



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือ OD เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงผลักดันที่มีอิทธิพลทำให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น วิชาการความรู้ใหม่ ๆ เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มมากขึ้น การสื่อสารแบบใหม่ ผลิตผล และผลิตภัณฑ์ที่ล้ำสมัย ค่านิยม และอุดมการณ์ของคนรุ่นใหม่ เศรษฐกิจที่ขยายตัวทั่วโลก การค้า และการแข่งขันตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากร และส่วนประกอบของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาสังคม และการเมืองที่เพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงในด้านขนาดขององค์การ (มัญญวงศันารี 2524 : 1, Bennis 1969 : 20)

จากผลการศึกษาวิจัย และทดลองใช้การพัฒนาองค์การในหน่วยงานพบว่า การพัฒนาองค์การสามารถแก้ปัญหาได้ผลดีที่สุดอย่างหนึ่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติของคนในองค์การ (โสภณ ปภาพจน์ 2521 : ก) ทั้งนี้เพราะการพัฒนาองค์การมีเป้าหมายสำคัญ 6 ประการ (อรุณ รักธรรม 2523 : 195) คือ

1. เพื่อพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย และให้มีระบบภายในองค์การที่มีความสามารถเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างคล่องตัวกับสภาพงานในทุกลักษณะอยู่เสมอ

2. เพื่อเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีการส่งเสริมให้มีการค้นคว้าเทคนิค และกลไกในการปรับปรุงงาน ให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. เน้นถึงการเสริมสร้างทัศนคติในแบบร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
4. เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์การ รวมถึงตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์การ
5. ส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับขององค์การได้วางแผน และปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์การ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อจัดอุปสรรคข้อขัดข้อง หรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างบุคคล และกลุ่มคนในองค์การ

เพื่อให้การพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมาย 6 ประการดังกล่าวจึงได้มีนักพัฒนาองค์การ นักบริหารองค์การ และนักทฤษฎีองค์การ สนใจที่จะค้นหาหาแนวคิด และเทคนิคที่จะปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ และสร้างความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาสำรวจ และวิเคราะห์เอกสาร ตำรา หนังสือ ได้พบว่าความเห็นในเรื่องการปรับปรุงองค์การนั้นมีความแตกต่างกัน เป็นความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์การว่า ควรจะเริ่มที่ใดก่อน บางกลุ่มเห็นว่า ควรเริ่มที่เทคโนโลยีก่อน เพราะเทคโนโลยีสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนและโครงสร้างขององค์การได้ บางกลุ่มเห็นว่าควรเริ่มที่โครงสร้างขององค์การก่อน เพราะเมื่อเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การได้แล้ว คนก็ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมตาม และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างด้วย บางกลุ่มเชื่อว่าควรเริ่มที่คน เพราะเมื่อคนมีการเรียนรู้และพัฒนาแล้วก็จะ เป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างและเทคโนโลยี

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่น่าพิจารณาก็คือ สิ่งใดคือ เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสิ่งใดมีส่วนผลักดันให้องค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์การก้าวหน้าไปอย่างสม่ำเสมอไม่หยุดยั้งคำตอบก็คงจะมุ่งไปที่กลุ่มคนผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั่นเอง ด้วยเหตุนี้เราจึงพบว่าในช่วงเวลา 10-20 ปีที่ผ่านมาได้เกิดความพยายามต่าง ๆ ที่จะสร้างความเจริญเติบโต

ของบุคคลในองค์การโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพของเขาให้เป็นประโยชน์แก่องค์การอย่างเต็มที่

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์การตามความคิดแนวนั้น จะเริ่มที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การก่อน จึงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบอื่น ๆ เช่น ระบบโครงสร้าง ระบบเทคโนโลยี และระบบงานในองค์การ แนวคิดในการพัฒนาองค์การตามแนวนั้นเชื่อว่า "ถ้าเราสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้แล้ว ย่อมจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การได้เอง" (โสมณ ปภากัจน์ 2521 : 14)

การพัฒนาองค์การโดยปกติแล้วจะมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ด้านด้วยกัน คือ 1) การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ (Diagnosis) 2) การปฏิบัติการโดยการใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การ (Action) และ 3) การบำรุงรักษากระบวนการ (Process maintenance) การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ (Diagnosis) นั้นนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ทั้งนี้เพราะว่า กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาองค์การจะดำเนินไปไม่ได้ หากปราศจากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาเหตุผล และความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาขององค์การก่อนเป็นเบื้องต้น ความพยายามในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ เพราะการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การที่ถูกต้อง จะนำไปสู่การเลือกใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การที่เหมาะสมกับธรรมชาติของปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่

การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การนั้นเป็นการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันขององค์การ รวบรวมปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนผลของการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การจะต้องเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เริ่มต้นด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ประสบปัญหา และต้องได้รับความร่วมมือจากที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ สิ่งที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดคือ การตรวจวินิจฉัยอย่างเป็นระบบ และถูกต้อง อันจะช่วยให้สามารถวางแผนใช้เทคนิคการสอดแทรกได้อย่างถูกต้องที่สุด ดังนั้นถ้า

ขาดความเข้าใจเรื่องกระบวนการ และวิธีการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การแล้ว ขั้นตอนอื่น ๆ ของการพัฒนาองค์การก็แทบจะไม่มีความหมายเลย (สุนันทา เลานันทน์ 2531 : 77-78)

การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การนั้น มีเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นวิธีที่สำคัญ และนิยมใช้กันอยู่ 3 วิธี คือ 1) การสัมภาษณ์ (Interview) 2) การสังเกตการณ์ (Observation) 3) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในแต่ละวิธีจะมีรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการต่างกัน ตลอดจนมีวัตถุประสงค์และความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่เราจะเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม และสามารถรวบรวมปัญหาขององค์การได้ดีที่สุด ในบางกรณีเราอาจจะใช้วิธีการเหล่านั้นพร้อม ๆ กันไปก็ได้ เช่น การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจะเป็นลักษณะการเก็บข้อมูลโดยอ้อม ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นทางการ ข้อมูลที่ได้ย่อมไม่สามารถทราบความรู้สึก และอารมณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ แต่วิธีนี้ก็นับว่าเป็นประโยชน์ในแง่ที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ด้วยความเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่ยุ่งยากนัก ในการเก็บข้อมูลนอกจากการสร้างแบบสอบถาม อีกทั้งในแง่ของการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถทำได้โดยง่าย

ส่วนการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จะเป็นการเก็บข้อมูลโดยตรง ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ลึกและละเอียดมาก ถ้าการสัมภาษณ์ที่ทำโดยผู้ชำนาญแล้วย่อมจะสามารถสังเกตถึงความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้ตอบได้อย่างดี ทำให้ข้อมูลที่ได้เที่ยงตรงยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามการใช้วิธีนี้จะต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก รวมทั้งตลอดถึงจะต้องการหาผู้ที่มีความชำนาญจริง ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่ได้ในบางครั้งยากต่อการที่จะวิเคราะห์ออกมาตามนัยทางสถิติ

สำหรับการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรง วิธีนี้จัดได้ว่าเป็นการเก็บข้อมูลโดยตรง และเหมาะสมสำหรับผู้บริหารจะทำการเก็บข้อมูลมากกว่าจะมีที่ปรึกษาหรือกลุ่มอื่นเข้ามาทำการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งถือได้ว่าการเก็บข้อมูลโดยวิธีนี้ย่อมจะได้ข้อมูลเที่ยงตรง ประหยัดเวลาที่จะสูญเสียไปในการทำงานของสมาชิกในองค์การ แต่โดยวิธีนี้ในตัวของมันเองย่อมจะไม่สามารถ

ทราบถึงทัศนคติและความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ นอกจากนี้ถ้าแบบและวิธีการในการกำหนด การสังเกตพฤติกรรมที่ไม่สมบูรณ์เพียงพอแล้ว ก็อาจจะไม่ได้ข้อมูลบางอย่างที่อาจจะมีความ สำคัญก็ได้ ดังนั้นถ้าหากมีการกำหนดวิธีการในการสังเกต เวลาที่สังเกต และแนวการ วิเคราะห์ข้อมูลภายใต้โครงสร้างที่เหมาะสม (Structured Observation) และมีเวลา ในการสังเกตเพียงพอ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทราบถึงปัญหาขององค์การจากการ แสดงออกต่าง ๆ ในการทำงานของสมาชิกในองค์การได้เป็นอย่างดี (วรเดช จันทรศร 2522 : 16-18)

จะเห็นได้ว่า การเก็บข้อมูลเพื่อการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การนั้นมีเทคนิควิธีการ ที่ละเอียดลึกซึ้งดัง ได้กล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การที่ มีประสิทธิภาพสูง มีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ที่อยู่ใน ระดับมาตรฐาน และมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของไทย ซึ่งในปัจจุบันนี้ เรายังขาดเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นอย่างมาก ผู้วิจัย เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การขึ้นมา โดยจะเลือก โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาแก่เยาวชน ซึ่ง จะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายที่จะขยายการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาให้เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงต้องเร่งพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม โดยต้องหมั่นตรวจสอบสภาพปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบสภาพปัจจุบันปัญหาของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นใน อนาคต และสิ่งที่จะสามารถบอกสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ก็คือ เครื่องมือ ตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยกำลังจะพัฒนา ขึ้นมาจากการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ต้องการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ให้ได้เครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. ในการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ Weisbord's Six-Box Model เป็นหลักเริ่มต้นในการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ ซึ่ง Weisbord's Six-Box Model นี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ (Purposes) โครงสร้าง (Structure) การให้รางวัล (Rewards) ความสัมพันธ์ (Relationships) ภาวะผู้นำ (Leadership) และกลไกสนับสนุนการบริหาร (Helpful mechanisms)

นอกจากนี้ยังได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อหาองค์ประกอบมาเสริมและขอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะถูกใช้เป็นกรอบในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนาองค์การ (Organization Development หรือ OD) หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานสามารถปรับตัว ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

ของสิ่งแวดล้อมขององค์การได้อย่างเหมาะสม ทำให้องค์การเป็นองค์การที่ทันสมัย ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์การที่ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2. การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ หมายถึง การดำเนินงานขั้นแรกในวงจรการพัฒนางานขององค์การเพื่อรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น (Needs) ในการพัฒนางานขององค์การ

3. เครื่องมือ หมายถึง แบบตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การที่สร้างขึ้น เพื่อใช้สำหรับประเมินสภาพขององค์การ

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ
2. การสร้างเครื่องมือ
3. การทดลองใช้เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การกำหนดการบริหารการตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนางานขององค์การ

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในขั้นการกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือดำเนินการโดย 1) การศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบ 3) การจัดกลุ่มองค์ประกอบ 4) การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ 5) การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสำคัญและความจำเป็น และให้ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ 6) การวิเคราะห์ผลการพิจารณาความสำคัญและจำเป็นขององค์ประกอบ 7) การแปลงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเป็นคะแนนดิบ

ส่วนในการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัย ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1) การกำหนดตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ และความหมายของ องค์ประกอบ รายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดตารางแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างรายการตรวจวินิจฉัย ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน 3) การกำหนดตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้และ เงื่อนไข ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน ประเภทของเครื่องมือ 4) การกำหนดตารางตัวบ่งชี้ ประเภทเครื่องมือ ข้อคำถามหรือ แนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ 5) การกำหนดตาราง รายการตรวจวินิจฉัย ตัวบ่งชี้ การให้ระดับคะแนน ส่วนสำหรับผู้ตรวจวินิจฉัยพิจารณา

ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือมีกิจกรรม สำคัญ ๆ ประกอบด้วย 1) การทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งมีลักษณะเด่นและด้อย ในแต่ละองค์ประกอบ แล้วหาค่าความ ตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ของเครื่องมือ 2) การทดลองใช้ เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

และขั้นตอนซึ่งเป็นขั้นการกำหนดการบริหารจัดการตรวจวินิจฉัยปัญหา สำหรับการ พัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการโดย 1) การเตรียมการก่อนการตรวจ วินิจฉัยปัญหา 2) การตรวจวินิจฉัยปัญหา 3) การวิเคราะห์ผลการตรวจวินิจฉัยปัญหา 4) การรายงานผลการตรวจวินิจฉัยปัญหา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ความรู้พื้นฐาน (Basic Knowledge) ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหา สำหรับการพัฒนาองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ

การพัฒนาองค์การ การตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การ ตลอดจนการกำหนดโครงสร้างของ เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้เครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ การกำหนดการบริหารการตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ความรู้ประยุกต์ (Applied Knowledge) ข้อความรู้ที่ได้รับจะเป็นแนวทาง ให้ผู้วิจัยและผู้สนใจสามารถพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดอื่น ๆ รวมทั้ง โรงเรียนประถมศึกษา วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย สามารถนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหา ที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

การเสนอรายงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้จัดลำดับการเสนอรายงานการวิจัยไว้ดังนี้

- บทที่ 1 บทนำ ในบทนี้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย การเสนอรายงานการวิจัย
- บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง การพัฒนาองค์การ การสร้างและพัฒนา เครื่องมือ แนวการวิเคราะห์เครื่องมือ
- บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนด โครงสร้างของเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้เครื่องมือและการหาคุณภาพของ เครื่องมือการกำหนดการบริหารการตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียน มัธยมศึกษา
- บทที่ 4 รายงานผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึงการกำหนดโครง สร้างของเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
- บทที่ 5 บทสรุป กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการสร้างเครื่องมือ การกำหนดการบริหารการตรวจวินิจฉัยปัญหา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
- ส่วนสุดท้ายเป็นรายการอ้างอิง และภาคผนวก