อเสียง 4) สถาบันจัดให้มีเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาโทษหรือไล่ออกที่เป็นธรรมและชัดเจน 5) คณะมอบหมายให้คณาจารย์ได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ 6) สถาบันมีระบบการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ทักษะชีวิต และแนะแนวการประกอบอาชีพแก่นักศึกษา 7) คณาจารย์มีแนวทางที่คำปรึกษาซึ่งความสนใจและกำลังแก่นักศึกษาในทางปฏิบัติ 8) สถาบันจัดให้มีระบบการพิจารณาให้รางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนที่ครอบคลุมส่วนที่ส่งผลสำเร็จต่อสถาบันได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีน้ำใจอุทิศทุ่มเท การสร้างสรรค์วิธีการใหม่เพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเฉียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สีนํ้าตาล (ตัวอักษรเน้น)



### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. สภาพทางสังคม (ต่อ)							
2.2 การจูงใจ (ต่อ)							
2.2.2 ความต้องการทางสังคม	1) สถาบันส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก สหคณาจารย์หรือกลุ่มนักวิชาการการรับเชิญเป็นวิทยากรกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการวิชาการภายนอกสถาบันหรือการร่วมกิจกรรมกับต่างสถาบัน						
	2) คณะให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความอบอุ่น การยอมรับซึ่งกันและกัน และมีมิตรภาพภายในคณะ						
	3) สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาในคณะเดียวกันและต่างคณะ						
2.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง	1) สถาบันให้ ตำแหน่ง รางวัล ประโยชน์ตอบแทน เพื่อเชิดชูเกียรติ เช่น การประกาศเกียรติคุณ ผลงานที่ดีเด่น						
	2) สถาบันสนับสนุนการทำผลงานวิชาการงานวิจัยและการแข่งขันในระดับชาติ นานาชาติ						
	3) สถาบันให้ความสำคัญกับเกียรติยกย่องในผลงานและคุณความดี						
2.2.4 ความอิสระในการปกครองตนเอง	1) คณาจารย์และนักศึกษามีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย						
	2) คณาจารย์และนักศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ						
2.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	1) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ						
	2) สถาบันส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าในระดับสูงในสายวิชาชีพ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. สภาพทางสังคม (ต่อ)							
2.2 การจูงใจ (ต่อ)							
2.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จ	3) คณะให้ออกสคณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาตนเอง อาทิ การเข้าอบรม สัมมนา การฝึกงาน การศึกษาต่อหรือเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์แลกเปลี่ยน						
ในชีวิต (ต่อ)	4) สถาบันให้การสนับสนุนอย่างชัดเจนด้านนโยบาย งบประมาณ เวลา และการสร้างขวัญกำลังใจในการสร้างนวัตกรรม						
2.3 ภาวะผู้นำ							
2.3.1 คุณลักษณะ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ						
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความมั่นใจสูง มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาได้ดี						
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา						
	4) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น						
	5) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง						
	6) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ซื่อสัตย์ มีศีลธรรมและมีความยุติธรรม						
2.3.2 บทบาท	1) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถาบันที่ชัดเจน						
	2) ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมนโยบาย วัตถุประสงค์หลักขององค์การให้เป็นที่เข้าใจได้อย่างดี						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
		5	4	3	2	1		
2. สภาพทางสังคม (ต่อ) 2.3 ภาวะผู้นำ (ต่อ) 2.3.1 บทบาท (ต่อ)	3) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย แผนการรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบัน							
	4) ผู้บริหารส่งเสริมขับเคลื่อนการเชื่อมโยง สัมพันธภาพ และความร่วมมือกับชุมชนและสังคม							
	5) ผู้บริหารกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์และนักศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ							
	6) ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของคณาจารย์และนักศึกษา							
	7) ผู้บริหารเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้กับคณาจารย์และนักศึกษา							
	8) ผู้บริหารเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยนำผลการวิจัยหรือนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริง							
	2.3.3 พฤติกรรม	1) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง						
		2) ผู้บริหารและคณาจารย์ทำในสิ่งที่ได้ตกลงไว้ตามกำหนดระยะเวลา						
		3) ผู้บริหารและคณาจารย์มีการกำกับติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย						
		4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. สภาพทางสังคม (ต่อ)							
2.3 ภาวะผู้นำ (ต่อ)	5) ผู้บริหารและคณาจารย์สร้างแรงกดดันที่เหมาะสมกับสภาพการณ์หรือบรรยากาศของการแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสวงหานวัตกรรม						
2.3.3 พฤติกรรม (ต่อ)	6) ผู้บริหารและคณาจารย์มักเสนอแนะให้ทำในสิ่งที่ยังไม่เคยทำ						
	7) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ						
	8) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มงานหรือคณะทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ						
2.4 ทักษะ	1) คณาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง						
2.4.1 ด้านเทคนิค	2) คณาจารย์มีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย						
	3) คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ คิดวิเคราะห์ ให้ความรู้และคำปรึกษาทางวิชาการ						
	4) นักศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในการเรียนของตนเอง						
	5) คณาจารย์มีความชำนาญหรือประสบการณ์ในการทำโครงการหรืองานวิจัย						
	6) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	7) นักศึกษามีทักษะในการค้นคว้าวิจัย						
2. สภาพทางสังคม (ต่อ)							
2.4 ทักษะ(ต่อ)							
2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์	1) คณาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและต่อนักศึกษาทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
	2) คณาจารย์แสดงความสนใจและช่วยในการแก้ปัญหาเมื่อนักศึกษามีปัญหา						
	3) คณาจารย์มีอัธยาศัยดี เป็นกันเองและเอื้อเฟื้อต่อนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี						
	5) นักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						
	6) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม						
2.4.3 ด้านมนทัศน์	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีแนวคิดที่ใช้ในการปฏิบัติโดยนำหลักการวิธีการ และทฤษฎีมาประยุกต์						
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาสามารถสรุปสาระและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล และแนวคิดต่างๆ ได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล						
	3) นักศึกษามีวิธีการประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีกับการดำรงชีวิตได้						

บรรยากาศการบริหารที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สีนํ้าตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. สภาพทางสังคม (ต่อ) 2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม 2.5.1 สถานะทาง การเงินของสถาบัน  2.6 สถานภาพ 2.6.1 ด้านคุณสมบัติ  2.6.2 ด้านการปฏิบัติตน ที่เหมาะสมกับ สถานภาพ	1) สถาบันมีการจัดสรรงบประมาณในการทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม พอเพียง						
	2) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน						
	3) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม						
	4) สถาบันสามารถจัดหาแหล่งเงินจากโครงการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก						
	1) ผู้บริหารมีความสามารถ ผลงาน คุณณความดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถาบัน						
	2) คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสม						
	3) นักศึกษาที่รับเข้าศึกษามีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรที่เข้าศึกษา						
	1) คณาจารย์เผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้อง						
	2) คณาจารย์มีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการสอนมีการเตรียมการสอนและเข้าสอนตรงเวลา						
	3) คณาจารย์มีเวลาให้คำปรึกษาตามที่นักศึกษาร้องขอ						
	4) คณาจารย์มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สีนํ้าตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2. สภาพทางสังคม (ต่อ)							
2.6 สถานภาพ (ต่อ)							
2.6.2 ด้านการปฏิบัติตน ที่เหมาะสมกับ สถานภาพ (ต่อ)	5) ผู้บริหารมีการวางตนที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ ทุ่มเทอุทิศตน มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ						
	6) คณาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์						
	7) นักศึกษาส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการศึกษาเข้าเรียนตรงเวลาและเข้าเรียนสม่ำเสมอ						
	8) นักศึกษามีวินัย แต่งกายสุภาพ						
3. ระบบสังคม							
3.1 แบบการตัดสินใจ							
3.1.1 การตัดสินใจแบบ อัตโนมัติ	1) การตัดสินใจในเรื่องใดๆต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารตาม สายการบังคับบัญชาในลำดับที่สูงขึ้นไปก่อนเสมอ						
	2) ผู้บริหารเท่านั้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจ						
3.1.2 การตัดสินใจแบบ ปรึกษาหารือ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เสนอแนะให้มีการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือมี ความรู้ในเรื่องนั้นร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนจะทำการตัดสินใจ						
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์นำเสนอประเด็นปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้องและ/หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง รับทราบและทำการตัดสินใจหลังจากได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นแล้ว						

บรรยากาศการบริหารที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ระบบสังคม (ต่อ)							
3.1 แบบการตัดสินใจ(ต่อ)							
3.1.3 การตัดสินใจแบบกลุ่ม	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และ/หรือ นักศึกษาร่วมกันตัดสินใจภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดที่สถานศึกษากำหนดโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและสถาบันเป็นหลัก						
	2) ผู้บริหารให้โอกาสแก่คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันในการมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้แทนในการตัดสินใจปัญหาที่มีผลต่อตนเอง						
3.2 แบบการสื่อสาร							
3.2.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง	1) ผู้บริหารแจ้งข่าวสารข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ โดยเฉพาะคำสั่งและการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน						
	2) ผู้บริหารให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น หรือตักเตือนแก่คณาจารย์และนักศึกษาในเวลาที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง						
	3) ข่าวสารที่ได้รับจากผู้บริหารและคณาจารย์ มีความครบถ้วน ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์						
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สะดวกในการเข้าถึง เหมาะสม พอเพียง						
	5) คณาจารย์อธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจให้นักศึกษาได้รับทราบอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ						
	6) สถาบันมีกระบวนการให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่อย่างชัดเจน สม่ำเสมอ						
	7) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)



### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ **ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)**

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ระบบสังคม (ต่อ)							
3.2 แบบการสื่อสาร(ต่อ)							
3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	1) ข้อเสนอโครงการ คำร้องและเอกสารต่างๆในระดับปฏิบัติการถูกส่งผ่านตามลำดับชั้นไปยังผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และสามารถส่งการกลับมาตามสายงานเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา						
	2) คณะมีการจัดกระบวนการสื่อสารที่เป็นมาตรฐานเช่น ระบุประเภทข่าวสาร กำหนดเวลา และช่องทางการสื่อสารที่ต้องทำเป็นทางการ ทำเป็นประจำหรือเป็นหน้าที่ หรือข้อยกเว้นกรณีต่างๆ ได้แก่ รายงาน หรือแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ						
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสนใจรับฟังและแสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักศึกษามีคุณค่าหรือแสดงการรับรู้เชิงบวกต่อความพยายามในการแสดงความคิดเห็น						
	4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณาจารย์ หรือนักศึกษาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือชี้แจงได้เสมอ						
	5) ผู้บริหารสนับสนุนให้คณาจารย์และนักศึกษาลำที่ซักถามขอคำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ได้โดยสะดวก เปิดเผย ตรงไปตรงมา						
	6) คณาจารย์หรือนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ						
	7) ผู้เสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ ชื่นชมมากกว่าที่จะถูกตรวจสอบ						
	8) คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกยินดีขอในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับข้อเท็จจริงไม่บิดเบือน และแจ้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ระบบสังคม (ต่อ)							
3.2 แบบการสื่อสาร(ต่อ)	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ คณาจารย์และนักศึกษา กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา มีความคุ้นเคยและสื่อสารกันอย่างเปิดเผยทั้งด้วยวาจาและการใช้เอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร						
3.2.3 การสื่อสาร ในระดับเดียวกัน และข้ามสายงาน	2) กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นภายในกลุ่มอย่างกว้างขวาง สร้างสรรค์						
	3) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันในกลุ่มคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน						
	4) การประสานงานระหว่างคณะและหน่วยงานภายในสถาบันมีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความราบรื่น						
3.3 การจัดลำดับชั้น	1) ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์การประสานงานและการสื่อสาร						
3.3.1 สายการบังคับ บัญชา	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตอำนาจโดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ผู้อื่น						
3.3.2 การใช้อำนาจ หน้าที่ตามตำแหน่ง	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน กฎและระเบียบและขั้นตอนการทำงานมีไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ระบบสังคม (ต่อ)							
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	1) คณะมีกระบวนการทำงานที่เคร่งครัดต่อระเบียบวินัย						
3.4.1 โครงสร้างองค์การ ราชการแบบเครื่องจักร	2) สภาวะแวดล้อมในการทำงานภายในคณะมีข้อจำกัดและมีความเข้มงวดสูงมาก						
	3) คณาจารย์และนักศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็น ส่วนตนหรือมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกได้น้อย						
3.4.2 โครงสร้างองค์การ แบบวิชาชีพ	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้หลักการกระจายอำนาจ						
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์จัดกลุ่มงานแบบทีม ข้ามสายงานโดยพิจารณาความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชา						
3.4.3 โครงสร้างองค์การ แบบการเมือง	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างองค์การ มักเป็นการใช้อำนาจที่ไม่เป็นทางการ						
	2) การได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารอาศัยการเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือเป็นพวกพ้อง						
3.5. ความเป็นระบบราชการ	1) สถาบันมีการกำหนดระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีคู่มือการปฏิบัติงาน						
3.5.1 กฎระเบียบและ วิธีการทำงานที่เป็น มาตรฐาน	2) สถาบันมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน						
	3) สถาบันเปิดโอกาสให้คณาจารย์หรือนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สีนํ้าตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ **ตัวชี้วัด** เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ระบบสังคม (ต่อ)							
3.5. ความเป็นระบบราชการ (ต่อ)	4) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด						
3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน (ต่อ)	5) กฎระเบียบเอื้อให้คณาจารย์ปฏิบัติกรให้บริการวิชาการแก่สังคมได้โดยสะดวก						
	6) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในบริการต่างๆของหน่วยงานในสถาบันซึ่งให้การบริการที่ถูกต้อง คล่องตัว รวดเร็ว ตรงต่อเวลา						
	7) สถาบันมีข้อบังคับ กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการทำงาน ที่มากเกินไป						
	8) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของคณาจารย์ เป็นไปตามลำดับขั้นและขึ้นอยู่กับความมีอาวุโส						
	9) ผู้บริหารและคณาจารย์เคยชินกับลักษณะการทำงานแบบหน้าที่ประจำ เป็นกิจวัตรยึดตามกฎ ระเบียบ หรือแนวทางที่เคยปฏิบัติมาก่อน						
3.5.2 การจัดแบ่งงาน	1) สถาบันกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานในแต่ละระดับตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน						
4. วัฒนธรรม	2) คณาจารย์ได้รับการงานในปริมาณที่เหมาะสม						
4.1 สิ่งประดิษฐ์	1) คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน						
4.1.1 ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา							

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ) บรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง) บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. วัฒนธรรม (ต่อ)							
4.1 สิ่งประดิษฐ์ (ต่อ)							
4.1.2 พิธีกรรม	1) คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า มีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีหรือห้วงรอบเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน						
4.1.3 การแต่งกาย	1) คณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพและกาลเทศะ						
	2) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน						
4.2 แบบพฤติกรรม							
4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหารสร้างความกดดันในภารกิจที่ทำให้ต้องพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง						
	2) ผู้บริหารมีความเปิดเผย จริงใจ ยอมรับความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษาและเต็มใจพร้อมที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง						
	3) ผู้บริหารมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุนและผู้ฟังที่ดี						
	4) ผู้บริหารผลักดันให้มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง						
	5) คณาจารย์และนักศึกษามีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร						
4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์	1) คณาจารย์มีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน						
	2) คณาจารย์ช่วยเหลือสมัครสมานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน						
	3) คณาจารย์ให้ความช่วยเหลือดูแลอาจารย์ใหม่						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. วัฒนธรรม (ต่อ) 4.2 แบบพฤติกรรม (ต่อ) 4.2.3 พฤติกรรมระหว่าง คณาจารย์และนักศึกษา  4.2.4 พฤติกรรมระหว่าง นักศึกษา  4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อ สถาบัน	1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์						
	2) คณาจารย์มีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา ให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง						
	3) คณาจารย์และนักศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการและประเมิน ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง						
	4) คณาจารย์ให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้า						
	5) คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน						
	6) คณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษาใช้เวลาว่างในกิจกรรมที่เสริมสร้างปัญญาและจริยธรรม						
	7) คณาจารย์อุทิศตนเพื่อให้นักศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่						
	1) นักศึกษารุ่นพี่ให้ความช่วยเหลือนักศึกษารุ่นน้อง ให้คำแนะนำในทางที่เหมาะสม						
	2) นักศึกษารุ่นน้องปฏิบัติตามคำแนะนำของนักศึกษารุ่นพี่ด้วยความเต็มใจ						
	3) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
	1) ศิษย์เก่ามีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง						
	2) คณาจารย์และนักศึกษาก่อการสนับสนุนร่วมมือในภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนา						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. วัฒนธรรม (ต่อ)							
4.2 แบบพฤติกรรม (ต่อ)	3) คณาจารย์และนักศึกษาให้ความร่วมมือเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ						
4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน (ต่อ)	4) คณาจารย์มีการปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ ไม่ขาดสอน หรือเกียจงาน						
	5) คณาจารย์และนักศึกษาช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						
	6) ผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถาบัน						
4.3 ปทัสถาน	1) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรโดยยึดหลักความจำเป็นในการทำงานและผลสำเร็จของงาน						
4.3.1 ปทัสถานในการทำงาน	2) ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษามีการทำงานเป็นทีมมีจิตสำนึกในภาระร่วมกันทำงาน						
	3) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีความเสียสละ อุทิศเวลา เพื่อผลสำเร็จของงาน						
4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา นอบน้อมและปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน						
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีมารยาท มีการบอกกล่าวแจ้งการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า						
4.4 ระบบความเชื่อ	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา มั่นใจว่าเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ตรงตามจุดเน้นของสถาบัน						
4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ	2) ผู้บริหารเชื่อมั่นในคณาจารย์ให้ความไว้วางใจและเสรีภาพในการทำงาน						

บรรยากาศการบริหารที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

## 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. วัฒนธรรม (ต่อ)							
4.4 ระบบความเชื่อ (ต่อ)	3) คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
4.4.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถและความไว้วางใจ (ต่อ)	4) คณาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษา						
	5) นักศึกษามีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม						
	6) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน						
4.5. ค่านิยม	1) ผู้บริหาร และคณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อผลงาน						
4.5.1 ค่านิยมทางวิชาการ	2) ผู้บริหาร และคณาจารย์ มีความมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จ						
	3) ผู้บริหาร และคณาจารย์รักษาระดับมาตรฐานทางวิชาการให้สูงไว้เสมอ						
	4) ผู้บริหาร และคณาจารย์แสวงหาโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ						
	5) ผู้บริหาร และคณาจารย์นิยมสร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการปรับเปลี่ยน						
	6) สถาบันเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการวิจัย						
	7) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่านวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ดี						
4.5.2 ค่านิยมทางสังคม	1) คณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ						
	2) คณาจารย์ไม่ใช้ความรู้ของตนขึ้นนำสังคมในทางที่ผิด						
	3) คณาจารย์และนักศึกษายอมรับและมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม						
	4) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน						

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเฉียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)



### 3. แบบประเมินความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. วัฒนธรรม (ต่อ)							
4.5. ค่านิยม (ต่อ)							
4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ	1) คณะจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสนใจและความซาบซึ้งในศิลปะ วัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ ให้กับนักศึกษา						
	2) คณะกระตุ้นให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม						
4.5.4 ค่านิยมทางการเมือง	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาไม่ฝักใฝ่ในการมีอำนาจ ตำแหน่ง หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น						
	2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเลือกความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ลลายศส่วนตน						
4.6 วิธีการคิด							
4.6.1 แบบวิธีการคิด	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีวิธีคิดในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ						
	2) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนวิธีการคิดเชิงกลยุทธ์						
	3) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้การสนับสนุนการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์						
4.7. ฐานคติ							
4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหารสถาบัน	1) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบัน						
4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์	1) คณาจารย์มีคุณธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ						
4.7.3 ฐานคติสำหรับนักศึกษา	1) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน						

บรรยากาศการบริหารที่เป็นเลิศ – สิ้นน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ)    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง)    บรรยากาศของการเป็นพลเมือง – สิ้นน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น)

## คำชี้แจงประกอบการประเมิน

1. การวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยนี้ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบัน ทั้งนี้ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล (Informants) เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ดังนั้นเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การอุดมศึกษาไทยที่จะพัฒนาขึ้นจะประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด กล่าวคือ ชุดที่ 1 ใช้สำหรับผู้บริหารและคณาจารย์ และชุดที่ 2 ใช้สำหรับนักศึกษา ข้อคำถามที่ใช้วัดจึงต้องมีความเป็นทั่วไป (Generalized) ที่ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มสามารถตอบได้

2. เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยตามการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในแบบบรรยากาศ 4 แบบคือ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ

3. องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นผลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รับการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการประเมินไว้ในรอบที่ 1 ทำให้สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมที่จะใช้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยได้เป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติสภาพนิเวศน์ มิติสภาพทางสังคม มิติระบบสังคม และมิติวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 59 องค์ประกอบ และตัวชี้วัด 120 ตัวชี้วัด

4. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ** หมายถึง แบบวัดการรับรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ และแบบวัดการรับรู้ของนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาตามองค์ประกอบสภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคมและวัฒนธรรม ที่แสดงระดับของบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ของสถาบันอุดมศึกษาไทย

**บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ** หมายถึง หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ได้อย่างดีที่สุดในภายใต้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่นักศึกษา และชุมชนหน่วยงานภายนอก

**บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม** หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา รับรู้ได้ถึงความคิดเห็นจริงใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสะดวกและรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็นข้อแนะนำเพื่อพัฒนาสถาบัน คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้อิสระใน

การทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา โดยจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม

**บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง** หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษารับรู้ถึง ความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ใ่วางใจซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเท ที่มีต่อสถาบัน ให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

**บรรยากาศแห่งความสำเร็จ** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่แสดงบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการบริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม ระดับของบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยากาศของสถาบันเป็นบรรยากาศที่นำไปสู่ความสำเร็จ

**สถาบันอุดมศึกษาไทย** หมายถึง กลุ่มสถาบันที่กำหนดตาม มาตราฐาน สถาบันอุดมศึกษา (2551) ในกลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูง และผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอก

**คณะ** หมายถึง หน่วยงานระดับคณะวิชา หรือ สำนักวิชา หรือที่เรียกในชื่ออื่นที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หรือที่เรียกในชื่ออื่น ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารคณะและปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาไทย

**คณาจารย์** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการสอนและการวิจัยที่ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาไทย

**นักศึกษา** หมายถึง นิสิต หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาไทยในหลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ

## ชุดที่ 2

### แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

#### คำชี้แจงในการตอบ

การพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย มีรายละเอียด ดังนี้

1. การให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยแสดงในรูปแบบ ตารางโครงสร้าง โดยจำแนกตาม
  - 1.1 จุดมุ่งหมายของการวัด ได้แก่ บรรยากาศ 4 แบบ คือ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์กร และบรรยากาศแห่งความสำเร็จซึ่งเป็นบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการบริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ระดับของบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง
  - 1.2 เนื้อหาของการวัด ได้แก่ องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบใน 4 มิติ คือ มิติสภาพนิเวศน์ มิติสภาพทางสังคม มิติระบบสังคม และมิติวัฒนธรรม
2. ผู้วิจัยนำเสนอค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก โดยแสดง ค่าน้ำหนักเป็นร้อยละ และแสดงผลของการแปลงค่าน้ำหนักเป็น จำนวนข้อคำถามในวงเล็บ ( ) ทั้งนี้ค่าน้ำหนักที่นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเป็นค่าที่ได้จากผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการประเมินและให้ข้อเสนอแนะไว้แล้วในรอบที่ 1 ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยได้เป็น 22 องค์ประกอบหลัก 59 องค์ประกอบย่อย และ 120 ตัวชี้วัด จำแนกตามจุดมุ่งหมายของการวัด
3. ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการให้ค่าน้ำหนัก โดยใส่เครื่องหมาย  ในคอลัมภ์ เห็นด้วย หรือใส่ค่าน้ำหนักที่ต้องการปรับเปลี่ยนใหม่ในคอลัมภ์ ไม่เห็นด้วย ควรปรับเป็น และให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบหลัก จำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

องค์ประกอบหลัก	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วยควรปรับเป็น			ข้อเสนอแนะ
	บริการ ร้อยละ (ข้อ)	นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	พลเมือง ร้อยละ (ข้อ)			บริการ	นวัตกรรม	พลเมือง	
1. สภาพนิเวศน์	10 (12ข้อ)	11 (13ข้อ)	4 (5ข้อ)	25 (30ข้อ)					
1.1 อาคาร	2.5 (3ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5.8 (7ข้อ)					
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)		1.6 (2ข้อ)					
1.3 เทคโนโลยี	2.5 (3ข้อ)	4.2 (5ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	7.5 (9ข้อ)					
1.4 การคิดค้นศิลปะ หรือวิธีการสอน	4.2 (5ข้อ)	3.3 (4ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	10 (12ข้อ)					

บริการ = บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ; นวัตกรรม = บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม; พลเมือง = บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์การ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบหลัก จำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

องค์ประกอบหลัก	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วยควรปรับเป็น			ข้อเสนอแนะ
	บริการ ร้อยละ (ข้อ)	นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	ผลเมือง ร้อยละ (ข้อ)			บริการ	นวัตกรรม	ผลเมือง	
2. สภาพทางสังคม	9 (11ข้อ)	6 (7ข้อ)	10 (12ข้อ)	25 (30ข้อ)					
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ	0.8 (1ข้อ)		0.8 (1ข้อ)	1.6 (2ข้อ)					
2.2 การจูงใจ	1.7 (2ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	4.2 (5ข้อ)	6.7 (8ข้อ)					
2.3 ภาวะผู้นำ	1.7 (2ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5 (6ข้อ)					
2.4 ทักษะ	1.7 (2ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5 (6ข้อ)					
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	1.7 (2ข้อ)			1.7 (2ข้อ)					
2.6 สถานภาพ	1.7 (2ข้อ)		3.3 (4ข้อ)	5 (6ข้อ)					

บริการ = บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ; นวัตกรรม = บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม; ผลเมือง = บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์การ

แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบหลัก จำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

0 42 องค์ประกอบหลัก	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วยควรปรับเป็น			ข้อเสนอแนะ
	บริการ ร้อยละ (ข้อ)	นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	พลเมือง ร้อยละ (ข้อ)			บริการ	นวัตกรรม	พลเมือง	
<b>3. ระบบสังคม</b>	7 (9ข้อ)	11 (13ข้อ)	7 (8ข้อ)	25 (30ข้อ)					
3.1 แบบการตัดสินใจ	0.8 (1ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	3.3 (4ข้อ)					
3.2 แบบการสื่อสาร	2.5 (3ข้อ)	3.3 (4ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	8.3 (10ข้อ)					
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น	0.8 (1ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	3.3 (4ข้อ)					
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	1.7 (2ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	0.8 (1ข้อ)	5 (6ข้อ)					
3.5. ความเป็นระบบราชการ	1.7 (2ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	5 (6ข้อ)					

บริการ = บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ; นวัตกรรม = บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม; พลเมือง = บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์การ

แบบพิจารณาให้ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบหลัก จำแนกตามมิติและจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	จุดมุ่งหมายของการวัด			รวม ร้อยละ (ข้อ)	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วยควรปรับเป็น			ข้อเสนอแนะ
	บริการ ร้อยละ (ข้อ)	นวัตกรรม ร้อยละ (ข้อ)	พลเมือง ร้อยละ (ข้อ)			บริการ	นวัตกรรม	พลเมือง	
4. วัฒนธรรม	7 (8ข้อ)	6 (7ข้อ)	12 (15ข้อ)	25 (30ข้อ)					
4.1 สิ่งประดิษฐ์			3.3 (4ข้อ)	3.3 (4ข้อ)					
4.2 แบบพฤติกรรม	4.2 (5ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	3.3 (4ข้อ)	10 (12ข้อ)					
4.3 ปทัสถาน	0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)		1.6 (2ข้อ)					
4.4 ระบบความเชื่อ			0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)					
4.5 ค่านิยม	0.8 (1ข้อ)	1.7 (2ข้อ)	2.5 (3ข้อ)	5 (6ข้อ)					
4.6 วิธีการคิด	0.8 (1ข้อ)	0.8 (1ข้อ)		1.6 (2ข้อ)					
4.7. ฐานคติ			2.5 (3ข้อ)	2.5 (3ข้อ)					
รวม	33 (40ข้อ)	34 (40ข้อ)	33 (40ข้อ)	100 (120ข้อ)					

บริการ = บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ; นวัตกรรม = บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม; พลเมือง = บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืององค์การ



## แบบประเมินความเหมาะสมของ มาตรฐาน เกณฑ์การให้คะแนน เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### คำชี้แจงในการตอบ

- แบบประเมินความเหมาะสมของ มาตรฐาน เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผล เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย นี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมของมาตรฐาน  
ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน
- ในการประเมินความเหมาะสมของ มาตรฐาน เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผล ของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย มีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนดังนี้
  - หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **มากที่สุด**
  - หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **มาก**
  - หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **ปานกลาง**
  - หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **น้อย**
  - หมายถึง ท่านเห็นว่ารายการนั้นเหมาะสมที่จะใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย **น้อยที่สุด**
- ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ มาตรฐาน เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผล ของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ในแบบประเมินทั้ง 3 ตอน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในกรอบ **ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ** ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์กำหนดค่าคะแนน ที่ระบุในข้อ 2 และให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

### ตอนที่ 1: การประเมินความเหมาะสมของมาตรวัด

การวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นการวัดระดับการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อ สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมภายในสถาบันของตน ตามที่ระบุในเนื้อหาของข้อคำถามทุกข้อที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยผู้วิจัยใช้ มาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert 5 ระดับ ที่ให้ผู้ตอบเลือก ได้แก่

- ไม่เห็นด้วย หมายถึง สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงโดยสิ้นเชิง
- เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด
- เห็นด้วยน้อย หมายถึง สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย
- เห็นด้วยมาก หมายถึง สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก
- เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง สภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

#### ตัวอย่าง

สภาพ เหตุการณ์หรือพฤติกรรมในสถาบันที่ท่านปฏิบัติงานอยู่หรือศึกษาอยู่	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. อาคารเรียนและอาคารประกอบในสถาบันมีความมั่นคง ปลอดภัย					
2. ภายในอาคารและบริเวณโดยรอบสถาบันมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ					

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
ระดับความเหมาะสมของมาตรวัด					ข้อเสนอแนะ
5	4	3	2	1	

## ตอนที่ 2: การประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน

การวัดบรรยากาศของคณาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรมภายในสถาบันของตนในเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้วิจัย กำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method กล่าวคือกำหนดคะแนนเป็น 0 1 2 3 4 สำหรับข้อความทางบวกและเป็น 4 3 2 1 0 สำหรับข้อความทางลบ ดังนี้

ระดับการรับรู้	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วย	0 หรือ 4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 หรือ 3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยมาก	3 หรือ 1
เห็นด้วยมากที่สุด	4 หรือ 0

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
ระดับความเหมาะสมของเกณฑ์					ข้อเสนอแนะ
5	4	3	2	1	

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### คำชี้แจงในการตอบ

การประเมินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ความตรงตามเนื้อหา ในด้านความสอดคล้องครอบคลุมกับนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ และแบบบรรยากาศ 3 แบบที่แสดงด้วยสี 3 สี ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สีน้ำเงิน (ตัวอักษรปกติ) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว (ตัวอักษรเอียง) และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง - สีน้ำตาล (ตัวอักษรเน้น) ตลอดจนความชัดเจนของการใช้ถ้อยคำในแต่ละข้อคำถามโดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความเหมาะสม
2. ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนใน 3 ระดับโดยใส่เครื่องหมาย ในคอลัมภ์ **ข้อคิดเห็น** ดังนี้
  - คะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
  - คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
  - คะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
3. บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ – สีน้ำเงิน/ตัวอักษรปกติ    บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม – สีเขียว/ตัวอักษรเอียง  
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง – สีน้ำตาล/ตัวอักษรเน้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## นิยามแบบบรรยายภาคองค์การ

1. **บรรยายภาคการบริการที่เป็นเลิศ** หมายถึง บรรยายภาคที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ได้อย่างดีที่สุดในภายใต้บรรยายภาคในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่ นักศึกษา และชุมชนหน่วยงานภายนอก

2. **บรรยายภาคที่ส่งเสริมนวัตกรรม** หมายถึง บรรยายภาคแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา รับรู้ได้ถึงความเปิดเผย จริงใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสะดวกและรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็นข้อแนะนำเพื่อพัฒนาสถาบัน คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้อิสระในการทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา โดยจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม

3. **บรรยายภาคที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง** หมายถึง บรรยายภาคที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษารับรู้ถึง ความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเท ที่มีต่อสถาบัน ให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

4. **บรรยายภาคแห่งความสำเร็จ** หมายถึง บรรยายภาคที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่แสดงบรรยายภาคในภาพรวมที่ได้จากระดับขอ บรรยายภาคของการบริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม ระดับของบรรยายภาคที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และระดับบรรยายภาคของที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยายภาคของสถาบันเป็นบรรยายภาคที่นำไปสู่ความสำเร็จ

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
1.1 อาคาร หมายถึง สิ่งปลูกสร้างภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้เป็นสถานที่ในการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรคนวัตกรรมและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน ได้แก่ อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร และแบบของอาคาร	1.1.1 อายุอาคาร หมายถึง ความเก่าแก่ของอาคารที่เป็นสัญลักษณ์ หรือมีความเป็นมาที่สร้างคามผูกพัน ความประทับใจหรือความภาคภูมิใจกับบุคคลากรในสถาบัน	1) สถาบันมีอาคารสถานที่ดั้งเดิมที่เป็นเอกลักษณ์สร้างความผูกพันของสมาชิกในสถาบัน				
	1.1.2 สภาพอาคาร หมายถึง สภาพของอาคารเรียนและอาคารประกอบที่มีความมั่นคง ปลอดภัย ความสะดวก และถูกสุขลักษณะ	1) อาคารเรียนและอาคารประกอบในสถาบันมีความมั่นคง ปลอดภัย 2) ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม และห้องหรือพื้นที่ต่างๆ ภายในอาคาร สะอาด มีการระบายอากาศดีและแสงสว่างพอเหมาะ				
	1.1.3 ขนาดอาคาร หมายถึง จำนวน ห้องและพื้นที่ ภายในอาคารเรียนและอาคารประกอบ	1) จำนวนห้องเรียนห้องปฏิบัติการห้องประชุม และห้องหรือพื้นที่อื่นๆ มีเพียงพอสำหรับการเรียนการสอนการค้นคว้าทดลองและการจัดกิจกรรมต่างๆของสถาบัน				
	1.1.4 แบบของอาคาร หมายถึง ลักษณะของอาคารที่ได้รับการออกแบบให้การจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสะดวกและเหมาะสม	1) อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกันสามารถเดินทางได้โดยสะดวก 2) นักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพังหรือทำงานกลุ่ม 3) คณาจารย์มีห้องทำงานกว้างขวางและเป็นส่วนตัว				
12 สิ่งอำนวยความสะดวกหมายถึง วัสดุ คุรุภัณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ประกอบในการให้บริการทางการศึกษาและการสร้างสรรคนวัตกรรม	1.2.1 วัสดุ คุรุภัณฑ์ หมายถึง จำนวน ความพร้อมใช้งาน และความทันสมัย ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดการศึกษา	1) สถาบันของท่านมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่พร้อมสมบูรณ์ เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและคณาจารย์				
		2) วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้มีความทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสังเกต
			-1	0	1	
1.3 เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ	1.3.1 สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หมายถึง ปริมาณ คุณภาพ ความทันสมัย ความเร็ว และความสะดวกในการเข้าถึงสารสนเทศและฐานข้อมูล เพื่อการบริการทางการศึกษาและการค้นคว้าวิจัย	1) สถาบันของท่านใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการ การศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลของสถาบันและข่าวสารความรู้แก่ชุมชนและสังคม				
		2) ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร สื่อการเรียนการสอน และฐานข้อมูลที่ทันสมัยเพียงพอต่อการ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง				
		3) ห้องสมุดมีบริการสืบค้นข้อมูลและการขอสำเนาข้อมูลต่างสถาบันที่รวดเร็ว				
		4) ช่วงเวลาเปิดให้บริการของห้องสมุดและห้องปฏิบัติการสอดคล้องกับความต้องการของท่าน				
	1.3.2 หลักสูตร หมายถึง ความหลากหลาย ความเป็นมาตรฐาน และการส่งเสริมความพร้อมของบัณฑิตของหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบัน	1) หลักสูตรที่เปิดสอนมีความหลากหลาย สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล				
		2) หลักสูตรมีมาตรฐานหรือความเป็นสากล สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบัน หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ				
		3) สถาบันจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต และทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา				
	1.3.2 หลักสูตร หมายถึง ความหลากหลาย ความเป็นมาตรฐาน และการส่งเสริมความพร้อมของบัณฑิตของหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบัน	1) หลักสูตรที่เปิดสอนมีความหลากหลาย สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล				
		2) หลักสูตรมีมาตรฐานหรือความเป็นสากล สามารถเทียบโอนหน่วยกิตกับต่างสถาบัน หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ				
		3) สถาบันจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต และทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสังเกต
			-1	0	1	
	1.3.3 ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของตำราเรียนและเอกสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ	1) สถาบัน มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพทุกรายวิชาที่เปิดสอน				
		2) คณาจารย์ผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ				
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้ ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคและวิธีการสอน และการทดสอบเพื่อประเมินผล	1.4.1 การจัดกลุ่มเรียน ครอบคลุมขนาดของกลุ่ม ลักษณะของผู้เรียน และเวลาเรียน	1) จำนวนนักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีความเหมาะสมกับลักษณะวิชา				
		2) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา				
		3) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้ นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก				
	1.4.2 เทคนิคและวิธีการสอน หมายถึง เทคนิคและวิธีการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะวิชาและลักษณะผู้เรียน สามารถจูงใจให้ผู้เรียนสนุกกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์ และมีหลักการที่ดีในการดำเนินชีวิตในสังคม	1) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา				
		2) คณาจารย์มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน				
		3) คณาจารย์ศึกษาวิธีการสอนแบบใหม่มาใช้ปรับการเรียนการสอนอยู่เสมอ				
		4) คณาจารย์มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน				
		5) คณาจารย์มีวิธีการจูงใจให้นักศึกษาเห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม ในกิจกรรมและสนุกกับการเรียน				
6) คณาจารย์มีวิธีการสอดแทรกศิลปะวัฒนธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการเรียนการสอน						



แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นियามองค์ประกอบหลัก	นियามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสังเกต
			-1	0	1	
	1.4.3 การทดสอบ หมายถึง ความหลากหลายของวิธีการและจำนวนครั้งของการทดสอบ และการให้ข้อมูลผลการทดสอบที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา	1) คณาจารย์จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน				
		2) คณาจารย์แจ้งผลการทดสอบให้นักศึกษาทราบตามกำหนดเวลาพร้อมคำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง				
		3) คณาจารย์มีวิธีการทดสอบที่หลากหลาย ทั้งด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และ ความรับผิดชอบในการเรียน ควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้				
21 ทัศนคติ ลักษณะของกลุ่มเพศหมายถึง ลักษณะด้านประชากรของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษาได้แก่ ทัศนคติ ศาสนา เพศ อายุ	2.1.1 เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ครอบคลุม การได้รับความเสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษาและความเท่าเทียมที่ไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ	1) สถาบันมีระบบการรับนักศึกษาที่สร้างความสะดวกในโอกาสที่จะเข้ารับการการศึกษา				
		2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และอายุ				
2.2 การจูงใจ หมายถึง การดำเนินการที่ผลักดันให้ คณาจารย์ และนักศึกษามี พฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการ สนองตอบต่อสิ่งที่มุ่งหวัง ตามลำดับขั้นของแรงผลักดันนั้น	22.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงานหมายถึง การได้ปฏิบัติงานหรือศึกษาในสถาบันที่มีความมั่นคง	1) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง				
		2) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่และมีชื่อเสียง				
	22.2 ความต้องการทางสังคมหมายถึง การได้รับมิตรภาพและความอบอุ่น ความสามัคคีของคณาจารย์ และนักศึกษาทั้งภายในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบัน และการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกหรือได้ ร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกชุมชนและสังคม	1) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกและชุมชน				
		2) สถาบันจัดกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพและความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาในคณะเดียวกันและต่างคณะ				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเองและ ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต	2.23 ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การได้รับยกย่องนับถือยกย่องในคุณความดีหรือผลงานและความสำเร็จ	1) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น				
	2.2.4 ความอิสระในการปกครองตนเอง หมายถึง การได้รับอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการมีอำนาจในการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบ	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย				
	2.2.5 ความต้องการประสพความสำเร็จ ในชีวิต หมายถึง การได้รับการส่งเสริมพัฒนา และการสนับสนุนเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน	1) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้ ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ				
23.ภาวะผู้นำหมายถึงความสามรถในกาชี้คุณลักษณะบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารและคณาจารย์ในกาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานและนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้เกิดกากระทำกิจกรรมหรือกาเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่กาให้บริการกาศึกษาที่ดี ก่อสร้างสรค์นวัตกรรมและกาเป็นพลเมืองที่ดีของสถาบัน	2.3.1 คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารและคณาจารย์ที่เอื้อต่อการชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	1) คณาจารย์ส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงในอารมณ์ หงุดหงิด ไม่แจ่มใส และเป็นคนเข้าใจยาก				
		2) ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง				
	2.3.2 บทบาท หมายถึง บทบาทของผู้บริหารและคณาจารย์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถาบัน	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นียมองค์ประกอบหลัก	นียมองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสมณะ
			-1	0	1	
	2.3.3 พฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือกัน แก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติการกิจของสถาบันเป็นไปได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จ	1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการและแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจังและทำในสิ่งที่ได้ตกลงไว้ตามกำหนดระยะเวลา				
2.4 ทักษะ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านมนโทัศน์	2.4.1 ด้านเทคนิค หมายถึง ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารและคณาจารย์ในเชิงวิชาการ ความรอบรู้ในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตร และความเชี่ยวชาญของนักศึกษาในการแสวงหาความรู้ และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	1) ผู้บริหารและคณาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง				
		2) คณาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน อย่างลึกซึ้ง				
		3) คณาจารย์มีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย				
		4) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	2.4.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้				
	2.4.3 ด้านมนโทัศน์ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในการเชื่อมโยงหลักการและประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติ	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม หมายถึง สถานะทางการเงินของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในสถาบัน	2.5.1 สถานะทางการเงินของสถาบัน หมายถึง ชีตความสามารถทางการเงินของสถาบันในการจัดการงบประมาณ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าบริการทุนการศึกษา และกิจกรรมวิชาการของนักศึกษา และผลประโยชน์ของบุคลากรของสถาบัน	1) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน				
		2) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม				
		3) สถาบันสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ				
		4) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำ ความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรมและชัดเจน				
2.6 สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการยอมรับ ในด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ	2.6.1 ด้านคุณสมบัติ หมายถึง ผลงานคุณวุฒิ และประสบการณ์ของผู้บริหารและคณาจารย์ที่ได้รับการยอมรับ	1) ผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถาบัน				
		2) คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ				
	2.6.2 ด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ หมายถึง ความเหมาะสมในการปฏิบัติตนตามหน้าที่ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหารและคณาจารย์เน้นการให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดมากกว่าลงโทษ				
		2) คณาจารย์มีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการสอน มีการเตรียมการสอนและเข้าสอนตรงเวลา				
		3) คณาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม				
		4) คณาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์				
	5) นักศึกษาส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการศึกษาเข้าเรียนตรงเวลาและเข้าเรียนสม่ำเสมอ					

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นียมองค์ประกอบหลัก	นียมองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
3.1 แบบการตัดสินใจ หมายถึง แบบที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่างๆที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การตัดสินใจแบบ อัตตาริปไตย แบบปรึกษาหารือ และแบบกลุ่ม	3.1.1 การตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย เป็นการตัดสินใจแบบที่ผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตนเอง ตามข้อมูลใดๆก็ตามที่มีอยู่	1) ผู้บริหารไม่เคยมอบหมายให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตัดสินใจแทนในเรื่องใดๆ				
		2) นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความเห็นชอบในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมใดๆโดยไม่กล้าแสดงความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือคณาจารย์				
	3.1.2 การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ เป็นการตัดสินใจแบบที่ผู้บริหารทำการตัดสินใจหลังจากได้ปรึกษาร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องแล้ว	1) ผู้บริหารมักจัดประชุมเพื่อเสนอปัญหาและขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจากผู้รู้หรือจากคณาจารย์ และนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง				
	3.1.3 การตัดสินใจแบบกลุ่ม เป็นการตัดสินใจแบบที่ได้มีการพิจารณาปัญหา ทางเลือกและหาฉันทามติ จากที่ประชุมเพื่อทำการตัดสินใจ	1) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง				
32 แบบการสื่อสารหมายถึงแบบของการ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนถูกต้องและทันเวลาทั่วถึงโดยค่านึงถึงความสะดวกของ เนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณเส้นทางการสื่อสารช่องทาง การสื่อสารบทบาทหน้าที่ของผู้ส่ง	3.2.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง หมายถึง การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและการประสานงานที่ดีระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา และระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา ครอบคลุม การถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องที่มีความครบถ้วน ถูกต้องชัดเจน ทั่วถึง และทันเวลา	1) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับทราบข้อมูลที่ เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม				
		2) สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และ นักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน				
		3) คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ได้รับ คำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญ จำเป็นอย่างชัดเจน สม่่าเสมอ				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
และผู้รับ ครอบคลุม การสื่อสาร จากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่าง ขึ้นบน การสื่อสารระหว่างบุคคล ในระดับเดียวกัน และการสื่อสาร แบบข้ามสายงาน	3.2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน หมายถึงการสื่อสาร ระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหาร และระหว่าง นักศึกษากับคณาจารย์ ครอบคลุม ความสะดวก รวดเร็วของการสื่อสาร ความรู้สึกปลอดภัยและ ความรับผิดชอบที่จะนำเสนอหรือสอบถามข้อมูล ข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาและการ ปรับปรุงพัฒนาสถาบัน	4) คณาจารย์อธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจให้นักศึกษา ได้รับทราบอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ				
		1) เอกสารหรือคำร้องขอของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือสั่งการ เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา				
		2) คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ				
		3) ผู้เสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ ซึ่งมากกว่าที่จะถูกตรวจสอบ				
	4) คณาจารย์และนักศึกษามีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูล ข่าวสารที่ตรงกับข้อเท็จจริงเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดต่างๆ					
3.2.3 การสื่อสารในระดับเดียวกันและข้ามสายงาน หมายถึงการสื่อสารเพื่อประสานงานระหว่างคณะ และหน่วยงานภายในสถาบัน และกับกลุ่มคนหรือ หน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้หรือร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนา	1) คณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกราบรื่นในการ ติดต่อกันระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน					
	2) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนัก ปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้ง ภายในและภายนอกสถาบัน					
3.3 การจัดลำดับชั้น หมายถึง การ จัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง	3.3.1 สายการบังคับบัญชา ครอบคลุม ความเหมาะสมของจำนวนลำดับชั้นของการบังคับ บัญชาของหน่วยงาน ที่เอื้อต่อการทำงานโดยไม่มี เป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน	1) จำนวนลำดับชั้นของสายงานมีความเหมาะสมไม่เป็น อุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินเรื่องตาม ชั้นตอน				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นियามองค์ประกอบหลัก	นियามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสังเกต
			-1	0	1	
	3.3.2 การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ครอบคลุมการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ของผู้บริหารและคณาจารย์ในขอบเขตที่ สถาบันกำหนดโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือ กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้อื่น เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่สนับสนุนการ แก้ปัญหาในการทำงานและเสริมสร้างแนวคิด ใหม่	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึง เสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ				
		2) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแนวคิดใหม่				
		3) ผู้บริหารและคณาจารย์ใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานและ นักศึกษา				
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายใน สถาบันที่กำหนดกลไกการ ประสานงานของทุกฝ่าย ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบ เครื่องจักรโครงสร้างองค์การแบบ วิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบ การเมือง	3.4.1 โครงสร้างองค์การราชการแบบ เครื่องจักร หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายใน สถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงาน ตามลำดับชั้น ไม่ให้ออกาสคณาจารย์และ นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นปรึกษาข้อ ขัดแย้ง เป็นโครงสร้างที่มีข้อจำกัดสูงเป็น อุปสรรคในด้านความคล่องตัวในการ ปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการแข่งขันและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	1) สภาวะแวดล้อมภายในคณะมีความเข้มงวดในกฎเกณฑ์ และขั้นตอนการทำงานสูงมาก				
		2) การจัดระบบการทำงานของสถาบันไม่เปิดโอกาสให้ คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสังเกต
			-1	0	1	
	3.4.2 โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่ให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของคณาจารย์ ให้เสรีภาพทางวิชาการ เป็นโครงสร้างที่ทำให้บรรยากาศในสถาบันมีความเป็นประชาธิปไตยและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	1) สถาบันมีการจัดระบบการทำงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์				
		2) คณาจารย์และนักศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ				
		3) คณาจารย์และนักศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง				
	3.4.3 โครงสร้างองค์การแบบการเมือง หมายถึง การใช้เจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เน้นพวกพ้องเป็นหลักในการจัดระบบงานภายในสถาบัน ทำให้มีความกดดัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งสูง	1) การได้รับความเห็นชอบในกิจกรรมต่างๆอาศัยการเจรจาต่อรองหรือความเป็นพวกพ้อง				
3.5. ความเป็นระบบราชการ หมายถึง ลักษณะการบริหารของสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน	3.5.1 กฎระเบียบและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติ ครอบคลุม ปริมาณของ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ความสอดคล้องกับสภาพการณ์ และความยืดหยุ่นของการนำสู่การปฏิบัติ และความชัดเจนของขั้นตอนการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	1) กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน				
		2) การเสนอเอกสารหรือคำร้องต่างๆมีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานและไม่ยุ่งยาก				
		3) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด				
		4) จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันมีมากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ				



แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
		5) คณาจารย์และนักศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันด้วยความเต็มใจ				
	3.5.2 การจัดแบ่งงาน แสดงความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของคณาจารย์	1) คณาจารย์แสดงตารางการทำงานที่รับผิดชอบและเวลาทำงาน (Office Hour) ไว้อย่างชัดเจน				
4.1 สิ่งประดิษฐ์ หมายถึง สิ่งที่สถาบันสร้างหรือจัดทำขึ้นเพื่อสื่อให้เห็นความหมายหรือถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างทางวัฒนธรรม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา	4.1.1 ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา ครอบคลุมความภาคภูมิใจ และความศรัทธาเลื่อมใสของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน				
พิธีกรรม และการแต่งกาย	4.1.2 พิธีกรรม ครอบคลุม การให้ความสำคัญและการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน				
	4.1.3 การแต่งกาย หมายถึง การแต่งกายที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ 2) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน				
4.2 แบบพฤติกรรม หมายถึง แบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อสถาบัน	4.2.1 พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา ครอบคลุม พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความใกล้ชิด พร้อมให้การสนับสนุน และคำปรึกษาเป็นที่ไว้วางใจของคณาจารย์และนักศึกษา	1) ผู้บริหารมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุนที่ดี 2) คณาจารย์และนักศึกษามีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
ครอบคลุม พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษากับคณาจารย์ และ พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน	4.2.2 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ ครอบคลุม พฤติกรรมที่คณาจารย์ปฏิบัติต่อกันด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1) <b>คณาจารย์มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</b>				
	4.2.3 พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา ครอบคลุม พฤติกรรมที่คณาจารย์ประพฤติตนให้เป็นที่เคารพนับถือแก่นักศึกษา และสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับนักศึกษา	1) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์				
		2) <b>คณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน</b>				
	4.2.4 พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา ครอบคลุม พฤติกรรมที่นักศึกษปฏิบัติต่อกันด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1) <b>นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</b>				
	4.2.5 พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน ครอบคลุมพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความผูกพันการให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสถาบัน	1) ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและ ศิษย์เก่ามีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง				
4.3 ปทัสถานหมายถึงมาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังว่าผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษจะปฏิบัติตามได้แก่ ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม	4.3.1 ปทัสถานในการทำงานครอบคลุมการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาทั้งในหน่วยงานเดียวกันและข้ามหน่วยงาน	1) <b>ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม</b>				
	4.3.2 ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม ครอบคลุม การยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเสียสละ อุทิศตนทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน				
		2) <b>ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</b>				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
			-1	0	1	
4.4 ระบบความเชื่อหมายถึงระบบของความคิดที่กลุ่มเห็นว่ามีคุณค่าเป็นจริงและถูกต้องได้แก่ ความเชื่อที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	4.4.1 ความเชื่อที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านวิชาการ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความเป็นพลเมืองของสถาบัน	1) ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่ากำลังเข้ามามีอำนาจและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่องเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน				
		2) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุงหรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน				
		3) ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน				
4.5. ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่สถาบันเชื่อว่ามีค่าสำคัญเป็นที่ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง	4.5.1 ค่านิยมทางวิชาการ หมายถึง ค่านิยมของสถาบันที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาการและการสร้างสรรค์แนวคิด วิธีการใหม่	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ				
		2) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่าการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี				
	4.5.2 ค่านิยมทางสังคม หมายถึง ค่านิยมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในด้านความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมส่วนรวม	1) ผู้บริหารและคณาจารย์มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่พึ่งทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม				
	4.5.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ หมายถึง ค่านิยมของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อคุณค่าและความงามของประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	1) ผู้บริหารและคณาจารย์ปลูกฝังให้นักศึกษาสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม				
	4.5.4 ค่านิยมทางการเมือง หมายถึง ค่านิยมของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	1) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง				

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ต่อ)

นิยามองค์ประกอบหลัก	นิยามองค์ประกอบย่อย	ข้อรายการ	ข้อคิดเห็น			ข้อสังเกต
			-1	0	1	
4.6 วิธีการคิด หมายถึง วิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนแก้ปัญหา หรือหาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ วิธีการคิดวิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.6.1 วิธีการคิดวิเคราะห์ หมายถึง วิธีการคิดที่ใช้หลักการเหตุผลได้ตรงตรง อย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์	1) ผู้บริหาร และคณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษามีวิธีการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลได้ตรงตรงว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ				
	4.6.2 วิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง วิธีการคิดเพื่อ ค้นคว้า องค์ความรู้ แนวคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ	2) ผู้บริหารและคณาจารย์กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล				
		1) ผู้บริหารและคณาจารย์สนับสนุนให้นักศึกษามีวิธีการคิดสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ				
4.7.1 ฐานคติ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ยอมรับว่าเป็นความจริงโดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ ฐานคติสำหรับผู้บริหาร	4.7.1 ฐานคติสำหรับผู้บริหาร หมายถึง แนวทางที่เป็นที่ยอมรับให้ผู้บริหารใช้ในการประพฤติปฏิบัติ	1) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน				
		2) ผู้บริหาร เปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง				
	4.7.2 ฐานคติสำหรับคณาจารย์ หมายถึง แนวทางที่เป็นที่ยอมรับให้คณาจารย์ใช้ในการประพฤติปฏิบัติ	1) คณาจารย์เป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่ นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต				
4.7.3 ฐานคติสำหรับนักศึกษา หมายถึง แนวทางที่ได้รับการยอมรับให้นักศึกษาใช้ในการประพฤติปฏิบัติ	2) คณาจารย์มีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ					
ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา		1) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน				

**แบบประเมินความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย  
หลังการทดลองใช้ (กลุ่มผู้ดำเนินการวัด)**

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อรายการ	ระดับความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
<b>1. คู่มือการวัด</b> 1.1 เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามความจำเป็นที่ต้องใช้ 1.2 ความชัดเจนของคำชี้แจงในการใช้คู่มือ 1.3 ความชัดเจนของการอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 1.4 ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้เครื่องมือ 1.5 การใช้ภาษาในการอธิบาย 1.6 รูปแบบคู่มือมีความสวยงาม อ่านง่าย 1.7 ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้กับ สถาบันอุดมศึกษาอื่นโดยไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม					
<b>2. การดำเนินการในการใช้เครื่องมือ</b> 2.1 ความเหมาะสมด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 2.2 ความเหมาะสมด้านความสะดวกและความง่ายในการดำเนินการ 2.3 ความเหมาะสมของการกำหนดข้อมูลหลัก 2.4 ความเหมาะสมในส่วนของกรสร้างแบบวัด 2.5 ความเหมาะสมในส่วนของกรวิเคราะห์ผล 2.6 ความเหมาะสมในส่วนของกรแปลผลการวัด 2.7 ความเป็นไปได้ในการนำผลการวัดไปใช้ประโยชน์					

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือและคู่มือการวัด**

.....  
 .....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงผลการวิจัยในครั้งนี้  
แบบประเมินความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### หลังการทดลองใช้ (กลุ่มผู้ให้ข้อมูล)

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อรายการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อย ที่สุด (0-20%)
1. ความชัดเจนของคำชี้แจงในการตอบ 2. ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อรายการ 3. รูปแบบเครื่องมือมีความสวยงาม น่าอ่าน 4. ความสะดวกในการตอบ 5. ความรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูลผ่าน เครื่องมือที่พัฒนาให้ตอบผ่านระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ การตอบ แบบสอบถามในรูปแบบที่เป็นเอกสาร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงผลการ



ภาคผนวก ค

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยฉบับสมบูรณ์

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### คำชี้แจง

1. แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ใช้วัดบรรยากาศของสถาบันจากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ปัจจุบันภายในสถาบัน แต่ละชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถาบัน ใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการติดตามความสำเร็จของสถาบัน การให้ข้อมูลของท่านจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวท่าน หน่วยงาน และสถาบันแต่อย่างใด ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านให้มากที่สุด

3. ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามคำชี้แจงในแต่ละส่วน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

ศูนย์วิทยพัชรากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ลงในช่องสี่เหลี่ยมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ	<input type="checkbox"/> 1. หญิง	<input type="checkbox"/> 2. ชาย
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด	<input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท
	<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ .....
3. ตำแหน่งงาน (ระบุตำแหน่งสูงสุด)	<input type="checkbox"/> 1.คณบดี	<input type="checkbox"/> 2.รองคณบดี
	<input type="checkbox"/> 3. ผู้ช่วยคณบดี	<input type="checkbox"/> 4.หัวหน้าภาควิชา
	<input type="checkbox"/> 5.หัวหน้าสาขาวิชา	<input type="checkbox"/> 6. อื่นๆ .....
4. อายุ..... ปี		
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ระบุใน ข้อ 3. .... ปี		
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้ ..... ปี		
7. คณะที่สังกัด .....		
สาขาวิชาหรือสำนักวิชาที่สังกัด .....		

### ส่วนที่ 2: แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถาบัน **ตามการรับรู้ของท่าน** มากน้อยเพียงใด ใน 5 ระดับ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด (81-100%)
มาก	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก (61-80%)
ปานกลาง	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง (41-60%)
น้อย	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย (21-40%)
น้อยที่สุด	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด (0-20%)

### ตอนที่ 1. บรรยายภาพการบริการที่เป็นเลิศ

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ					
2) จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ					
3) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานหรือสนทนาร่วมกัน					
4) ผู้บริหารของคณะมีห้องทำงานเป็นส่วนตัว					
5) คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์					
6) คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเพื่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้า					
7) หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล					
8) คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ					
9) นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา					
10) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา					
11) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลาย เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก					
12) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน					
13) ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากร ตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย					
14) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ					
15) คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล					
16) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
17) ผู้บริหารของคณะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง					
18) ผู้บริหารของคณะสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้					
19) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน					
20) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษา ในอัตราที่เหมาะสม					
21) ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคล ทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน					
22) ผู้บริหารของคณะเน้นการให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงาน ผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ					
23) คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา อย่างเหมาะสม					
24) ผู้บริหารของคณะให้อำนาจคณาจารย์หรือนักศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจในบางเรื่อง					
25) คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือ คณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา					
26) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษา ทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม					
27) สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และ นักศึกษา มีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน					
28) เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือ ส่งเสริมเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา					
29) ผู้บริหารของคณะรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็น หรือข้อแนะนำต่างๆ					
30) ผู้บริหารของคณะได้รับความสะดวกในการติดต่อ งานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน					
31) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชน นักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่าง หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
32) จำนวนลำดับชั้นของสายงานในคณะมีความ เหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือ การดำเนินเรื่องตามขั้นตอน					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
33) ผู้บริหารของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ					
34) ผู้บริหารของคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่					
35) ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน					
36) ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ					
37) การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก					
38) ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา					
39) ผู้บริหารของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง					
40) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงาน วิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี					
41) ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2. บรรยายภาคที่ส่งเสริมนวัตกรรม

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน					
2) บริเวณอาคารห้องเรียน ห้องปฏิบัติการในสถาบันมีความปลอดภัย					
3) อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินถึงกันได้โดยสะดวก					
4) สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการ การศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น					
5) สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัย สามารถสนับสนุน การค้นคว้าวิจัยและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
6) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว					
7) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และ นักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ					
8) สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบัน ในประเทศ หรือต่างประเทศ					
9) คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ					
10) คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้ นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจาก ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
11) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
12) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่					
13) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และ นักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น					
14) ผู้บริหารของคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา					
15) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย					
16) สถาบันให้การสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ					
17) คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
18) นักศึกษาและคณาจารย์ของคณะกล้าทำทั้งวง แสดงความเห็นที่แตกต่างเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร					
19) คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ					
20) การจัดระบบการทำงานของคณะเปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น					
21) กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน					
22) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด					
23) จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันไม่มากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงาน วิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ					
24) คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน					
25) ผู้บริหารของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่พึ่งทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม					
26) ผู้บริหาร มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 3. บรรยายภาคที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) คณะ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา					
2) คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา					
3) คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน					
4) คณาจารย์ในคณะมีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ					
5) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน					
6) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรม หรือมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ในการเรียนการสอน					
7) คณาจารย์ในคณะจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน					
8) คณาจารย์ในคณะแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง					
9) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน					
10) ผู้บริหารของคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และอายุ					
11) คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ					
12) ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง					
13) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง					
14) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
15) ผู้บริหารของคณะมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
16) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
17) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา					
18) คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					
19) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด					
20) คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง					
21) คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ของคณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน					
22) คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ					
23) ผู้บริหารของคณะ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน					
24) ผู้บริหารของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา					
25) คณาจารย์ในคณะได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ					
26) ผู้บริหารของคณะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง					
27) ระบบการทำงานของคณะไม่เอื้อให้มีการใช้อภิสิทธิ์หรือความเป็นพวกพ้อง					
28) ผู้บริหารของคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ					
29) คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างที่ให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน					
30) ผู้บริหารของคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน					
31) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน					
32) ผู้บริหารของคณะแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ					
33) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน					
34) คณาจารย์และนักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ					
35) คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					



ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
36) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์					
37) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
38) ผู้บริหารของคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม					
39) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
40) ผู้บริหารเสียสละ อุทิศตน ช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
41) ผู้บริหารของคณะเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็น แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน					
42) ผู้บริหารของคณะเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน					
43) ผู้บริหารของคณะเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน					
44) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ					
45) ผู้บริหารของคณะให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม					
46) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรม ถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง					
47) ผู้บริหารของคณะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ใฝ่หาสิ่งใหม่ๆ ในสถานการณต่างๆ					
48) ผู้บริหารของคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล					
49) ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน					
50) คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่งซึ่งกันและกันให้กำลังใจและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในภาพแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต					
51) คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ					
52) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน					

## เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### คำชี้แจง

1. แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ใช้วัดบรรยากาศของสถาบันจากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ปัจจุบันภายในสถาบัน แต่ละชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถาบัน ใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการติดตามความสำเร็จของสถาบัน การให้ข้อมูลของท่านจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวท่าน หน่วยงาน และสถาบันแต่อย่างใด ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านให้มากที่สุด

3. ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามคำชี้แจงในแต่ละส่วน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ	<input type="checkbox"/> 1. หญิง	<input type="checkbox"/> 2. ชาย
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด	<input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท
	<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ .....
3. อายุ..... ปี		
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้ .....	ปี	
5. คณะที่สังกัด .....		
สาขาวิชาหรือสำนักวิชาที่สังกัด .....		

### ส่วนที่ 2: แบบวัดบรรยากาศของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถาบัน ตามการรับรู้ของท่าน มากน้อยเพียงใด ใน 5 ระดับ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด (81-100%)
มาก	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก (61-80%)
ปานกลาง	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง (41-60%)
น้อย	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย (21-40%)
น้อยที่สุด	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด (0-20%)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1. บรรยายภาคการบริการที่เป็นเลิศ

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่นมีความสะอาด การระบายอากาศ และแสงสว่างเหมาะสม					
2) จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะมีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ					
3) คณาจารย์ในคณะมีพื้นที่ที่ทำงานหรือสนทนาร่วมกัน					
4) คณาจารย์ในคณะมีห้องทำงานเป็นส่วนตัว					
5) คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์					
6) คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้า					
7) หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล					
8) คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ					
9) นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา					
10) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา					
11) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลาย เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก					
12) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์มีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน					
13) คณาจารย์ในคณะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากร ตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย					
14) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ					
15) คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล					
16) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์อย่างจริงจัง					
17) คณาจารย์ในคณะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
18) คณาจารย์ในคณะสามารถประยุกต์ เชื่อมโยง ความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้					
19) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน					
20) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการ การศึกษาในอัตราที่เหมาะสม					
21) ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคล ทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน					
22) คณะฯ มีคณะที่ปรึกษาที่คอยให้รางวัลในความดีใจหรือให้ คำปรึกษาแนะนำชี้แจงทำงาผิดพลาดมากกว่ากลัษณะ					
23) คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่ นักศึกษาอย่างเหมาะสม					
24) ผู้บริหารของคณะให้อำนาจคณาจารย์หรือ นักศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจในบางเรื่อง					
25) คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือ คณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา					
26) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษา ทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม					
27) สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และ นักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน					
28) เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติ หรือสั่งการเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา					
29) คณาจารย์ในคณะรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอ ความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ					
30) คณาจารย์ในคณะได้รับความสะดวกในการติดต่อ งานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน					
31) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชน นักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่าง หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
32) จำนวนลำดับชั้นของสายงานในคณะมีความ เหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงาน หรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน					
33) คณาจารย์ในคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดย ทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ					
34) คณาจารย์ในคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
35) ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน					
36) คณาจารย์ในคณะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ					
37) การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก					
38) ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์ และนักศึกษา					
39) คณาจารย์ในคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง					
40) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ดี					
41) ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2. บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน					
2) บริเวณอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ในสถาบันมีความปลอดภัย					
3) อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินทางกันได้โดยสะดวก					
4) สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น					
5) สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยสามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
6) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว					
7) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ					
8) สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ					
9) คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ					
10) คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
11) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
12) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่					
13) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น					
14) คณาจารย์ในคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา					
15) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
16) สถาบันให้การสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ					
17) คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
18) นักศึกษาและคณาจารย์ของคณะกล้าท้าทายแสดงความเห็นที่แตกต่างเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร					
19) คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ					
20) การจัดระบบการทำงานของคณะเปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น					
21) กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน					
22) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่กำหนด					
23) จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันไม่มากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ					
24) คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน					
25) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม					
26) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ					



### ตอนที่ 3. บรรยายภาคที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) คณะจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตหรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา					
2) คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา					
3) คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน					
4) คณาจารย์ในคณะมีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ					
5) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน					
6) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรม หรือมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ในการเรียนการสอน					
7) คณาจารย์ในคณะจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน					
8) คณาจารย์ในคณะแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง					
9) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและความรับผิดชอบในการเรียน					
10) คณาจารย์ในคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ					
11) คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษากายในคณะและต่างคณะ					
12) ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง					
13) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง					
14) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
15) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
16) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามกรอบคุณวุฒิของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
17) คุณอาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา					
18) คุณอาจารย์ในคณะปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					
19) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด					
20) คณะแต่งตั้งคุณอาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทน หรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง					
21) คุณอาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ของคณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน					
22) คุณอาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ					
23) ผู้บริหารของคณะ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน					
24) คุณอาจารย์ในคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กะเทาะมติชนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา					
25) คุณอาจารย์ในคณะได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ					
26) คุณอาจารย์ในคณะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง					
27) ระบบการทำงานของคณะไม่เอื้อให้มีการใช้อภิสิทธิ์หรือความเป็นพวกพ้อง					
28) คุณอาจารย์ในคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ					
29) คุณอาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงาน และเวลาร่างที่ให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน					
30) คุณอาจารย์ในคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน					
31) คุณอาจารย์ในคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน					
32) คุณอาจารย์ในคณะแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ					
33) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน					
34) คุณอาจารย์ในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ					
35) คุณอาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
36) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์					
37) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
38) คณาจารย์ในคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม					
39) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
40) คณาจารย์ในคณะเสียสละ อุทิศตน ช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
41) คณาจารย์ในคณะเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็น แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน					
42) คณาจารย์ในคณะเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุงหรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน					
43) คณาจารย์ในคณะเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน					
44) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ					
45) คณาจารย์ในคณะให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม					
46) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง					
47) คณาจารย์ในคณะมีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ					
48) คณาจารย์ในคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล					
49) ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน					
50) คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่งซึ่งกันและกันกำลังใจและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในภยันตรายด้านวิชาการและทักษะชีวิต					
51) คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ					
52) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน					

## เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

### คำชี้แจง

1. แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ใช้วัดบรรยากาศของสถาบันจากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ปัจจุบันภายในสถาบัน แต่ละชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถาบัน ใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการติดตามความสำเร็จของสถาบัน การให้ข้อมูลของท่านจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวท่าน หน่วยงาน และสถาบันแต่อย่างใด ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านให้มากที่สุด

3. ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามคำชี้แจงในแต่ละส่วน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย  ลงในช่องสี่เหลี่ยมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ	<input type="checkbox"/>	1. หญิง	<input type="checkbox"/>	2. ชาย
2. อายุ.....		ปี		
3. ชั้นปี .....				
4. คณะที่ศึกษา .....				
สาขาวิชาหรือสำนักวิชาที่ศึกษา .....				

### ส่วนที่ 2: แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถาบัน **ตามการรับรู้ของท่าน** มากน้อยเพียงใด ใน 5 ระดับ แล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด (81-100%)
มาก	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก (61-80%)
ปานกลาง	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง (41-60%)
น้อย	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อย (21-40%)
น้อยที่สุด	หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด (0-20%)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1. บรรยายการบริการที่เป็นเลิศ

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามกรอบคุณ์ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ					
2) จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ					
3) นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่ม					
4) นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง					
5) คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์					
6) คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้า					
7) หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรอบรมระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล					
8) คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ					
9) นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา					
10) การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา					
11) การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้ นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก					
12) สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้นักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน					
13) นักศึกษาในคณะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย					
14) คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในระดับชาติ และนานาชาติ					
15) คณะอาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล					
16) คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของนักศึกษาอย่างจริงจัง					
17) นักศึกษาได้รับคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอย่างถูกต้อง					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
18) นักศึกษาในคณะสามารถประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้					
19) สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน					
20) สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาใน อัตราที่เหมาะสม					
21) ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้ง ภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน					
22) คณะจารย์ในคณะมีมาตรฐานให้รางวัลในความล้ำค่าหรือให้ คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่ากรณีโทษ					
23) คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา อย่างเหมาะสม					
24) ผู้บริหารของคณะให้อำนาจคณาจารย์หรือนักศึกษาเป็น ผู้ตัดสินใจในบางเรื่อง					
25) คณะขอความเห็นคำปรึกษาแนะนำจากผู้รู้หรือคณาจารย์ หรือ นักศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา					
26) คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้นักศึกษาทราบ อย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม					
27) สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และ นักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน					
28) เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือสั่ง การเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา					
29) นักศึกษาในคณะรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่างๆ					
30) นักศึกษาในคณะได้รับความสะดวกในการติดต่องาน ระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน					
31) คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนัก ปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้ง ภายในและภายนอกสถาบัน					
32) จำนวนลำดับขั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่ เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินเรื่อง ตามขั้นตอน					
33) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะให้ความสนใจนักศึกษา โดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ					
34) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะให้อำนาจของตนในทางที่ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
35) ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน					
36) นักศึกษาในคณะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ					
37) การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก					
38) ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา					
39) นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง					
40) สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงาน วิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี					
41) ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตอนที่ 2. บรรยายภาคที่ส่งเสริมนวัตกรรม

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน					
2) บริเวณอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ในสถาบัน มีความปลอดภัย					
3) อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินถึงกันได้ โดยสะดวก					
4) สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น					
5) สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยสามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง					
6) ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว					
7) สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ					
8) สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ					
9) คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ					
10) คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
11) สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
12) สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่					
13) สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรตินักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น					
14) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษา					
15) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย					

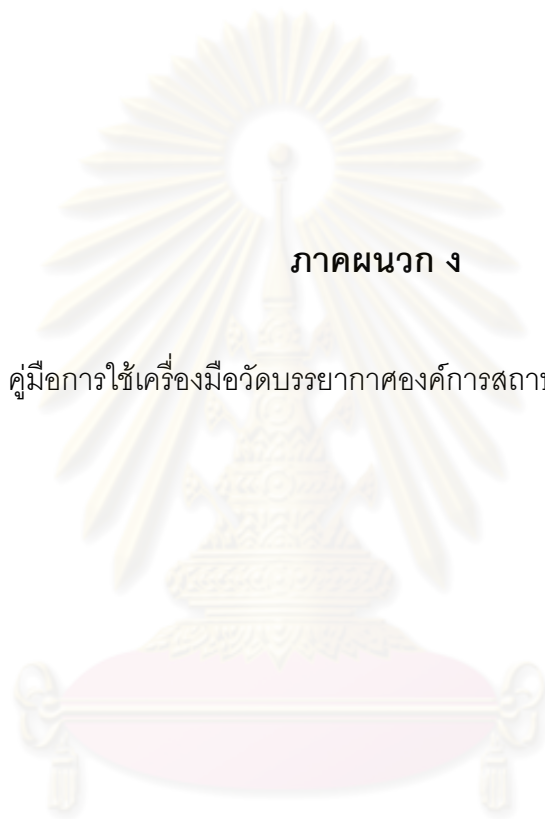
ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
16) สถาบันให้การสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ					
17) คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
18) นักศึกษาของคณะกล้าซักท้วง แสดงความเห็นที่แตกต่างเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร					
19) คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ					
20) การจัดระบบการทำงานของคณะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น					
21) กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน					
22) กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด					
23) จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันไม่มากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ผลงาน วิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ					
24) คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน					
25) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่พึ่งทางวิชาการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม					
26) นักศึกษาในคณะมีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ					

### ตอนที่ 3. บรรยายภาคที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
1) คณะจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา					
2) คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา					
3) คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน					
4) คณาจารย์ในคณะมีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ					
5) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน					
6) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรม หรือมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ในการเรียนการสอน					
7) คณาจารย์ในคณะจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน					
8) คณาจารย์ในคณะแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง					
9) คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน					
10) นักศึกษาในคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ					
11) คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ					
12) ผู้บริหารของคณะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง					
13) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง					
14) นักศึกษาสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
15) คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
16) สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม					
17) คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและ เข้าสอนตรงเวลา					
18) คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
19) นักศึกษามีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด					
20) คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง					
21) นักศึกษาใหม่ของคุณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน					
22) คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ					
23) ผู้บริหารของคุณะ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน					
24) คณาจารย์ในคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของนักศึกษา					
25) คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง					
26) นักศึกษาในคณะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง					
27) ระบบการทำงานของคณะไม่เอื้อให้มีการใช้อภิสิทธิ์หรือความเป็นพวกพ้อง					
28) ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ					
29) คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลาว่างที่ให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน					
30) นักศึกษาในคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน					
31) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน					
32) คณาจารย์ในคณะแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ					
33) นักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน					
34) นักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคุณะ					
35) นักศึกษาในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
36) นักศึกษาให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์					
37) นักศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
38) นักศึกษาในคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม					
39) ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
40) นักศึกษาในคณะเสียสละ อุทิศตน ช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อความ	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
41) นักศึกษาในคณะเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน					
42) นักศึกษาในคณะเชื่อว่าการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน					
43) นักศึกษาในคณะเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน					
44) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ					
45) นักศึกษาในคณะให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม					
46) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรม ถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง					
47) นักศึกษาในคณะมีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผล ไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ					
48) นักศึกษาในคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล					
49) ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน					
50) คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่งสร้างความมั่นใจให้กับกำลังใจและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต					
51) คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ					
52) นักศึกษาปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน					



ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# คู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

พัฒนาโดย

นางสุภาพร ธรรมศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ. ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

ผศ. ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์

## ศูนย์วิทยพัชร์พยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

## คำนำ

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ของนิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้เครื่องมือที่พัฒนาจากงานวิจัยนี้ในการวัดสภาพบรรยากาศภายในสถาบันอุดมศึกษาตามองค์ประกอบและแบบบรรยากาศที่เป็นผลจากการวิจัย ข้อมูลที่วัดได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ และการติดตามความสำเร็จของสถาบัน

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยใน 2 รูปแบบคือแบบสิ่งพิมพ์ และแบบออนไลน์ซึ่งบูรณาการองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับผลการวิจัย เครื่องมือถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นในการใช้งาน โดยในการวัดแต่ละครั้งผู้ใช้เครื่องมือสามารถเลือกวัดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา หรือเลือกวัดที่ละกลุ่มแยกจากกัน หรือเลือกวัดเฉพาะบางองค์ประกอบ หรือบางแบบบรรยากาศได้ และยังเลือกใช้เกณฑ์การวัดได้ทั้งแบบอิงกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบระดับบรรยากาศภายในสถาบันกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่เป็นกลุ่มอ้างอิง แบบอิงเกณฑ์เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศภายในสถาบันกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และวิเคราะห์ผลสำเร็จในระดับที่ต้องการ และแบบอิงตนเองซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศภายในสถาบัน ณ ช่วงเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้เครื่องมือในรูปแบบออนไลน์จะอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และสามารถแปลผลได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงสามารถวัดบรรยากาศองค์การในสถาบันตนได้บ่อยครั้งตามที่ต้องการ ผลการวัดบรรยากาศองค์การทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลเนื่องจากผู้ให้ข้อมูลรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูล

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือนี้จะมีส่วนช่วยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศในระยะยาวต่อไป



# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	466
สารบัญ	467
สารบัญภาพ	468
1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	469
1.1 จุดมุ่งหมายของคู่มือ	469
1.2 ส่วนประกอบของคู่มือ	469
1.3 ประโยชน์ของคู่มือ	469
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	469
2.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ	469
2.2 ความหมายของบรรยากาศองค์การ	470
2.3 องค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา	470
2.4 แบบบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย	473
2.5 แนวทางการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย	475
3. การใช้งานเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยรูปแบบออนไลน์	478
3.1 การเข้าสู่ระบบ	478
3.2 การออกจากระบบ	479
3.3 การกำหนดข้อมูลหลัก	479
3.4 การสร้างแบบวัด	493
3.5 การตอบแบบวัด	494
3.6 การวิเคราะห์ผลการวัด	496
3.7 การส่งข้อมูลออกจากระบบ	500
4. การแปลผลการวัด	501

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	เข้าสู่ระบบ	478
2	เมนูหลัก	478
3	เกณฑ์การวัดผล	479
4	การเพิ่มข้อมูลการวัดผล	480
5	ระบบจัดการข้อมูลบรรยากาศ	481
6	เพิ่มข้อมูลบรรยากาศ	481
7	แก้ไขและลบแบบบรรยากาศ	482
8	ข้อมูลองค์ประกอบ	484
9	เพิ่มและแก้ไของค์ประกอบย่อย	484
10	เพิ่มองค์ประกอบย่อย	485
11	แก้ไของค์ประกอบย่อย	485
12	ระบบจัดการข้อมูลข้อรายการ	491
13	แก้ไขและลบข้อมูลข้อรายการ	492
14	ระบบสร้างแบบวัด	493
15	พิมพ์และลบแบบวัด	494
16	Log in เข้าสู่ระบบ	494
17	แบบวัดส่วนที่ 1	495
18	แบบวัดส่วนที่ 2	495
19	แบบวัดส่วนที่ 2 เมื่อตอบข้อรายการไม่สมบูรณ์	496
20	แผนภูมิแสดงแบบบรรยากาศองค์การ	497
21	การวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ	498
22	ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ	499
23	ตารางเปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศองค์การ	500
24	ตารางเปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศองค์การตามแบบบรรยากาศ	500
25	ระบบการส่งออกข้อมูลที่ได้จากกการวัดบรรยากาศองค์การ	501

## 1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ

### 1.1 จุดมุ่งหมายของคู่มือ

คู่มือนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สถาบันอุดมศึกษาไทย และแนวทางในการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษา

### 1.2 ส่วนประกอบของคู่มือ

เนื้อหาของคู่มือแบ่งออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญและความหมายของบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ แบบบรรยากาศองค์การที่จะวัด และแนวทางการวัดบรรยากาศองค์การในบริบทสถาบันอุดมศึกษาไทยด้วยเครื่องมือทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์และแบบออนไลน์

ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอขั้นตอนและวิธีการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในรูปแบบออนไลน์ ครอบคลุมขั้นตอนการเข้าสู่ระบบ การออกจากระบบ การกำหนดข้อมูลหลัก การสร้างแบบวัด การตอบแบบวัด และการรายงานผลการวัด

### 1.3 ประโยชน์ของคู่มือ

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันได้เข้าใจแนวคิดและความสำคัญของการวัดบรรยากาศองค์การภายในสถาบันของตน และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงการยกระดับคุณภาพและการติดตามความสำเร็จของสถาบัน

2. เพื่อให้การนำเครื่องมือไปใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

### 2.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเปรียบเสมือนบุคลิกภาพขององค์การ ที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตองค์การและมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์การทุกระดับทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันให้ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและต่อประสิทธิผลขององค์การในท้ายที่สุด

นอกจากนั้นบรรยากาศองค์การยังมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์การ บรรยากาศองค์การที่คงทนอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่งจะพัฒนาเป็นวัฒนธรรมขององค์การที่กำหนดค่านิยมร่วม ความเชื่อ

และประสิทธิภาพของคนในองค์กร กลายเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติตนของคนภายในองค์กร ซึ่งหากเป็นไปในทิศทางบวกย่อมส่งผลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรยังเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ช่วยระบุขอบเขตของปัญหาภายในองค์กรได้ชัดเจนขึ้นและยังแสดงให้เห็นทิศทาง (Directions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) แนวทางแก้ไขได้ว่าควรมีการปรับเปลี่ยนที่จุดใด ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินผลการบริหารงานของตน และปรับปรุงแนวทางการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร ทั้งยังเป็นข้อมูลที่ใช้วางแผนการเปลี่ยนแปลงและติดตามความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้โดยการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์

เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรเป็นผลจากการรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร บรรยากาศจึงสามารถปรับเปลี่ยนได้จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ดังนั้นหากผู้บริหารองค์กรได้รับรู้สภาพบรรยากาศขององค์กรที่บ่งชี้ภาวะการณ์ภายในองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในองค์กร จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและรับรู้พฤติกรรมของสมาชิกและสามารถปรับเปลี่ยนบรรยากาศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทันท่วงที การพัฒนาบรรยากาศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์อยู่เสมอจึงเป็นวิธีการบริหารที่สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

## 2.2 ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

**บรรยากาศขององค์กร** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรนั้น

**บรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษา** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษา ตามองค์ประกอบ สภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture)

## 2.3 องค์ประกอบที่ใช้วัดบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษา

เครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์กรสถาบันอุดมศึกษาไทย ใช้แนวคิดของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ที่แบ่งเป็นมิติในการวัดใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพนิเวศน์ (Ecology) สภาพทางสังคม (Milieu) ระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture) จากการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบที่ใช้วัดในบรรยากาศขององค์กรสถานศึกษาพบว่ามิติการวัดทั้ง 4 มิติมีความครอบคลุมองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรที่นักวิชาการต่างๆใช้ในการวัดบรรยากาศขององค์กรสถานศึกษา ซึ่งแต่ละมิติประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยรวมทั้งสิ้นจำนวน 22 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. **สภาพนิเวศน์ (Ecology)** หมายถึง สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในองค์การ และส่วนประกอบที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์การ ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

**อาคาร (Buildings)** หมายถึง สิ่งปลูกสร้างภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้เป็นสถานที่ในการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน ได้แก่ อายุอาคาร สภาพอาคาร ขนาดอาคาร และแบบของอาคาร

**สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities)** หมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ประกอบในการให้บริการทางการศึกษา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม

**เทคโนโลยี (Technology)** หมายถึง วิทยาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการ

**การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน (Pedagogy Inventions)** หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้ ได้แก่ การจัดกลุ่มเรียน เทคนิคและวิธีการสอน และการทดสอบเพื่อประเมินผล

2. **สภาพทางสังคม (Milieu)** หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

**เชื้อชาติ ลักษณะเฉพาะ เพศ (Race, Ethnicity, Gender)** หมายถึง ลักษณะด้านประชากรของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ

**การจูงใจ (Motivation)** หมายถึง การดำเนินการที่ผลักดันให้ คณาจารย์ และนักศึกษามีพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่มุ่งหวังตามลำดับขั้นของแรงผลักดันนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอิสระในการปกครองตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

**ภาวะผู้นำ (Leaderships)** หมายถึง ความสามารถในการใช้ คุณลักษณะ บทบาท และพฤติกรรม ของผู้บริหารและคณาจารย์ในการชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิด การกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การให้บริการ การศึกษาที่ดี การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีของสถาบัน

**ทักษะ (Skills)** หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านมนโนทัศน์

**ระดับเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Levels)** หมายถึง สถานะทางการเงินของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในสถาบัน

**สถานภาพ (Status)** หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับ ในด้านคุณสมบัติ และด้านการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับ

**3. ระบบสังคม (Social System)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารคณาจารย์ และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

**แบบการตัดสินใจ (Decision-making Patterns)** หมายถึง แบบที่ผู้บริหารและคณาจารย์ และนักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่างๆที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แบบปรึกษาหารือ และแบบกลุ่ม

**แบบการสื่อสาร (Communication Patterns)** หมายถึง แบบของการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา ทั้งถึงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของ เนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เส้นทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ของผู้ส่งและผู้รับครอบคลุม การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกัน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน

**การจัดลำดับชั้น (Hierarchy)** หมายถึง การจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง

**โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure)** หมายถึง การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงานของทุกฝ่าย ได้แก่ โครงสร้างองค์การราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างองค์การแบบวิชาชีพ และโครงสร้างองค์การแบบการเมือง

**ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization)** หมายถึง ลักษณะการบริหารของสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน

**4. วัฒนธรรม (Culture)** หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติ ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันโดยถูกสั่งสอนปลูกฝังถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

**สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)** หมายถึง สิ่งที่สถาบันสร้างหรือจัดทำขึ้นเพื่อสื่อให้เห็นความหมายหรือถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่างทางวัฒนธรรม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกาย

**แบบพฤติกรรม (Behavior Patterns)** หมายถึง แบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อสถาบัน ได้แก่ พฤติกรรมระหว่างผู้บริหารกับ

คณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์ พฤติกรรมระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา พฤติกรรมระหว่างนักศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน

**ปทัสสถาน (Norms)** หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา จะปฏิบัติตาม ได้แก่ ปทัสสถานในการทำงาน ปทัสสถานในการประพฤติตัวทางสังคม

**ระบบความเชื่อ (Belief Systems)** หมายถึง ระบบของความคิดที่กลุ่มเห็นว่ามีคุณค่า เป็นจริงและถูกต้อง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ ความเชื่อในคุณค่าแห่งตนของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อองค์การ

**ค่านิยม (Values)** หมายถึง สิ่งที่สถาบันเชื่อว่ามีค่าสำคัญเป็นที่ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง

**วิธีการคิด (Ways of Thinking)** หมายถึงวิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนแก้ปัญหา หรือหาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ วิธีการคิดวิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์

**ฐานคติ (Assumptions)** หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ยอมรับว่าเป็นความจริงโดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา

## 2.4 แบบบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

บรรยายภาคในองค์การ มีได้หลายแบบขึ้นอยู่กับว่าองค์การจะให้ความสำคัญกับบรรยายภาคแบบใด การศึกษาบรรยายภาคเฉพาะด้านทำให้สามารถกำหนดโครงสร้างบรรยายภาคองค์การที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาให้ความตรงมากยิ่งขึ้น

บรรยายภาคสถาบันอุดมศึกษาเป็นบรรยายภาคที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อความสำเร็จตามภารกิจของสถาบัน ในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม และจากการศึกษาสภาพและทิศทางการจัดการสถาบันอุดมศึกษาในสภาวะที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงสูง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นและความกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยคำนึงถึงความต้องการของนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมตลอดจนคุณภาพของการจัดการกระบวนการภายใน ประกอบกับการที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การที่ให้บริการด้าน

การศึกษา ซึ่งนอกจากต้องผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ตอบสนองความต้องการของสังคม แล้วยังให้บริการทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆกับ ประชาชน ผู้ประกอบการ หน่วยงานและองค์การ ภายนอก ตลอดจนการสร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อเป็นแหล่งวิทยากรและชั้นนำสังคมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ เสียสละ อุทิศตน ของบุคลากรของสถาบัน

แบบบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษาจึงสอดคล้องกับแบบบรรยากาศตามแนวคิดของ Schneider et al. (1992, 1994, 2000) ที่ประกอบด้วย บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (Climate for Service Excellence) บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Climate for Innovation) บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Climate for Citizenship) และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Climate of Success) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ได้อย่างดีที่สุด ภายใต้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่ นักศึกษา และชุมชนหน่วยงานภายนอก

**บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม** หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา รับรู้ได้ถึงความเปิดเผย การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้อิสระในการทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา

**บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง** หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารับรู้ถึง ความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเท ที่มีต่อสถาบัน ให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันกับสถาบันและเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

**บรรยากาศแห่งความสำเร็จ** หมายถึง บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่แสดงบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการบริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการ



ของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม ระดับของบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยากาศของสถาบันเป็นบรรยากาศที่นำไปสู่ความสำเร็จ

## 2.5 แนวทางการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

การวัดบรรยากาศองค์การที่ครอบคลุมที่สุดคือการวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การในฐานะผู้ให้ข้อมูล (Informants) ที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบองค์การ (Organizational Attributes) และองค์ประกอบปัจเจกบุคคล (Individual Attributes) ซึ่งมีติงค์ประกอบบรรยากาศของ Tagiuri (1968) และ Owens (2004) ครอบคลุมทั้งมิติองค์ประกอบองค์การและมิติองค์ประกอบปัจเจกบุคคล และเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

ในทางปฏิบัติจะเห็นว่าการเก็บข้อมูลการรับรู้ของสมาชิกองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การไม่ใช่เรื่องยากหากมีเครื่องมือที่มีความเที่ยง ความตรง เหมาะสม ง่ายต่อการใช้งาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์แสดงภาพสะท้อนขององค์การ ใช้ในการวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) เพื่อวางแผนปฏิบัติการและปรับปรุงองค์การ เหมือนแนวคิดที่นักวิทยาศาสตร์เก็บข้อมูลสภาพบรรยากาศเพื่อเตรียมรับและจัดการกับสภาพอากาศที่ไม่ปกติ ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับการเปิดเผยข้อมูลการรับรู้ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งในองค์การสถาบันการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและคณาจารย์ และนักศึกษา

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยจึงประกอบด้วยแบบวัด 3 ฉบับ เพื่อสำรวจการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ของหน่วยงานระดับคณะที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในและประมวผลขึ้นเป็นภาพรวมระดับสถาบัน โดยสามารถแปลผลจากค่าเฉลี่ยของข้อรายการในแต่ละแบบบรรยากาศ 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ นอกจากนั้นยังสามารถแปลผลจำแนกตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของแต่ละองค์ประกอบและวางแผนการปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การได้

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาบรรยากาศองค์การควรเริ่มจากการระบุปัญหาและทำการวินิจฉัยสาเหตุแห่งปัญหาเพื่อวางแผนดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบและทันที่ โดยอาศัยเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การเพื่อช่วยวินิจฉัยปัญหาสาเหตุของบรรยากาศที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ แล้วจึงดำเนินการในขั้นตอนของการวางแผนและดำเนินการแก้ไข ซึ่งสามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Problem Identification) โดยอาศัยเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของบรรยากาศในสถาบัน องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในสถาบันที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค ส่งผลในทางลบ หรือเป็นการศึกษาสภาพบรรยากาศก่อนหรือหลังการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารประเมินสถานการณ์ภายในสถาบัน ทั้งนี้ผู้บริหารอาจจัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการวัดและทำการวินิจฉัยเพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การ

ขั้นที่ 2 การวินิจฉัย (Diagnose) หากแบบบรรยากาศของสถาบันไม่เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ การวินิจฉัยจะเป็นการค้นหาสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาตามองค์ประกอบบรรยากาศองค์การซึ่งครอบคลุมมิติต่างๆ ทั้งด้านที่เกี่ยวกับสภาพนิเวศน์ สภาพทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม

ขั้นที่ 3 การพัฒนาแผนปฏิบัติงาน (Develop Action Plan) เป็นขั้นตอนหลังจากได้วินิจฉัยถึงปัญหาสาเหตุที่เป็นอุปสรรคแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

ขั้นที่ 4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Implement Action Plan)

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง (Evaluation) ซึ่งเป็นการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพื่อประเมินว่าบรรยากาศองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด และต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมอย่างไร นำไปสู่ขั้นตอนที่ 1 ของวงจรการวินิจฉัยเช่นนี้เรื่อยไป

ในการดำเนินการวัด ผู้บริหารสถาบันอาจมอบหมายให้หน่วยงานในสถาบัน อาทิ หน่วยงานประกันคุณภาพ หรือหน่วยงานด้านนโยบายและแผน รับผิดชอบในการดำเนินการวัดซึ่งในคู่มือนี้จะเรียกว่า ผู้ใช้เครื่องมือ เป็นผู้ดำเนินการ ประสานงานตลอดจนสร้างความร่วมมือในการวัด ทั้งนี้ควรกำหนดเป็นนโยบายในการวัดสภาพบรรยากาศองค์การของสถาบันเป็นประจำทุกภาคการศึกษา หรืออย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อให้ทราบสภาพบรรยากาศและวินิจฉัยปัญหาสาเหตุที่เป็นอุปสรรคในการให้บริการการศึกษา และสามารถปรับให้เป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อความสำเร็จของสถาบัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถาบันสามารถใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การได้ตามความต้องการ (On Demand) เพื่อเทียบเคียงบรรยากาศภายในสถาบันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารแบบใหม่ตลอดจนเทียบเคียงบรรยากาศระหว่างองค์การที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

ก่อนเริ่มการวัดผู้ใช้เครื่องมือต้องเลือกรูปแบบเครื่องมือวัดซึ่งมี 2 รูปแบบคือแบบสิ่งพิมพ์ และแบบออนไลน์ ซึ่งในรูปแบบออนไลน์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์จะคำนวณค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับบรรยากาศและระดับการรับรู้ในแต่ละองค์ประกอบให้ แต่ในรูปแบบสิ่งพิมพ์ผู้ใช้เครื่องมือต้องคำนวณค่าเฉลี่ยและแปลผลเอง นอกจากนั้นผู้ใช้เครื่องมือสามารถออกแบบการวัดว่าจะทำการวัดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา แต่ละกลุ่มแยกจากกัน หรือเลือกวัดเฉพาะบางองค์ประกอบ หรือบางแบบบรรยากาศได้ ทำให้สามารถลดจำนวนข้อ

รายการในการวัดแต่ละครั้งโดยไม่ต้องวัดทุกข้อรายการทั้งหมด 119 ข้อในการวัดครั้งเดียวทั้งนี้การแปลผลยังคงต้องใช้ค่าเฉลี่ยจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดในการวัดแต่ละครั้ง

ผู้ใช้เครื่องมือควรสื่อสารกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญของการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง กำหนดเวลาการตอบแบบวัด ในกรณีที่ผู้ใช้เครื่องมือในแบบออนไลน์ ผู้ใช้เครื่องมือต้องแจ้ง URL ของเว็บไซต์ที่ติดตั้งเครื่องมือวัดไว้ และรหัสผ่านของแต่ละกลุ่ม (Group Password) เพื่อให้ผู้ใช้ผ่านเข้าสู่ระบบ และอธิบายช่วงเวลาที่ต้องการให้พิจารณาสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล สำหรับวิธีการชี้แจงข้อมูลดังกล่าวข้างต้นอาจทำได้โดยการจัดประชุมแบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ หรือใช้การแจ้งเป็นรายบุคคลผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ข้อแนะนำอีกประการหนึ่งคือควรมีการส่งข้อความ (Message) หรือสื่อสารเป็นระยะระหว่างช่วงเวลาการดำเนินการวัด เพื่อแจ้งเตือนให้ทำการตอบแบบวัดภายในกำหนดเวลา หรือเพื่อขอบคุณผู้ให้ข้อมูลภายหลังการดำเนินการวัดเสร็จสิ้นลง

สำหรับการใช้เครื่องมือในรูปแบบสิ่งพิมพ์ผู้ใช้เครื่องมือต้องจัดพิมพ์แบบวัดตามจำนวนผู้ให้ข้อมูลและทำการส่งให้ผู้ให้ข้อมูลตอบและจัดเก็บมาประมวลผลด้วยมือโดยคำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อรายการที่ได้จากแต่ละแบบวัดของผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มเพื่อวันที่ลงในตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ภาพที่ 22) สำหรับบรรยากาศแห่งความสำเร็จได้จากค่าเฉลี่ยของข้อรายการของบรรยากาศทั้ง 3 แบบ การแปลผลการวัดทำได้โดยการนำผลการคำนวณค่าเฉลี่ยในตารางดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัด หากค่าเฉลี่ยที่ได้ตกอยู่ในช่วงคะแนนระดับใดหมายถึงแบบบรรยากาศแต่ละแบบอยู่ในระดับนั้นๆ นอกจากนี้ยังสามารถแปลผลการวัดในระดับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การได้ด้วยทั้งนี้เนื่องจากข้อรายการในแบบวัดมีการจัดแบ่งตามองค์ประกอบบรรยากาศในแต่ละมิติด้วย ดังนั้นค่าเฉลี่ยของข้อรายการในแต่ละองค์ประกอบของผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มจึงสามารถแปลผลระดับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มิติองค์ประกอบบรรยากาศในแต่ละมิติได้โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์การวัดเช่นเดียวกับการแปลผลแบบบรรยากาศ ทำให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของแต่ละองค์ประกอบได้ด้วย

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีบทบาทสำคัญในการบริการทุกประเภท ครอบคลุมบริการทางการศึกษา กล่าวได้ว่าทุกสถาบันอุดมศึกษามีระบบคอมพิวเตอร์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เครื่องมือในรูปแบบออนไลน์จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้มากกว่าในรูปแบบสิ่งพิมพ์ กล่าวคือเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้งานได้บ่อยครั้งเมื่อต้องการ (Availability) ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ใช้งานง่ายและสะดวก และสามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Serviceability) การแปลผลถูกต้องคงที่ (Integrity) และมีระบบความปลอดภัยในการใช้งาน (Security) ซึ่งรายละเอียดวิธีการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในรูปแบบออนไลน์ได้แสดงไว้โดยละเอียดในหัวข้อที่ 3

### 3. การใช้งานเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยในรูปแบบออนไลน์

ขั้นตอนการปฏิบัติในการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย เริ่มจาก การเข้าสู่ระบบ การออกจากระบบ การกำหนดข้อมูลหลัก การเลือกแบบวัด การตอบแบบวัด และการรายงานผลการวัด โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเข้าสู่ระบบ ผู้ใช้เครื่องมือเรียกใช้งานระบบผ่าน Web Browser อาทิ Internet Explorer หรือ Mozilla Firefox เป็นต้น โดยระบุ URL ที่ได้ติดตั้งระบบไว้ ตัวอย่างเช่น <http://questionnaire.meeorchid.com/admin/index.aspx> ซึ่งจะปรากฏหน้าจอ เข้าสู่ระบบดังแสดงในภาพที่ 1 ซึ่งผู้ใช้เครื่องมือต้องพิมพ์ ชื่อผู้ใช้งาน และรหัสผ่าน และคลิกที่ปุ่มตกลงเพื่อเข้าสู่ระบบ

ภาพที่ 1: เข้าสู่ระบบ

กรณีที่ ชื่อผู้ใช้งานหรือรหัสผ่าน ไม่ถูกต้องระบบจะแสดงข้อความบนจอภาพให้พิมพ์ชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่านใหม่ หากชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่านถูกต้องระบบจะแสดงหน้าจอเมนูหลักดังภาพที่ 2

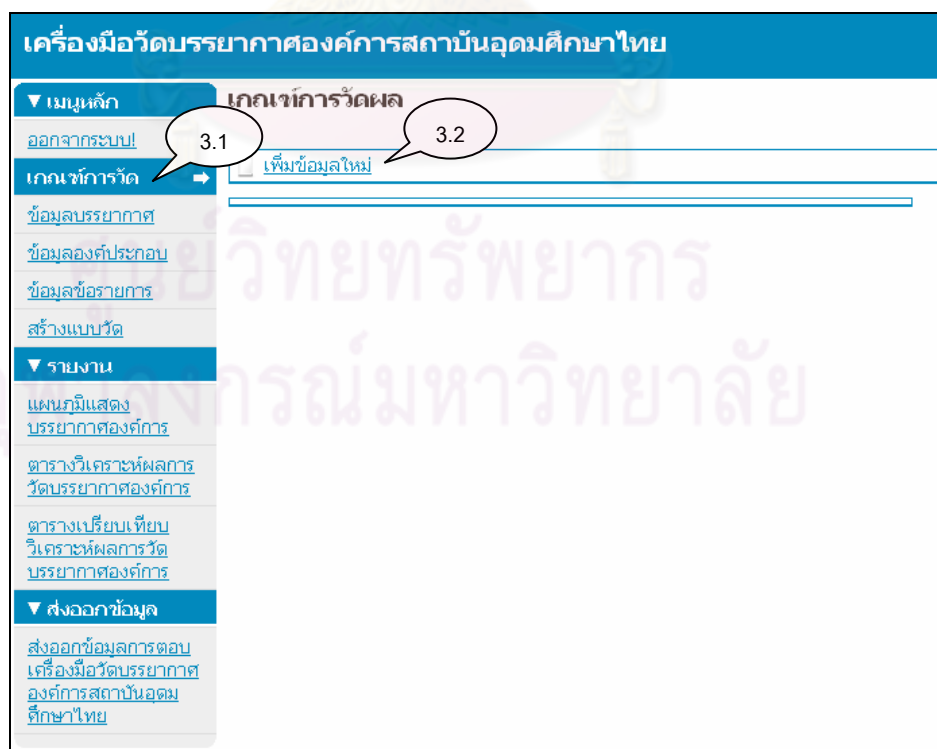
ภาพที่ 2: เมนูหลัก

**3.2 การออกจากระบบ** ทุกครั้งเมื่อเลิกใช้งานระบบ ต้องทำการออกจากระบบทุกครั้ง เพื่อไม่ให้ผู้ที่ไม่มีสิทธิ์ในการใช้งานระบบเข้ามาใช้งานโดยไม่ได้รับอนุญาต วิธีออกจากระบบทำได้ โดย ที่หน้าจอเมนูหลัก เลือก ออกจากระบบ ระบบจะแสดงจอภาพ เข้าสู่ระบบ เพื่อให้ทำการบันทึกชื่อผู้ใช้งานหรือรหัสผ่าน อีกครั้งหากต้องการเข้าใช้งานระบบ

**3.3 การกำหนดข้อมูลหลัก** เมื่อเริ่มต้นใช้เครื่องมือวัด ผู้ใช้เครื่องมือต้องทำการบันทึกข้อมูลหลักต่างๆที่จะใช้ในระบบ ได้แก่ เกณฑ์การวัด ข้อมูลบรรยากาศ ข้อมูลองค์ประกอบ และ ข้อมูลข้อรายการ ข้อมูลหลักเหล่านี้เป็นข้อมูลที่ระบบใช้ในการอ้างอิงเพื่อการวิเคราะห์ผลและจัดทำรายงาน ซึ่งจะถูกบันทึกเพียงครั้งแรกเมื่อเริ่มต้นใช้งานระบบเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องทำทุกครั้ง หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**3.3.1 เกณฑ์การวัด** เป็นฟังก์ชันที่ใช้เพื่อทำการบันทึก แก๊ส หรือ ลบ เกณฑ์ที่จะใช้ในการแปลผลโดยสามารถบันทึกได้ทั้งเกณฑ์แบบอิงกลุ่มซึ่งเป็นผลจากการวิจัย ประกอบด้วย เกณฑ์ปกติวิสัยที่ใช้แปลผลใน 6 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยมาก (0.00 - 2.80) ระดับน้อย (2.81-3.10) ระดับค่อนข้างน้อย (3.11- 3.40) ระดับค่อนข้างมาก (3.41 – 3.70) ระดับมาก (3.71 – 4.00) และ ระดับสูงมาก (4.01-5.00) และเกณฑ์แบบอิงเกณฑ์ซึ่งสถาบันอาจกำหนดขึ้นใช้เป็น เกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน วิธีการเรียกใช้งานฟังก์ชันนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ที่ เมนูหลัก คลิกเลือก เกณฑ์การวัด (ตำแหน่งที่ 3.1) ระบบจะแสดงจอภาพ เกณฑ์การวัดผล ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3: เกณฑ์การวัดผล

2. การเพิ่มเกณฑ์การวัดผลทำได้โดย คลิกที่ เพิ่มข้อมูลใหม่ (ตำแหน่งที่ 3.2) ระบบจะแสดงจอภาพให้เพิ่มข้อมูลเกณฑ์วัดผล ดังแสดงในภาพที่ 4 ซึ่งสามารถพิมพ์

- ✦ ค่าที่ใช้วัด (ตำแหน่งที่ 4.1) ให้ระบุ ค่าคะแนนต่ำสุด ในแต่ละช่วงคะแนน
- ✦ ระดับคะแนน (ตำแหน่งที่ 4.2) ให้ระบุระดับของการแปลผลในช่วงคะแนน นั้นๆ เช่น ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับค่อนข้างน้อย ระดับค่อนข้างมาก ระดับมาก ระดับสูงมาก เป็นต้น
- ✦ ประเภทของเกณฑ์การวัดผล(ตำแหน่งที่ 4.3) ให้ระบุประเภทของ เกณฑ์การวัดผลโดยเลือกประเภทของเกณฑ์ว่าเป็นแบบ อิงกลุ่ม หรือ อิงเกณฑ์

3. เลือกปุ่ม บันทึก เพื่อทำการจัดเก็บข้อมูล หรือ ปุ่ม ยกเลิก เพื่อยกเลิกการเพิ่มข้อมูล

ภาพที่ 4: การเพิ่มข้อมูลการวัดผล

**3.3.2 ข้อมูลบรรยากาศ** เป็นฟังก์ชันที่ใช้เพื่อทำการบันทึก แก้ไข หรือ ลบ แบบบรรยากาศที่จะใช้ในระบบ ซึ่งในเครื่องมือนี้ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ วิธีการเรียกใช้งานฟังก์ชันนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ที่ เมนูหลัก คลิกเลือก ข้อมูลบรรยากาศ (ตำแหน่งที่ 5.1) ระบบจะแสดงจอภาพ ระบบจัดการข้อมูลบรรยากาศ ดังแสดงในภาพที่ 5

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

▼เมนูหลัก ระบบจัดการข้อมูลบรรยากาศ

ออกจากระบบ!

เกณฑ์การวัด [เพิ่มข้อมูลใหม่](#)

ข้อมูลบรรยากาศ →

ข้อมูลองค์ประกอบ

ข้อมูลข้อรายการ

สร้างแบบวัด

▼รายงาน

แผนภูมิแสดง  
บรรยากาศองค์การ

ตารางวิเคราะห์ผลการ  
วัดบรรยากาศองค์การ

ตารางเปรียบเทียบ  
วิเคราะห์ผลการวัด  
บรรยากาศองค์การ

▼ส่งออกข้อมูล

ส่งออกข้อมูลการตอบ  
เครื่องมือวัดบรรยากาศ  
องค์การสถาบันอุดม  
ศึกษาไทย

แบบบรรยากาศ

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	แก้ไข   ลบ!!
บรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรม	แก้ไข   ลบ!!
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง	แก้ไข   ลบ!!
บรรยากาศแห่งความสำเร็จ	แก้ไข   ลบ!!

ภาพที่ 5: ระบบจัดการข้อมูลบรรยากาศ

2. การเพิ่มแบบบรรยากาศ ทำได้โดยคลิกที่ [เพิ่มข้อมูลใหม่](#) (ตำแหน่งที่ 5.2) ระบบจะแสดงจอภาพที่ 6 เพิ่มข้อมูลบรรยากาศ เพื่อให้พิมพ์แบบบรรยากาศใหม่เข้าไปได้ (ตำแหน่งที่ 6.1) แล้วคลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการเพิ่มข้อมูลแบบบรรยากาศใหม่

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

▼เมนูหลัก ระบบจัดการข้อมูลบรรยากาศ

ออกจากระบบ!

เกณฑ์การวัด [เพิ่มข้อมูลใหม่](#)

ข้อมูลบรรยากาศ

ข้อมูลองค์ประกอบ

ข้อมูลข้อรายการ

สร้างแบบวัด

▼รายงาน

แผนภูมิแสดง  
บรรยากาศองค์การ

ตารางวิเคราะห์ผลการ  
วัดบรรยากาศองค์การ

ตารางเปรียบเทียบ  
วิเคราะห์ผลการวัด  
บรรยากาศองค์การ

▼ส่งออกข้อมูล

ส่งออกข้อมูลการตอบ  
เครื่องมือวัดบรรยากาศ  
องค์การสถาบันอุดม  
ศึกษาไทย

[เพิ่มข้อมูลใหม่](#)

แบบบรรยากาศ:

บันทึก ยกเลิก

แบบบรรยากาศ

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	แก้ไข   ลบ!!
บรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรม	แก้ไข   ลบ!!
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง	แก้ไข   ลบ!!
บรรยากาศแห่งความสำเร็จ	แก้ไข   ลบ!!

ภาพที่ 6: เพิ่มข้อมูลบรรยากาศ

3. การแก้ไขแบบบรรยากาศที่บันทึกไปแล้วทำได้โดย **คลิกที่ แก้ไข** ของแบบบรรยากาศที่ต้องการแก้ไข (ตำแหน่งที่ 7.1) ระบบจะแสดงแบบบรรยากาศที่ต้องการแก้ไขในกล่องข้อความ ดังตัวอย่างที่แสดงในภาพที่ 7 (ตำแหน่งที่ 7.2) ซึ่งสามารถแก้ไขข้อความแบบบรรยากาศได้ตามต้องการ แล้วจึงคลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการแก้ไขข้อมูลแบบบรรยากาศ

แบบบรรยากาศ	
บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ	<a href="#">แก้ไข</a>   <a href="#">ลบ!!</a>
บรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรม	<a href="#">แก้ไข</a>   <a href="#">ลบ!!</a>
บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง	<a href="#">แก้ไข</a>   <a href="#">ลบ!!</a>
บรรยากาศแห่งความสำเร็จ	<a href="#">แก้ไข</a>   <a href="#">ลบ!!</a>

ภาพที่ 7: แก้ไขและลบแบบบรรยากาศ

4. การลบแบบบรรยากาศที่บันทึกไปแล้วทำได้โดย **คลิกที่ ลบ!!** ของแบบบรรยากาศที่ต้องการลบ (ตำแหน่งที่ 7.3) ระบบจะทำการลบแบบบรรยากาศที่ต้องการ ข้อควรระวังในการลบแบบบรรยากาศคือข้อมูลข้อรายการที่เป็นของแบบบรรยากาศนั้นๆจะถูกลบออกจากระบบด้วย

**3.3.3 ข้อมูลองค์ประกอบ** เป็นฟังก์ชันที่ใช้เพื่อทำการบันทึก แก้ไข หรือ ลบองค์ประกอบ ในแต่ละมิติของการวัด ซึ่งกำหนดในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ดังนี้



มิติการวัด	องค์ประกอบ
สภาพนิเวศน์	อาคาร
	สิ่งอำนวยความสะดวก
	เทคโนโลยี
	การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน
สภาพทางสังคม	เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ
	แบบการตัดสินใจ
	การจูงใจ
	ภาวะผู้นำ
	ทักษะ
	ระดับเศรษฐกิจสังคม
	สถานภาพ
ระบบสังคม	แบบการสื่อสาร
	การจัดลำดับชั้น
	โครงสร้างที่เป็นทางการ
	ความเป็นระบบราชการ
วัฒนธรรม	สิ่งประดิษฐ์
	แบบพฤติกรรม
	ปทัสถาน
	ระบบความเชื่อ
	ค่านิยม
	วิธีการคิด
	ฐานคติ

วิธีการเรียกใช้งานฟังก์ชันนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ที่ เมนูหลัก คลิกเลือก ข้อมูลองค์ประกอบ (ตำแหน่งที่ 8.1) ระบบจะแสดงจอภาพ ระบบจัดการข้อมูลองค์ประกอบ ดังแสดงในภาพที่ 8

ภาพที่ 8: ข้อมูลองค์ประกอบ

2. การเพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ ทำได้โดยคลิกที่ เพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ (ตำแหน่งที่ 8.2) ระบบจะแสดงกล่องข้อความเพื่อให้พิมพ์องค์ประกอบใหม่ (ตำแหน่งที่ 8.3) แล้วคลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการเพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ

3. การเพิ่มองค์ประกอบย่อยทำได้โดยคลิกที่ เพิ่มองค์ประกอบย่อย (ตำแหน่งที่ 9.1) ระบบจะแสดงจอภาพที่ 10 เพื่อให้คลิกเลือกองค์ประกอบ และพิมพ์องค์ประกอบย่อยในกล่องข้อความ (ตำแหน่งที่ 10.1) แล้วคลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการเพิ่มข้อมูล

ลำดับที่	องค์ประกอบ	เพิ่มองค์ประกอบย่อย   แก้ไข
1	สภาพนิเวศน์ <ul style="list-style-type: none"> <li>อากาศ</li> <li>สิ่งอำนวยความสะดวก</li> <li>เทคโนโลยี</li> <li>การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</li> </ul>	แก้ไข   ลบ!
2	สภาพทางสังคม <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เชน</li> <li>การุงใจ</li> <li>ภาวะผู้นำ</li> <li>ทักษะ</li> <li>ระดับเศรษฐกิจสังคม</li> <li>สถานภาพ</li> </ul>	แก้ไข   ลบ!

ภาพที่ 9: เพิ่มและแก้ไของค์ประกอบย่อย

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**▼ เมนูหลัก**

- ออกจากระบบ!
- เกณฑ์การวัด
- ข้อมูลบรรยากาศ
- ข้อมูลองค์ประกอบ
- ข้อมูลข้อรายการ
- สร้างแบบวัด

**▼ รายงาน**

- แผนภูมิแสดงบรรยากาศองค์การ
- ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ
- ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

**▼ ส่งออกข้อมูล**

- ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

**ระบบจัดการข้อมูลองค์ประกอบ**

เพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ

**เพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ (ย่อย)**

องค์ประกอบ:

องค์ประกอบ (ย่อย):

ภาพที่ 10: เพิ่มองค์ประกอบย่อย

4. การแก้ไของค์ประกอบย่อยที่บันทึกไปแล้วทำได้โดย คลิกที่ **แก้ไข** ขององค์ประกอบที่ต้องการแก้ไข (ตำแหน่งที่ 9.2) ระบบจะแสดงองค์ประกอบย่อยที่ต้องการแก้ไขในกล่องข้อความ ดังตัวอย่างที่แสดงในภาพที่ 11 (ตำแหน่งที่ 11.1) ซึ่งสามารถแก้ไขข้อความได้ตามต้องการ แล้วจึงคลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการแก้ไขข้อมูล

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**▼ เมนูหลัก**

- ออกจากระบบ!
- เกณฑ์การวัด
- ข้อมูลบรรยากาศ
- ข้อมูลองค์ประกอบ
- ข้อมูลข้อรายการ
- สร้างแบบวัด

**▼ รายงาน**

- แผนภูมิแสดงบรรยากาศองค์การ
- ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ
- ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

**▼ ส่งออกข้อมูล**

- ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

**ระบบจัดการข้อมูลองค์ประกอบ**

เพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ

**เพิ่มข้อมูลองค์ประกอบ (ย่อย)**

องค์ประกอบ:

องค์ประกอบ (ย่อย):

ภาพที่ 11: แก้ไของค์ประกอบย่อย

5. การสอบองค์ประกอบย่อยที่บันทึกไปแล้วทำได้โดยคลิกที่ **ลบ!** ขององค์ประกอบย่อยที่ต้องการลบ (ตำแหน่งที่ 93) ระบบจะแสดงข้อความให้ยืนยันการลบก่อนที่จะทำการลบองค์ประกอบย่อยที่ต้องการลบออกจากระบบ

**3.3.4 ข้อมูลข้อรายการ** เป็นฟังก์ชันที่ใช้เพื่อทำการบันทึก แก้ไข หรือ ลบ ข้อรายการทั้งหมดที่ใช้ในเครื่องมือวัด ซึ่งประกอบด้วยข้อรายการ 3 ชุด สำหรับผู้บริหาร คณาจารย์ และ นักศึกษา แต่ละชุดประกอบด้วยข้อรายการ 119 ข้อ จำแนกตามแบบบรรยายภาค และมิติการวัด ดังนี้

บรรยายภาคการบริการที่เป็นเลิศ	
มิติการวัด	ข้อรายการ
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>	
1.1 อาคาร	3. สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ 4. จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ 6. ผู้บริหาร คณาจารย์มีสถานที่ที่ใช้นันทนร่วมกัน/ นักศึกษามีสถานที่ที่ใช้งานเป็นกลุ่ม 7. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีพื้นที่ที่ใช้งานโดยลำพัง
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	8. คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์ 9. คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้า
1.3 เทคโนโลยี	14. หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันมีความหลากหลายเช่นหลักสูตรบูรณาการระดับชั้น หลักสูตรการศึกษาระยะไกล 17. คณะ มีตำรา เอกสารประกอบคำสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน	19. นักศึกษาในแต่ละกลุ่มเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับลักษณะวิชา 20. การจัดกลุ่มเรียนคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา 21. การจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนมีความหลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกตารางเวลาเรียนได้สะดวก
<b>2. สภาพทางสังคม</b>	
2.1 ทัศนคติ ลักษณะของกลุ่มเขต	
2.2 การจูงใจ	35. สถาบันสนับสนุนอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน 38. ผู้บริหารของคณะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมการทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย 39. คณะส่งเสริมอย่างชัดเจนให้คณาจารย์และนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความล้ำหน้าในระดับชาติ และนานาชาติ
2.3 ภาวะผู้นำ	40. คณาจารย์ในคณะ มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หงุดหงิดง่าย แจ่มใส มีเหตุผล 43. คณะสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง
2.4 ทักษะ	44. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง 49. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติ
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	50. สถาบันมีทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน 51. สถาบันกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม
2.6 สถานภาพ	54. ผู้บริหารของคณะมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน 56. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะเน้นการให้คำชมเชย ให้รางวัลในความสำเร็จ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ 58. คณาจารย์ในคณะจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (ต่อ)	
มิติการวัด	ข้อรายการ
<b>3. ระบบสังคม</b>	
3.1 แบบการตัดสินใจ	61. ผู้บริหารของคณะให้อำนาจคณาจารย์หรือนักศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจในบางเรื่อง 63. คณะ ขอความเห็น คำปรึกษาแนะนำจาก ผู้รู้ หรือคณาจารย์ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา
3.2 แบบการสื่อสาร	65. คณะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม 66. สถาบันอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารระหว่างกัน 69. เอกสารหรือคำร้องของนักศึกษาได้รับการอนุมัติหรือสั่งการเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ทันเวลา 70. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ 73. ผู้บริหารคณาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกในการติดต่องานระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบัน 74. คณะจัดให้มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น	75. จำนวนลำดับขั้นของสายงานในคณะมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานเรื่องตามขั้นตอน 76. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ 77. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	79. ระบบการทำงานภายในคณะมีขั้นตอนและกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานและมีการพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน 82. ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ
3.5. ความเป็นระบบราชการ	86. การเสนอเอกสารและคำร้องต่างๆ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก
<b>4. วัฒนธรรม</b>	
4.1 สิ่งประติษฐาน	
4.2 แบบพฤติกรรม	95. ผู้บริหารของคณะมีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุน ที่ดีแก่คณาจารย์และนักศึกษา 101. ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะมีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
4.3 ปทัสถาน	
4.4 ระบบความเชื่อ	
4.5. ค่านิยม	109. สถาบันสร้างค่านิยมร่วมว่า การสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี
4.6 วิธีการคิด	
4.7. ฐานคติ	117. ผู้บริหารของคณะมีความเปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา

บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	
มิติการวัด	ข้อรายการ
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>	
1.1 อาคาร	1. สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน 2. บริเวณอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ในสถาบันมีความปลอดภัย 5. อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหารอยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินถึงกันได้โดยสะดวก
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	
1.3 เทคโนโลยี	10. สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น 11. สถาบันมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัย สามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 12. ห้องสมุดในสถาบันมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว 13. สถาบันใช้เทคโนโลยีเพื่อบริการผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้สามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ตลอดเวลาที่ต้องการ 15. สถาบันมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ 18. คณาจารย์ในคณะผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน	25. คณาจารย์ในคณะมีเทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
<b>2. สภาพทางสังคม</b>	
2.1 ทัศนคติลักษณะของชุมชน	
2.2 การจูงใจ	33. สถาบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 34. สถาบันก่อตั้งมานานมีความเก่าแก่ 37. สถาบันให้การยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณความดีหรือมีผลงานดีเด่น
2.3 ภาวะผู้นำ	42. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา
2.4 ทักษะ	46. คณาจารย์ในคณะมีทักษะในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	52. สถาบันให้การสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ
2.6 สถานภาพ	55. คณาจารย์ในคณะมีคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
<b>3. ระบบสังคม</b>	
3.1 แบบการตัดสินใจ	62. นักศึกษาและคณาจารย์ของคณะกล้าทั้งท้วง แสดงความเห็นที่แตกต่างเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร
3.2 แบบการสื่อสาร	71. คณะให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น	
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	80. การจัดระบบการทำงานของคณะเปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น
3.5. ความเป็นระบบราชการ	85. กฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน 87. กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นได้ตามจุดประสงค์ของบริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด 88. จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบันไม่มากเกินไปจนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ

บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (ต่อ)	
มิติการวัด	ข้อรายการ
<b>4. วัฒนธรรม</b>	
4.1 สิ่งประดิษฐ์	
4.2 แบบพฤติกรรม	99. คณาจารย์ในคณะกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นศักยภาพของตนเองและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน
4.3 ปทัสถาน	
4.4 ระบบความเชื่อ	
4.5 ค่านิยม	110. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพี่เลี้ยงทางการโดยเผยแพร่ความรู้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม
4.6 วิธีการคิด	115. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา มีวิธีการคิดเพื่อค้นคว้าองค์ความรู้ หลักการ วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ
4.7 ฐานคติ	
บรรยากาศการบริการที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง	
มิติการวัด	ข้อรายการ
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>	
1.1 อาคาร	
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	
1.3 เทคโนโลยี	16. คณะ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน	22. คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา 23. คณาจารย์ในคณะมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน 24. คณาจารย์ในคณะมีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ 26. คณาจารย์ในคณะมีวิธีการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน 27. คณาจารย์ในคณะมีวิธีการสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรมหรือมีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ในการเรียนการสอน 28. คณาจารย์ในคณะจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน 29. คณาจารย์ในคณะแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง 30. คณาจารย์ในคณะมีวิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน
<b>2. สภาพทางสังคม</b>	
2.1 เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่มเพศ	32. ผู้บริหารของคณะมีความเข้าใจและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ
2.2 การจูงใจ	36. คณะจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษากายในคณะและต่างคณะ
2.3 ภาวะผู้นำ	41. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง
2.4 ทักษะ	45. คณาจารย์ในคณะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง 47. นักศึกษาในคณะสามารถเรียนรู้วิธีการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง 48. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม	53. สถาบันมีระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม

บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (ต่อ)	
มิติการวัด	ข้อรายการ
2.6 สถานภาพ	57. คณาจารย์ในคณะมีความรับผิดชอบในการสอน โดยมีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอนและเข้าสอนตรงเวลา 59. คณาจารย์ในคณะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 60. นักศึกษาในคณะมีความรับผิดชอบในการศึกษา โดยไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด
<b>3. ระบบสังคม</b>	
3.1 แบบการตัดสินใจ	64. คณะ แต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
3.2 แบบการสื่อสาร	67. คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ของคณะได้รับคำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน 68. คณาจารย์ในคณะอธิบายเหตุผลและข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจ 72. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาระดับชั้นถึงมีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบัน
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น	78. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ	81. คณาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ 83. ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง 84. ระบบการทำงานของคณะไม่เอื้อให้มีการใช้อภิสิทธิ์หรือความเป็นพวกพ้อง
3.5. ความเป็นระบบราชการ	89. ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ 90. คณาจารย์ในคณะแสดงตารางเวลาทำงานและเวลารว่างให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน
4.1 สิ่งประดิษฐ์	91. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะมีความภาคภูมิใจ ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญาของสถาบัน 92. ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าของคณะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน 93. ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ 94. นักศึกษาในคณะแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน
4.2 แบบพฤติกรรม	96. คณาจารย์และนักศึกษาในคณะมีความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารของคณะ 97. คณาจารย์ในคณะมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 98. นักศึกษาในคณะให้ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์ 100. นักศึกษาในคณะมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4.3 ปทัสถาน	102. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ของคณะมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม 103. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน 104. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา เสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4.4 ระบบความเชื่อ	105. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าภารกิจตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและประเพณีความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็น แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบัน 106. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาเชื่อว่าความร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน 107. ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน



บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (ต่อ)	
มิติการวัด	ข้อรายการ
4.5. ค่านิยม	108. ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐานทางวิชาการ 111. ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม 112. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง
4.6. วิธีการคิด	113. ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาของคณะมีวิธีคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดในสถานการณ์ต่างๆ 114. ผู้บริหารและคณาจารย์และนักศึกษาของคณะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล
4.7. ฐานคติ	116. ผู้บริหารของคณะใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน 118. คณาจารย์ในคณะเป็นที่พึ่ง สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษา ในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต 119. คณาจารย์ในคณะมีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ 120. นักศึกษาในคณะปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน

วิธีการเรียกใช้งานฟังก์ชันนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ที่ เมนูหลัก คลิกเลือก ข้อมูลข้อรายการ (ตำแหน่งที่ 12.1) ระบบจะแสดงจอภาพ ระบบจัดการข้อมูลข้อรายการ ดังแสดงในภาพที่ 12

ภาพที่ 12: ระบบจัดการข้อมูลข้อรายการ

2. การเพิ่มข้อรายการทำได้โดยสามารถคลิกเลือก

✦ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (ตำแหน่งที่ 12.2) ระบบจะแสดงตัวเลือก ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา

✦ ข้อมูลบรรยากาศ (ตำแหน่งที่ 12.3) ระบบจะแสดงตัวเลือก บรรยากาศ การบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง

✦ ข้อมูลองค์ประกอบ (ตำแหน่งที่ 12.4) ระบบจะแสดงตัวเลือก สภาพนิเวศน์ สภาพ ทางสังคม ระบบสังคม และวัฒนธรรม และตัวเลือกองค์ประกอบย่อยที่สอดคล้องกับแต่ละมิติการวัดที่ถูกเลือก

✦ กลับค่าคะแนน เป็นตัวเลือกสำหรับการคิดค่าคะแนน ในข้อรายการ ปกติระบบจะกำหนดค่าไว้เป็นคะแนนปกติ (Default Value) ในข้อรายการที่เป็นเชิงลบการคิดค่า คะแนนต้องกลับค่าคะแนน (Reverse Score) กรณีนี้ต้องคลิกตัวเลือก กลับค่า

✦ ลำดับข้อ (ตำแหน่งที่ 12.5) หมายถึงลำดับข้อของข้อรายการ มีค่าระหว่าง 1 -119 ตามจำนวนข้อรายการที่ใช้ในเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

✦ ข้อคำถาม (ตำแหน่งที่ 12.6) หมายถึงข้อความของข้อรายการ เมื่อเลือกข้อมูลและพิมพ์ข้อรายการครบถ้วนแล้วให้คลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการเพิ่มข้อรายการ

3. การแก้ไขข้อรายการที่บันทึกไปแล้วทำได้โดย คลิกที่ แก้ไข ของข้อรายการที่ต้องการแก้ไข (ตำแหน่งที่ 13.1) ระบบจะแสดงข้อรายการที่ต้องการแก้ไขในกล่องข้อความ ให้สามารถแก้ไขข้อมูลได้ตามต้องการ แล้วจึงคลิกที่ปุ่มบันทึก เพื่อจัดเก็บ หรือ ปุ่ม ยกเลิก เมื่อต้องการยกเลิกการแก้ไขข้อมูล

4. การลบข้อรายการที่บันทึกไปแล้วทำได้โดย คลิกที่ ลบ!! ของข้อรายการที่ต้องการลบ (ตำแหน่งที่ 13.2) ระบบจะแสดงข้อความให้ยืนยันการลบ ก่อนที่จะทำการลบข้อรายการที่ต้องการลบออกจากระบบ

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**▼ เมนูหลัก**

- ออกจากระบบ!
- เกณฑ์การวัด
- ข้อมูลบรรยากาศ
- ข้อมูลองค์ประกอบ
- ข้อมูลข้อรายการ
- สร้างแบบวัด

**▼ รายงาน**

- แผนภูมิแสดงบรรยากาศองค์กร
- ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์กร
- ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์กร

**▼ ส่งออกข้อมูล**

- ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กรสถาบันอุดมศึกษาไทย

**ระบบจัดการข้อมูลข้อรายการ**

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม:

ข้อมูลบรรยากาศ:

ข้อมูลองค์ประกอบ:

กลับค่าคะแนน:  ค่าปกติ  กลับค่า (ลำดับคะแนน : 5 4 3 2 1)

ลำดับข้อ:


ข้อคำถาม:

ข้อที่	กลุ่ม	บรรยากาศ	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	คำถาม
1	ผู้บริหาร	บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	สภาพนิเวศน์	อาคาร	สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็นสัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน
2	ผู้บริหาร	บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม	สภาพนิเวศน์	อาคาร	ห้องปฏิบัติการในสถาบันมีปลอดภัย

ภาพที่ 13: แก้ไขและลบข้อมูลข้อรายการ

**3.4 การสร้างแบบวัด** ที่เมนูหลัก เลือกสร้างแบบวัด (ตำแหน่งที่ 14.1) เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทยที่พัฒนาขึ้น ฉบับสมบูรณ์ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 119 ข้อ เพื่อวัดระดับบรรยากาศ 4 แบบตามมิติการวัด 4 ด้าน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เครื่องมือมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการนำไปใช้มากขึ้น ระบบสร้างแบบวัดได้จัดให้มีฟังก์ชันที่ผู้ใช้เครื่องมือสามารถเลือกสร้างแบบวัดที่จะใช้ในการวัดแต่ละครั้งได้ อาทิ สร้างแบบวัดเฉพาะกลุ่มผู้ให้ข้อมูลบางกลุ่ม (ตำแหน่งที่ 14.2) หรือสร้างแบบวัดเฉพาะบางแบบบรรยากาศ (ตำแหน่งที่ 14.3) หรือบางมิติ (ตำแหน่งที่ 14.4) ได้ โดยไม่ต้องเลือกทุกแบบบรรยากาศและทุกมิติในการวัดแต่ละครั้ง ทั้งนี้โดยทำการคลิกเลือกใน Check Box หน้า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบบบรรยากาศ หรือมิติการวัด ที่ต้องการได้นอกจากนั้นยังสามารถพิมพ์ข้อความอธิบายเพื่อขยายความประกอบแต่ละแบบวัดที่ถูกสร้างขึ้นไว้เป็นบันทึกช่วยจำว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นครอบคลุมมิติการวัดหรือแบบบรรยากาศแบบใดบ้างโดยพิมพ์รายละเอียดในกล่องข้อความ รายละเอียด (ตำแหน่งที่ 14.5) จากนั้นจึง คลิกที่ปุ่ม สร้างแบบวัด ระบบจะทำการสร้างแบบวัดตามตัวเลือก ที่ได้เลือกไว้ ดังตัวอย่างที่แสดงในภาพที่ 15

ภาพที่ 14: ระบบสร้างแบบวัด

นอกจากแบบวัดจะถูกสร้างขึ้นแล้ว ระบบจะสร้างรหัสผ่านสำหรับผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม (Group Password) ใช้ในการ log in เข้าสู่ระบบเพื่อตอบแบบวัดแต่ละชุด (ตำแหน่งที่ 15.1) นอกจากนี้ระบบจะบันทึกวันที่และเวลาที่แบบสอบถามแต่ละชุดถูกสร้างขึ้น (Creation Date and Time) ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ใช้เครื่องมือสามารถเลือกชุดของข้อมูลที่ได้จากแบบวัดแต่ละชุดเพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวัดในช่วงเวลาที่แตกต่างกันในภายหลังได้อย่างถูกต้อง (ตำแหน่งที่ 15.2) นอกจากนี้ยังสามารถเลือกเปิดให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อตอบแบบวัด (Activate) หรือ ปิดการเข้าสู่ระบบ (Deactivate) ได้โดยคลิกที่  ในคอลัมน์ เปิด/ปิด ชุดคำถาม (ตำแหน่งที่ 15.3) ผู้ใช้เครื่องมือสามารถพิมพ์แบบวัดที่สร้างขึ้นออกจากเครื่องพิมพ์ได้โดยคลิกที่ พิมพ์ (ตำแหน่งที่ 15.4) และ ลบแบบวัดที่สร้างไว้แล้วได้โดยคลิกที่ ลบ!! (ตำแหน่งที่ 15.5)

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**▼เมนูหลัก** ระบบสร้างแบบวัด

ออกจากระบบ!

เกณฑ์การวัด

ข้อมูลบรรยากาศ

ข้อมูลองค์ประกอบ

ข้อมูลข้อรายการ

สร้างแบบวัด

**▼รายงาน**

แผนภูมิแสดงบรรยากาศองค์การ

ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

**▼ส่งออกข้อมูล**

ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลบรรยากาศ  - เลือกทั้งหมด -  บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ  บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม  บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง  บรรยากาศแห่งความสำเร็จ

ข้อมูลองค์ประกอบ  - เลือกทั้งหมด -  สภาพนิเวศน์  สภาพทางสังคม  ระบบสังคม  วัฒนธรรม

รายละเอียด

ลำดับที่	กลุ่ม	รหัสผ่าน	รายละเอียด	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ	วัน / เวลาที่สร้าง	เปิด / ปิด ชุดคำถาม	
15	นักศึกษา	AUJYCU	รวมทุกแบบ บรรยากาศ และทุก องค์ ประกอบ	119	27	13/12/2553 11:07:07	<input checked="" type="checkbox"/>	พิมพ์   ลบ!!
11	คณาจารย์	TT6KYX	รวมทุกแบบ บรรยากาศ และทุก องค์ ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:57	<input checked="" type="checkbox"/>	พิมพ์   ลบ!!

ภาพที่ 15: พิมพ์และลบแบบวัด

### 3.5 การตอบแบบวัด

การตอบแบบวัดสามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นช่องทางที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเลือกเวลาและสถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัวได้สูงเมื่อทำการตอบแบบวัด และดำเนินการส่งแบบวัดได้โดยตรงด้วยตนเองในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยสามารถใช้งานผ่าน Web Browser โดยระบุ URL ที่ ผู้ใช้เครื่องมือได้ติดตั้งเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไว้ ตัวอย่างเช่น <http://questionnaire.meeorchid.com/index.aspx> เป็นต้น หน้าจอหลักของการตอบแบบวัดจะเป็นจอภาพ Log in ดังแสดงในภาพที่ 16

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

กรุณาใส่รหัสผ่าน

ภาพที่ 16: Log in เข้าสู่ระบบ

ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มจะต้องพิมพ์รหัสผ่าน ที่ผู้ใช้เครื่องมือต้องแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบ แล้วจึงคลิกที่ปุ่ม Login (ตำแหน่งที่ 16.1) ระบบจะทำการตรวจสอบรหัสผ่าน หากไม่ถูกต้องจะแสดงข้อความให้ผู้ให้ข้อมูลทำการพิมพ์รหัสผ่านใหม่ หากรหัสผ่านถูกต้องระบบจะแสดงแบบวัดชุดที่ตรงกับรหัสผ่านบนจอภาพเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเริ่มต้นการตอบแบบวัดได้ ดังตัวอย่างจอภาพในภาพที่ 17

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (สำหรับ นักศึกษา)**

ส่วนที่ 1 : สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

3. ชั้นปี

4. คณะที่ศึกษา

5. สาขาวิชาหรือสำนักวิชาที่ศึกษา

ภาพที่ 17: แบบวัดส่วนที่ 1

แบบวัดแต่ละชุดจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลที่เป็นสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล และส่วนที่ 2 คือส่วนข้อรายการ ดังแสดงในภาพที่ 18

ส่วนที่ 2 : แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และพิจารณาคลิกช่องที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาเกณฑ์ของแต่ละระดับดังนี้

สถานภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรม ในสถาบันที่ท่านปฏิบัติงาน หรือ ศึกษา อยู่	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (80% ขึ้น ไป)	มาก (60-79%)	ปานกลาง (40-59%)	น้อย (20-39%)	น้อยที่สุด (ต่ำกว่า 20%)
1 สถาบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 บริเวณอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ในสถาบันมีความปลอดภัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 จำนวนห้องและพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 อาคารที่ตั้งของคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลกัน สามารถเดินถึงกันได้โดยสะดวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่ม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยต่อการศึกษาค้นคว้า	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ภาพที่ 18: แบบวัดส่วนที่ 2

สำหรับแบบวัดส่วนที่ 1 ระบบจะไม่ตรวจสอบว่ามีกำรบันทึกข้อมูลครบสมบูรณ์ทุกข้อรายการหรือไม่ ทั้งนี้เป็นทางเลือกในกรณีให้ผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องกรให้ข้อมูลส่วนตัวที่ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด แต่ในส่วนที่ 2 ที่เป็นข้อรายการที่ใช้วัดทั้งหมด ระบบจะตรวจสอบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ทำการตอบครบถ้วน สมบูรณ์ ทุกข้อหรือไม่ โดยผู้ให้ข้อมูลต้องทำการคลิก เลือกระดับความสอดคล้องที่ตรงกับการรับรู้ของตนมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวใน 5 ระดับ หากผู้ให้ข้อมูลทำการตอบ ยังไม่ครบถ้วน ระบบจะแสดงเครื่องหมาย \* สีแดง ที่ท้ายหมายเลขข้อรายการนั้นๆ (ตำแหน่งที่ 19.1) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทำการตอบจนสมบูรณ์ทุกข้อ แล้วจึงคลิกที่ปุ่ม บันทึกเพื่อจัดเก็บคำตอบที่ได้ทำไปแล้ว หรือกดปุ่ม ยกเลิก เพื่อออกจากระบบไปโดยไม่มีกำรบันทึกคำตอบ

ส่วนที่ 2 : แบบวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และพิจารณาลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามระดับการรับรู้ของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาลักษณะของแต่ละระดับดังนี้

สถานภาพหรือเหตุการณ์หรือพฤติกรรม ในสถาบันที่ท่านปฏิบัติงาน หรือ ศึกษา อยู่	ระดับความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน				
	มากที่สุด (80% ขึ้น ไป)	มาก (60-79%)	ปานกลาง (40-59%)	น้อย (20-39%)	น้อยที่สุด (ต่ำกว่า 20%)
1 สถานบัน มีอาคารหรือสถานที่ ที่เป็น สัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบัน	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 บริเวณอาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ในสถาบันมีความปลอดภัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 สภาพภายในอาคารต่างๆของคณะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น มีความสะอาด การระบายอากาศดี และแสงสว่างพอเหมาะ	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 และพื้นที่ของคณะ มีเพียงพอสำหรับการจัดการ และกิจกรรมต่างๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 * ยอคณะ หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ในไม่ไกลกัน สามารถเดินถึงกันได้โดยสะดวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 * นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานโดยลำพัง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 นักศึกษาในคณะมีพื้นที่ที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่ม	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 คณะมี วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเรียนการสอน อย่างพร้อมสมบูรณ์	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 คณะมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 * สถาบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการ การศึกษา เช่น การลงทะเบียน การตรวจสอบผลการเรียน การแจ้งข่าวสารการศึกษา เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ภาพที่ 19: แบบวัดส่วนที่ 2 เมื่อตอบข้อรายการไม่สมบูรณ์

### 3.6 การวิเคราะห์ผลการวัด

เป็นฟังก์ชันที่ใช้เพื่อแสดงผลการวัดในรูปแบบของตารางและแผนภูมิ หลักการที่ระบบใช้ในการประมวลผลค่าคะแนน ได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ยของค่าคะแนนที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลรายข้อแล้ว บันทึกผลการคำนวณในตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ จำแนกตามมิติการวัด และแบบบรรยากาศองค์การ ได้แก่ แบบบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง โดยแบบบรรยากาศแห่งความสำเร็จได้จากค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด ทั้งนี้สามารถบันทึกตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การตามกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา และภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดทุกกลุ่ม

1. การแสดงแบบบรรยายภาคองค์การที่เป็นผลจากการวัดทำได้โดย ที่เมนูหลัก คลิกเลือก แผนภูมิแสดงบรรยายภาคองค์การ (ตำแหน่งที่ 20.1) ระบบจะแสดงจอภาพระบบแสดงผลการวัด ดังแสดงในภาพที่ 20 พร้อมแสดงรายละเอียดของแบบวัดที่มีการสร้างหรือได้ทำการสำรวจข้อมูลไว้แล้ว ผู้ใช้เครื่องมือสามารถติดตามจำนวนผู้ให้ข้อมูลในช่วงเวลาการวัดและภายหลังการวัดได้จากข้อมูล จำนวนผู้ตอบ (ตำแหน่งที่ 20.2) และสามารถเลือกบรรยายภาคที่ต้องการแสดงผลได้โดยคลิกเลือกที่ กล่องหน้าแบบบรรยายภาคที่ต้องการแสดงผล (ตำแหน่งที่ 20.3) จากนั้นทำการคลิกเลือกชุดแบบวัดที่ต้องการแสดงผลโดยสามารถเลือกเฉพาะบางกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ หรือนักศึกษา หรือ เลือกทุกกลุ่มเพื่อแสดงบรรยายภาคในภาพรวมก็ได้ (ตำแหน่งที่ 20.4)

**เครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**▼ เมนูหลัก**

ออกจากระบบ!  
เกณฑ์การวัด  
ข้อมูลบรรยายภาค  
ข้อมูลองค์ประกอบ  
ข้อมูลข้อรายการ  
สร้างแบบวัด

**▼ รายงาน**

แผนภูมิแสดงบรรยายภาคองค์การ →  
ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยายภาคองค์การ  
ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยายภาคองค์การ

**▼ ส่งออกข้อมูล**

ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยายภาคองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

**ระบบแสดงผลการวัด**

เลือกบรรยายภาคที่ต้องการแสดงผล:

-- เลือกทั้งหมด  บรรยายภาคการบริการที่เน้นเลิศ  บรรยายภาคที่ส่งเสริมนวัตกรรม  บรรยายภาคที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง  บรรยายภาคแห่งความ

เลือกชุดคำถามที่ต้องการแสดงผล:

	ลำดับที่	ชื่อ	รหัสผ่าน	รายละเอียด	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ	วัน / เวลาที่สร้าง
<input type="checkbox"/>	15	นักศึกษา	AUJYCU	รวมทุกแบบบรรยายภาคและทุกองค์ประกอบ	119	27	13/12/2553 11:07:07
<input type="checkbox"/>	11	คณาจารย์	TT6KYX	รวมทุกแบบบรรยายภาคและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:57
<input type="checkbox"/>	10	ผู้บริหาร	AR2ZYQ	รวมทุกแบบบรรยายภาคและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:46

ดูรายงาน

ภาพที่ 20: แผนภูมิแสดงแบบบรรยายภาคองค์การ

2. ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยายภาคองค์การผู้ใช้เครื่องมือ สามารถเลือกที่จะแสดงผลการวัดในรูปของตารางวิเคราะห์ผลการวัดได้โดย ที่เมนูหลัก คลิกเลือก ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยายภาคองค์การ (ตำแหน่งที่ 21.1) ระบบจะแสดงจอภาพระบบแสดงผลการวัด ดังแสดงในภาพที่ 21 ผู้ใช้เครื่องมือสามารถเลือกชุดแบบวัดที่ต้องการโดยเลือกเฉพาะบางกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหรือเลือกทุกกลุ่มเพื่อดูผลในภาพรวมก็ได้ทั้งนี้โดยคลิกเลือกที่ กล่องหน้าชุดแบบวัดที่ต้องการเลือก (ตำแหน่งที่ 21.2) ระบบจะแสดงตารางวิเคราะห์ผลดังภาพที่ 22

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**ระบบการวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ**

▼ **เมนูหลัก**


- ออกจากระบบ!
- เกณฑ์การวัด
- ข้อมูลบรรยากาศ
- ข้อมูลองค์ประกอบ
- ข้อมูลข้อรายการ
- สร้างแบบวัด
- ▼ **รายงาน**
- แผนภูมิแสดงบรรยากาศองค์การ
- ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ →
- ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ
- ▼ **ส่งออกข้อมูล**
- ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย

เลือกชุดคำถามที่ต้องการวิเคราะห์: **21.2**

	ลำดับที่	กลุ่ม	รหัส	รายละเอียด	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ	วัน / เวลาที่สร้าง
<input type="checkbox"/>	15	ศึกษา	AUJYCU	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	27	13/12/2553 11:07:07
<input type="checkbox"/>	11	คณาจารย์	TT6KYX	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:57
<input type="checkbox"/>	10	ผู้บริหาร	AR2ZYQ	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:46

อิงกลุ่ม    อิงเกณฑ์

**21.1**



ภาพที่ 21: การวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



องค์ประกอบบรรยาภาศ	บรรยาภาศการบริการ ที่เป็นเลิศ [X <sub>1</sub> ]		บรรยาภาศที่ ส่งเสริม นวัตกรรม [X <sub>2</sub> ]		บรรยาภาศที่ ส่งเสริมความเป็น พลเมือง [X <sub>3</sub> ]		บรรยาภาศแห่ง ความสำเร็จ $\sum_{i=1}^3 X_i$ [ $\sum_{i=1}^3$ ]	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
<b>1. สภาพนิเวศน์</b>								
1.1 อาคาร								
1.2 สิ่งอำนวยความสะดวก								
1.3 เทคโนโลยี								
1.4 การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน								
<b>2. สภาพทางสังคม</b>								
2.1 ทัศนคติ ลักษณะของกลุ่มเพศ								
2.2 การจูงใจ								
2.3 ภาวะผู้นำ								
2.4 ทักษะ								
2.5 ระดับเศรษฐกิจสังคม								
2.6 สถานภาพ								
<b>3. ระบบสังคม</b>								
3.1 แบบการตัดสินใจ								
3.2 แบบการสื่อสาร								
3.3 แบบการจัดลำดับขั้น								
3.4 โครงสร้างที่เป็นทางการ								
3.5 ความเป็นระบบราชการ								
<b>4. วัฒนธรรม</b>								
4.1 สิ่งประดิษฐ์								
4.2 แบบพฤติกรรม								
4.3 ปทัสถาน								
4.4 ระบบความเชื่อ								
4.5 ค่านิยม								
4.6 วิธีการคิด								
4.7 ฐานคติ								
<b>ค่าเฉลี่ย และ ระดับ บรรยาภาศ</b>								

ภาพที่ 22: ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยาภาศองค์กร

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**▼เมนูหลัก**

- ออกจากระบบ!
- เกณฑ์การวัด
- ข้อมูลบรรยากาศ
- ข้อมูลองค์ประกอบ
- ข้อมูลข้อรายการ
- สร้างแบบวัด

**▼รายงาน**

ระบบการวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

เลือกประเภทเกณฑ์ในการวิเคราะห์: **23.2**

ینگเกณฑ์  ینگกลุ่ม

เลือกรูปแบบในการวิเคราะห์: **23.3**

เปรียบเทียบระดับบรรยากาศ  เปรียบเทียบมิติการวัด

เลือกชุดคำถามที่ต้องการวิเคราะห์: **23.4**

23.1	ลำดับที่	กลุ่ม	รหัสผ่าน	รายละเอียด	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ	วัน / เวลาที่สร้าง	
<input type="checkbox"/>	15	นักศึกษา	AUJYCU	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	27	13/12/2553 11:07:07	-เลือกชุด-
<input type="checkbox"/>	11	คณาจารย์	TT6KYX	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:57	-เลือกชุด-

ภาพที่ 23: ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

แบบวัด	บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ		บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม		บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง		บรรยากาศแห่งความสำเร็จ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ชุดที่ 1	x.xx	xxxx	x.xx	xxxx	x.xx	xxxx	x.xx	xxxx
ชุดที่ 2	x.xx	xxxx	x.xx	xxxx	x.xx	xxxx	x.xx	xxxx
ค่าความแตกต่าง	+x.xx		- x.xx		x.xx		x.xx	

ภาพที่ 24: ตารางเปรียบเทียบผลการวัดบรรยากาศองค์การตามแบบบรรยากาศ

**3.7 การส่งข้อมูลออกจากระบบ** เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดใช้ในการวิเคราะห์ด้วยซอฟต์แวร์อื่น ๆ ได้ เช่น โปรแกรม SPSS for Windows หรือ Microsoft Excel ระบบได้ออกแบบให้มีฟังก์ชันการส่งข้อมูลออกจากระบบ (Export) โดยที่เมนูหลัก เลือกคลิกที่ ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย (ตำแหน่งที่ 25.1) ระบบจะแสดงรายการชุดแบบวัดให้เลือกเพื่อส่งออกนอกระบบ โดยคลิกที่กล่องหน้าแบบวัดที่ต้องการ (ตำแหน่งที่ 25.2) แล้วคลิกที่ปุ่ม ส่งออก (ตำแหน่งที่ 25.3)

**เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย**

▼ **เมนูหลัก**

ออกจากระบบ!

เกณฑ์การวัด

ข้อมูลบรรยากาศ

ข้อมูลองค์ประกอบ

ข้อมูลข้อรายการ

สร้างแบบวัด

▼ **รายงาน**

แผนภูมิแสดงบรรยากาศองค์การ

ตารางวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

ตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ผลการวัดบรรยากาศองค์การ

▼ **ส่งออกข้อมูล**

ส่งออกข้อมูลการตอบเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย →

**ระบบการส่งออกการวัดบรรยากาศองค์การ**

เลือกชุดตามที่ต้องการส่งออก: 25.2

	ลำดับที่	ประเภท	รหัสแผน	รายละเอียด	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ	วัน / เวลาที่สร้าง
<input type="checkbox"/>	15	นักศึกษา	AUJYCU	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	27	13/12/2553 11:07:07
<input type="checkbox"/>	11	คณาจารย์	TT6KYX	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:57
<input type="checkbox"/>	10	ผู้บริหาร	AR2ZYQ	รวมทุกแบบบรรยากาศและทุกองค์ประกอบ	119	0	8/12/2553 11:39:46

ส่งออก 25.3

25.1

ภาพที่ 25: ระบบการส่งออกข้อมูลที่ได้จากการวัดบรรยากาศองค์การ

## 4. การแปลผลการวัด

ผู้ใช้เครื่องมือสามารถจัดทำรายงานผลการวัดโดยมีรายละเอียดของการแปลผลในแต่ละบรรยากาศ และมีติการวัด ดังนี้

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ
<p><b>บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ</b> แสดงการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณาจารย์ ในการให้บริการทางการศึกษา สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การผลิตบัณฑิต การให้คำปรึกษา อบรม เผยแพร่ ถ่ายทอด องค์ความรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ได้อย่างดีที่สุดในภายใต้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร แสดงให้เห็นสัมพันธภาพที่ดีและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้รับบริการได้แก่ นักศึกษา และชุมชนหน่วยงานภายนอก</p>
<p><b>สภาพนิเวศน์</b> ครอบคลุม สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในสถาบัน และส่วนประกอบอื่นๆที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานภายในสถาบัน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ที่เอื้อต่อการให้บริการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</p> <p><b>อาคาร</b> ครอบคลุม ความเหมาะสมของสภาพภายในอาคารในการใช้งาน ได้แก่ ความสะอาด การระบายอากาศ และแสงสว่าง ความเพียงพอของจำนวนห้องและพื้นที่ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ การอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารและคณาจารย์มีห้องทำงานเป็นส่วนตัว และมีสถานที่ที่ใช้สนทนาปฏิสังสรรค์ร่วมกัน นักศึกษามีสถานที่ที่ทำงานโดยลำพังและทำงานเป็นกลุ่ม</p> <p><b>สิ่งอำนวยความสะดวก</b> ครอบคลุม ความพร้อม และความทันสมัยของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้า</p> <p><b>เทคโนโลยี</b> ครอบคลุม วิทยาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมการให้บริการทางการศึกษา ความหลากหลายของหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบัน เช่นหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรการเรียนการสอนทางไกล และคุณภาพของตำรา เอกสารประกอบการสอน ที่สถาบันจัดไว้เพื่อให้บริการทางการศึกษา</p>

<b>บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (ต่อ)</b>
<p><b>การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</b> ครอบคลุม การจัดการที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อคุณภาพในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน ได้แก่การจัดกลุ่มเรียนที่กำหนดจำนวนนักศึกษาที่เหมาะสมกับลักษณะวิชาโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษา และการจัดตารางเรียนของแต่ละกลุ่มเรียนให้มีความหลากหลายเพื่อให้ นักศึกษาสามารถเลือกเวลาเรียนได้อย่างสะดวก</p>
<p><b>สภาพทางสังคม</b> ครอบคลุม การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ</p> <p><b>การจูงใจ</b> ครอบคลุม ความต้องการทางสังคมของคณาจารย์และนักศึกษาที่เกิดจากการที่สถาบันสนับสนุนให้คณาจารย์และนักศึกษาได้มีกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาต่างสถาบัน หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน การได้รับอิสระในการปกครองตนเองในการคิด การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรตลอดจนการควบคุมงานในความรับผิดชอบ และสนองตอบความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต จากการได้รับการพัฒนาและส่งเสริมเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในระดับชาติและนานาชาติ</p>
<p><b>ภาวะผู้นำ</b> ครอบคลุม บุคลิกภาพของคณาจารย์ที่ส่งเสริมบรรยากาศการให้บริการ กล่าวคือเป็นผู้มีความมั่นคงในอารมณ์ ไม่หุนหันได้ง่าย แจ่มใส และมีเหตุผล และพฤติกรรมของผู้บริหารที่เสริมสร้างความร่วมมือโดยให้ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการเพื่อแก้ปัญหาของคณาจารย์และนักศึกษาอย่างจริงจัง</p> <p><b>ทักษะ</b> ครอบคลุม ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหารและคณาจารย์ในการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง และทักษะด้าน มโนทัศน์ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในการประยุกต์ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับการปฏิบัติได้</p> <p><b>ระดับเศรษฐกิจและสังคม</b> ครอบคลุม ความช่วยเหลือทางการเงินของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการเข้ารับบริการการศึกษา โดยการกำหนดค่าใช้จ่ายในการให้บริการทางการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดให้มีทุนทางการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน</p> <p><b>สถานภาพ</b> ครอบคลุม คุณสมบัตินักบริหารที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและคณาจารย์ ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับบริการทางการศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้แก่การจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม การชมเชย ให้อำนาจในความสำเร็จหรือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อการทำงานผิดพลาดมากกว่าการลงโทษ</p>
<p><b>ระบบสังคม</b> ครอบคลุม แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการที่เอื้อต่อการบริการที่เป็นเลิศ</p> <p><b>แบบการตัดสินใจ</b> ครอบคลุม การตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือ รับฟังความเห็น คำปรึกษาแนะนำ จากผู้รู้ คณาจารย์ และนักศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้คณาจารย์หรือนักศึกษาได้เป็นผู้ตัดสินใจในบางเรื่อง</p> <p><b>แบบการสื่อสาร</b> ครอบคลุม ความชัดเจน ถูกต้อง ของการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และนำสู่การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา โดยจัดให้มีการแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คณาจารย์และนักศึกษาทราบ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การติดต่อระหว่างคณะหรือหน่วยงานภายในสถาบันมีความสะดวกรวดเร็ว มีการสื่อสารเป็นเครือข่าย ชมรม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีบรรยากาศของการสื่อสารแบบเปิดที่ ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษารู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความเห็นหรือข้อแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการ</p> <p><b>แบบการจัดลำดับชั้น</b> ครอบคลุม การจัดลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินเรื่องตามขั้นตอน ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะใช้อำนาจของตนในทางที่ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และให้ความสนใจนักศึกษาโดยทั่วถึงเสมอหน้าโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p><b>โครงสร้างที่เป็นทางการ</b> ครอบคลุม โครงสร้างองค์การราชการแบบวิชาชีพที่มีระบบการทำงานที่มีขั้นตอนและกฎเกณฑ์ เป็นมาตรฐานและมีภาวะพิจารณาเห็นชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อกำกับการทำงาน และมีความเป็นประชาธิปไตยที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ในสาระสำคัญทางวิชาการ</p> <p><b>ความเป็นระบบราชการ</b> ครอบคลุม การดำเนินการบริการด้านเอกสารและคำร้องต่างๆ ที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และไม่ยุ่งยาก</p>

บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ (ต่อ)
<p><b>วัฒนธรรม</b> ครอบคลุม แบบพฤติกรรม ค่านิยม และฐานคติ ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อการบริการที่เป็นเลิศ</p> <p><b>แบบพฤติกรรม</b> ครอบคลุม พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อคณาจารย์และนักศึกษาที่มีความอ่อนโยนเป็นกันเอง ใกล้ชิด ให้คำปรึกษา เป็นผู้สนับสนุนที่ดี พฤติกรรมของผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษาและศิษย์เก่าที่มีต่อสถาบัน ที่มีความผูกพันให้การสนับสนุนกิจกรรมของสถาบันอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>ค่านิยม</b> ครอบคลุม ค่านิยมทางวิชาการที่เป็นค่านิยมร่วมของสมาชิกในสถาบันที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ</p> <p><b>ฐานคติ</b> ครอบคลุม แนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่มีความเปิดเผย จริงใจ รับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์ และนักศึกษา</p>
บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม
<p><b>บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม</b> หมายถึง บรรยากาศแบบเปิดที่ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา รับรู้ได้ถึงความเปิดเผย การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คณาจารย์และนักศึกษาให้ความสำคัญกับการค้นคว้า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้อิสระในการทำงาน พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรม จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์และนักศึกษา</p>
<p><b>สภาพนิเวศน์</b> ครอบคลุม สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในสถาบัน และส่วนประกอบอื่นๆที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานภายในสถาบัน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ที่ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรม ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</p> <p><b>อาคาร</b> ครอบคลุม ความเหมาะสมของสภาพอาคารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ได้แก่ ความเอาใจใส่ดูแลในเรื่องของความปลอดภัยของบริเวณอาคาร ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการ ระยะทางระหว่างสถานที่ที่จำเป็นต้องใช้งาน เช่น หน่วยงานบริการ ห้องสมุด และโรงอาหาร อยู่ไม่ไกลเดินทางถึงกันได้สะดวก และการมีอาคารหรือสถานที่ที่เป็นสัญลักษณ์ มีความสำคัญและความหมายต่อสมาชิกในสถาบันที่ยึดเหนี่ยวเตือนใจให้สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นร่วมกันเพื่อความสำเร็จของสถาบัน</p> <p><b>เทคโนโลยี</b> ครอบคลุม ความพร้อม และความทันสมัยของวิทยาการที่นำมาใช้ในการช่วยสร้างโอกาสในการแข่งขันและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการให้บริการการศึกษา ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาสามารถค้นคว้าสารสนเทศได้ทุกเวลาที่ต้องการ การมีห้องสมุดที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยสามารถสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็ว การแลกเปลี่ยน ต่อยอดความรู้ผ่านหลักสูตรที่มีมาตรฐานหรือความเป็นสากล เช่น สามารถเทียบโอนหน่วยกิต หรือเป็นหลักสูตรร่วมกับสถาบันในประเทศหรือต่างประเทศ การผลิตเอกสารวิชาการหรือรายงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p><b>การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</b> ครอบคลุม เทคนิคและวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน</p>
<p><b>สภาพทางสังคม</b> ครอบคลุม การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่สนับสนุนบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม</p> <p><b>การจูงใจ</b> ครอบคลุม ความต้องการทางสังคมและความภาคภูมิใจในตนเองของคณาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับการยอมรับยกย่องเชิดชูเกียรติในคุณความดี และผลงานดีเด่น ความมุ่งมั่นในการทำงานในสถาบันที่มีความเก่าแก่และเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>ภาวะผู้นำ</b> ครอบคลุม คุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษาเพื่อขึ้นากการสร้างสรรค์แนวคิดและสิ่งใหม่ๆ</p> <p><b>ทักษะ</b> ครอบคลุม ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ในการใช้ หรือพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย</p> <p><b>ระดับเศรษฐกิจและสังคม</b> ครอบคลุม การสนับสนุนของสถาบันในกิจกรรมทางวิชาการหรือการแข่งขันในระดับชาติหรือนานาชาติ สร้างบรรยากาศการประดิษฐ์ คิดค้นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ</p> <p><b>สถานภาพ</b> ครอบคลุม สถานภาพของคณาจารย์ที่ได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศในด้านคุณวุฒิและประสบการณ์</p>

<b>บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (ต่อ)</b>
<p><b>ระบบสังคม</b> ครอบคลุม แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม</p> <p><b>แบบการตัดสินใจ</b> ครอบคลุม บรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นบรรยากาศที่ทำให้ นักศึกษาและคณาจารย์กล้าทักท้วง แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ</p> <p><b>แบบการสื่อสาร</b> ครอบคลุม การส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของสมาชิกของสถาบันในการสื่อสารให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบัน โดยการให้การยอมรับ ชื่นชม ผู้ที่เสนอความคิดเห็นมากกว่าที่จะเพ่งเล็ง ตรวจสอบ</p> <p><b>โครงสร้างที่เป็นทางการ</b> ครอบคลุม การจัดระบบการทำงานที่เปิดโอกาสให้คณาจารย์และนักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น</p> <p><b>ความเป็นระบบราชการ</b> ครอบคลุม จำนวนกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบัน ที่ไม่มากเกินไป มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน และมีความยืดหยุ่นได้ตามดุลพินิจของผู้บริหารในแต่ละระดับตามกรอบที่สถาบันกำหนด เพื่อให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการ ความคิด วิธีการ และสิ่งใหม่ๆ</p>
<p><b>วัฒนธรรม</b> ครอบคลุม แบบพฤติกรรม ค่านิยม และวิถีการคิด ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม</p> <p><b>แบบพฤติกรรม</b> ครอบคลุม พฤติกรรมของผู้บริหารและคณาจารย์ที่กระตุ้นให้นักศึกษามีความมั่นใจ ตระหนักในศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้แสดงผลงานและความรู้ของตน</p> <p><b>ค่านิยม</b> ครอบคลุม ค่านิยมทางสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยอมรับทางวิชาการของผู้บริหาร และคณาจารย์โดยเผยแพร่ความรู้ แนวคิด วิธีการ เพื่อการพัฒนาและขึ้นำสังคมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม</p> <p><b>วิถีการคิด</b> ครอบคลุม วิถีการคิดของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาที่ส่งเสริมรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อค้นคว้า หาค้นคว้าความรู้ หลักการ และวิธีการ และสิ่งใหม่ๆ</p>
<b>บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง</b>
<p><b>บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง</b> หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษารับรู้ถึง ความเป็นพลเมืองด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำงาน แสดงถึงความจงรักภักดี อุทิศทุ่มเท ที่มีต่อสถาบัน ให้ความร่วมมือ และกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานของสถาบันนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเชื่อว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ และความเป็นพลเมืองด้านพฤติกรรมทางสังคมของการอยู่ร่วมกัน แสดงถึงความมีน้ำใจ ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ใฝ่หาซึ่งกันและกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความผูกพันและภาคภูมิใจในสถาบัน</p>
<p><b>สภาพนิเวศน์</b> ครอบคลุม เทคโนโลยี และการคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน ที่สัมพันธ์และส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน</p> <p><b>เทคโนโลยี</b> ครอบคลุม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือทักษะในการทำงานให้กับนักศึกษา</p> <p><b>การคิดค้นศิลปะหรือวิธีการสอน</b> ครอบคลุม การปฏิบัติหน้าที่ของคณาจารย์ด้วยความรับผิดชอบ ทุ่มเท ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน ด้วยการใช้นวัตกรรมและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา และผู้เรียน มีการปรับวิธีการสอนอยู่เสมอ และมีเทคนิคในการจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมในห้องเรียนและสนุกกับการเรียน ส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนเป็นระยะตามลักษณะวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน และแจ้งผลการทดสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแก้ไขจุดที่บกพร่อง ตลอดจนใช้วิธีการทดสอบที่หลากหลายควบคู่ไปกับด้านสาระความรู้ เช่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมจริยธรรมโดยสอดแทรกศิลปะ วัฒนธรรม ในการเรียนการสอน</p>
<p><b>สภาพทางสังคม</b> ครอบคลุม เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ การจูงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง</p> <p><b>เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ</b> ครอบคลุม ลักษณะด้านประชากรในสถาบันอุดมศึกษา ที่ให้ความเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ศาสนา เพศและอายุ ที่อยู่ร่วมกันในสถาบัน</p> <p><b>การจูงใจ</b> ครอบคลุม ความต้องการทางสังคม มิตรภาพที่ดีของสมาชิกในสถาบันผ่านการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของคณาจารย์และนักศึกษากายในคณะและต่างคณะ</p>

<p style="text-align: center;"><b>บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (ต่อ)</b></p>
<p><b>ภาวะผู้นำ</b> ครอบคลุม บุคลิกภาพและบทบาทของผู้บริหารและคณาจารย์ในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง</p> <p><b>ทักษะ</b> ครอบคลุม ทักษะด้านเทคนิควิชาการของ คณาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง และของนักศึกษาในการค้นคว้า เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p><b>ระดับเศรษฐกิจและสังคม</b> ครอบคลุม การมอบผลประโยชน์ ตอบแทนผ่านระบบการพิจารณาความดีความชอบและการกระทำความผิดของคณาจารย์และนักศึกษาที่เป็นธรรม</p> <p><b>สถานภาพ</b> ครอบคลุม การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพของคณาจารย์ ด้วยการรับผิดชอบในการสอน มีการเตรียมการสอน ไม่ขาดสอน เข้าสอนตรงเวลา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพของนักศึกษาด้วยการรับผิดชอบในการศึกษา ไม่ขาดเรียน เข้าเรียนตรงเวลา และส่งงานตามกำหนด</p>
<p><b>ระบบสังคม</b> ครอบคลุม แบบการตัดสินใจ แบบการสื่อสาร การจัดลำดับชั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง</p> <p><b>แบบการตัดสินใจ</b> ครอบคลุม การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมีการแต่งตั้งคณาจารย์หรือนักศึกษาให้เป็นผู้แทนหรือมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่มเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>แบบการสื่อสาร</b> ครอบคลุม บทบาทหน้าที่ของผู้ให้และผู้รับข้อมูลในทุกระดับ ได้แก่ การให้คำแนะนำ และข้อมูลที่สำคัญจำเป็น อย่างชัดเจน แก่ คณาจารย์ใหม่และนักศึกษาใหม่ การได้รับคำอธิบายเหตุผลและไขข้อข้องใจต่างๆของนักศึกษาอย่างชัดเจนด้วยความเต็มใจจากคณาจารย์ การตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถาบันของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา</p> <p><b>แบบการจัดลำดับชั้น</b> ครอบคลุม การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและคณาจารย์โดยไม่กระทบกระเทือนสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา</p> <p><b>โครงสร้างที่เป็นทางการ</b> ครอบคลุม การมอบหมายงานที่ทำให้คณาจารย์ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความเชี่ยวชาญ และการจัดระบบการทำงานของคณะที่ไม่เอื้อให้มีการใช้อิทธิพลหรือความเป็นพวกพ้อง เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง</p> <p><b>ความเป็นระบบราชการ</b> ครอบคลุม การยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการแสดงตารางตารางเวลาทำงานและเวลาว่างที่ชัดเจน</p>
<p><b>วัฒนธรรม</b> ครอบคลุม สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ปทัสถาน ระบบความเชื่อ ค่านิยม วิธีการคิด และฐานคติ ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง</p> <p><b>สิ่งประดิษฐ์</b> ครอบคลุม ความภาคภูมิใจ ของผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่า ในประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์ และปรัชญาของสถาบัน ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ผู้บริหารและคณาจารย์แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานภาพ และนักศึกษาแต่งกายตามข้อกำหนดของสถาบัน</p> <p><b>แบบพฤติกรรม</b> ครอบคลุม ความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีคณาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อผู้บริหาร ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคณาจารย์ และของนักศึกษา ความเคารพนับถือและศรัทธาในคณาจารย์ของนักศึกษา</p> <p><b>ปทัสถาน</b> ครอบคลุม การมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ อุทิศตนช่วยเหลืองานของสถาบันนอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา</p> <p><b>ระบบความเชื่อ</b> ครอบคลุม ความเชื่อ ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ในการตั้งเป้าหมายด้านวิชาการและการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และการร่วมมือในการปรับปรุง หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ว่าเป็น แนวทางการพัฒนาวิชาการและพัฒนาสถาบัน และเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถาบัน</p> <p><b>ค่านิยม</b> ครอบคลุม ค่านิยมทางวิชาการที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพและระดับมาตรฐาน ค่านิยมทางสุนทรียภาพให้ความสนใจและซาบซึ้งในประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม และค่านิยมทางการเมืองที่ให้ความสำคัญกับความชอบธรรมถูกต้อง มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง</p> <p><b>วิธีการคิด</b> ครอบคลุม วิธีคิดวิเคราะห์ของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาในการใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ในสถานการณ์ต่างๆ การให้ความสำคัญในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล</p>

<b>บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (ต่อ)</b>
<p><b>ฐานคติ</b> ครอบคลุม ฐานคติของผู้บริหารในการใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหารสถาบัน ฐานคติของคณาจารย์ในการเป็นที่พึ่งสร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาด้านวิชาการและทักษะชีวิต มีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ ฐานคติของนักศึกษาในการปฏิบัติตามกรอบระเบียบวินัยของสถาบัน</p>
<b>บรรยากาศแห่งความสำเร็จ</b>
<p><b>บรรยากาศแห่งความสำเร็จ</b> ครอบคลุม บรรยากาศที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ที่แสดงบรรยากาศในภาพรวมที่ได้จากระดับของบรรยากาศของการบริการที่เป็นเลิศของสถาบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนและสังคม ระดับของบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งแสดงศักยภาพความพร้อมของสถาบันในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง และระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนให้บรรยากาศของสถาบันเป็นบรรยากาศที่นำไปสู่ความสำเร็จ</p>
<p><b>สภาพนิเวศน์</b> ครอบคลุม สภาพทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ภายในองค์กร และส่วนประกอบที่สัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์กร ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเหมาะสม ประกอบด้วย อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และการคิดค้นคิดประหรือวิธีการสอน</p> <p><b>อาคาร</b> ครอบคลุม ความเหมาะสม คุณภาพและปริมาณ ของสถานที่ในการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของสถาบัน</p> <p><b>สิ่งอำนวยความสะดวก</b> ครอบคลุม ความพร้อม ความทันสมัย ของ วัสดุ ครุภัณฑ์ของสถาบันที่ใช้ในการให้บริการทางการศึกษา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <p><b>เทคโนโลยี</b> ครอบคลุม สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารวิชาการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p><b>การคิดค้นคิดประหรือวิธีการสอน</b> ครอบคลุม แนวทางการจัดกลุ่มเรียน เทคนิคและวิธีการสอน และการทดสอบเพื่อประเมินผล ที่ใช้ในการถ่ายทอดเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาความรู้</p>
<p><b>สภาพทางสังคม</b> ครอบคลุม ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนในสถาบัน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ประกอบด้วย เชื้อชาติ ลักษณะของกลุ่ม เพศ การจงใจ ภาวะผู้นำ ทักษะ ระดับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และสถานภาพ</p> <p><b>เชื้อชาติ ลักษณะเฉพาะ เพศ</b> ครอบคลุม การเคารพในความแตกต่างของลักษณะด้านประชากรของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบัน</p> <p><b>การจงใจ</b> ครอบคลุม การดำเนินการที่ผลักดันให้ คณาจารย์ และนักศึกษามีพฤติกรรมที่ใช้ความพยายามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับการสนองตอบสิ่งที่มุ่งหวังตามลำดับขั้นของแรงผลักดันนั้น</p> <p><b>ภาวะผู้นำ</b> ครอบคลุม ความสามารถในการใช้ คุณลักษณะ บทบาท และพฤติกรรม ของผู้บริหารและคณาจารย์ในการชี้นำให้ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิด การกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การให้บริการการศึกษาที่ดี การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีของสถาบัน</p> <p><b>ทักษะ</b> ครอบคลุม ความชำนาญเชี่ยวชาญของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา</p> <p><b>ระดับเศรษฐกิจสังคม</b> ครอบคลุม สถานะทางการเงินของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในสถาบัน</p> <p><b>สถานภาพ</b> ครอบคลุม คุณสมบัติ และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพที่ได้รับของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา</p>
<p><b>ระบบสังคม</b> ครอบคลุม ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ แบบการตัดสินใจแบบการสื่อสาร การจัดลำดับขั้น โครงสร้างที่เป็นทางการ และความเป็นระบบราชการ</p> <p><b>แบบการตัดสินใจ</b> ครอบคลุม แบบที่ผู้บริหารและคณาจารย์ และนักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกต่างๆที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ</p>



บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (ต่อ)
<p><b>แบบการสื่อสาร</b> ครอบคลุม แบบของการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา ทั้งถึงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของ เนื้อหาที่ต้องการสื่อสารทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เส้นทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ของผู้ส่งและผู้รับครอบคลุม</p> <p><b>แบบการจัดลำดับขั้น</b> ครอบคลุม แบบการจัดลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ได้แก่ สายการบังคับบัญชา และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง</p> <p><b>โครงสร้างที่เป็นทางการ</b> ครอบคลุม การจัดกลุ่มงานภายในสถาบันที่กำหนดกลไกการประสานงานของทุกฝ่าย</p> <p><b>ความเป็นระบบราชการ</b> ครอบคลุม ลักษณะการบริหารของสถาบันที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และการจัดแบ่งงาน</p>
<p><b>วัฒนธรรม (Culture)</b> ครอบคลุม สิ่งประดิษฐ์ แบบพฤติกรรม ค่านิยม ระบบความเชื่อ ปทัสถาน วิธีการคิด และฐานคติ ที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p><b>สิ่งประดิษฐ์</b> ครอบคลุม ประวัติความเป็นมา สัญลักษณ์และปรัชญา พิธีกรรม และการแต่งกายที่สถาบันสร้างหรือจัดทำขึ้นเพื่อสื่อให้เห็นความหมายหรือถ่ายทอดความคิดทางวัฒนธรรม</p> <p><b>แบบพฤติกรรม</b> ครอบคลุม แบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์และนักศึกษา ระหว่างคณาจารย์ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา ระหว่างนักศึกษา และระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน</p> <p><b>ปทัสถาน</b> ครอบคลุม ปทัสถานในการทำงาน ปทัสถานในการประพฤติตัวทางสังคม ที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังว่าผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา จะปฏิบัติตาม</p> <p><b>ระบบความเชื่อ</b> ครอบคลุม ความเชื่อของผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบัน ด้านวิชาการ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเป็นพลเมืองของสถาบัน</p> <p><b>ค่านิยม</b> ครอบคลุม ค่านิยมทางวิชาการ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางสุนทรียภาพ และค่านิยมทางการเมือง ที่มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและปรารถนาให้เป็นไปในแนวทางนั้น</p> <p><b>วิธีการคิด</b> ครอบคลุมวิธีการคิดวิเคราะห์ และวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผน แก้ปัญหา หรือหาแนวทางเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จ</p> <p><b>ฐานคติ</b> ครอบคลุม ฐานคติสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นความจริงโดยปราศจากข้อโต้แย้ง เข้าใจได้โดยปริยาย และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ</p>

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสุภาพร ธรรมศิริ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสตรีวิทยา  
ปริญญาตรี สถิติศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ (เกียรตินิยมอันดับสอง) จากคณะพาณิชย  
ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการคอมพิวเตอร์ จากสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (Asian Institute of Technology) มี  
ประสบการณ์ทำงานในการเป็น นักเขียนโปรแกรม นักวิเคราะห์ระบบ บุคลากรด้านการฝึกอบรมและ  
สนับสนุนเทคนิค และผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ ในหน่วยงานเอกชน และเจ้าหน้าที่องค์การ  
สหประชาชาติ-เอสแคป (United Nations - ESCAP) ก่อนเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกสาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ 2550 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาวิทยาการ  
คอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย