

แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ*

CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AND ORGANIZATIONAL HEALTH OF NORTHERN THAI PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS

พัชรวิวรรณ กิจมี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือรวมทั้งการสร้างและตรวจสอบแบบจำลองของปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ปีการศึกษา 2548 จำนวน 503 คน โดยการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน และทำการศึกษาตัวแปร 8 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์การการดำเนินงานขององค์กร พฤติกรรมการบริหาร บุคลากร ประสิทธิภาพองค์กร และสุขภาพองค์กรโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุและสุขภาพ

องค์กร และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.53 ในการสร้างและตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square = 577.29, df = 326, Relative Chi-Square = 1.77, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .02, RMSEA = .04 และ CFI = 1 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ได้ร้อยละ 87 โดย

*วิทยานิพนธ์คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านบุคลากรส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารสำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ไม่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate the causal relationship factors and organizational health of Northern Thai Private Vocational Schools and to construct validate a causal relationship model of factors and organizational health. The sample, derived by means of multi-stage random sampling, consisted of 503 staff of Northern Thai Private Vocational Schools in the academic year 2004. There were eight variables namely, environment, organizational climate, organizational structure, organizational performance, administrative behavior, personnel, organizational effectiveness, and organizational health. The research instrument was a questionnaire on the causal relationship factors and organizational health. Data were analyzed by descriptive statistic, using SPSS

and LISREL 8.53 to develop and validate the causal relationship model and organizational health.

The results indicated that the adjusted model was consistent with empirical data. Goodness of fit measures were found to be Chi-Square = 577.29, df = 326, Relative Chi-Square = 1.77, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .02, RMSEA = .04 และ CFI = 1. The variables in adjusted model account for 87 percent of the variance in organizational health. Variables having a statistically significant direct effect on organizational health were environmental factors, organizational climate factors, and personnel factors. Variables having a statistically significant indirect effect on organizational health were environmental factors, organizational structure factors, organizational performance factors and administrative behavior factors. Only one variable the organizational effectiveness factors was nonsignificant direct effect on organizational health.

ความนำ

การดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคเหนือกำลังประสบกับปัญหา จำนวนนักเรียนที่ลดลงอันเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรด้านการดำเนินงานขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านประสิทธิผลองค์กรซึ่ง ด้านสภาพแวดล้อมหลายประการซึ่งได้แก่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ที่เกิดจากการพัฒนาทางด้านวิชาการ และทาง
ด้านวัตถุหรือความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ที่
เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วการปรับนโยบายด้าน
การศึกษาของสถาบันการศึกษาของรัฐบาลที่มี
แผนการรับผู้เรียนโดยไม่จำกัดจำนวนและ
ไม่ต้องมีการสอบคัดเลือก (กระทรวงศึกษาธิการ,
2548) หรือการมียุทธศาสตร์สร้างขุมกำลังคน
ด้านอาชีวศึกษา ที่ว่าสร้างมิติใหม่ให้สถาบัน
อาชีวศึกษาของรัฐบาลทุกประเภทโดยปรับ
มาตรการรับนักเรียน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน
ทุกคนได้เข้าเรียนในสาขาที่ต้องการเรียน
(วิระศักดิ์ วงษ์สมบัติ, 2547, หน้า 3) ทำให้
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนไม่สามารถวางแผน
การรับนักเรียนได้อย่างถูกต้องทางสภาพแวดล้อม
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่มีการพัฒนา
และเปลี่ยนแปลงเร็วมากทำให้นักกลางต้องหา
ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอหรือระบบข้อมูลข่าวสาร
ที่โรงเรียนจะต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปกครองและ
นักเรียน (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2546, หน้า 223)
และสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจได้แก่ ลูกค่า
และคู่แข่ง ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ตัวแปรที่
ตัดสินใจเลือกเรียนต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษา
คือ ผู้เรียนต้องการศึกษาในสถานศึกษาที่มี
ชื่อเสียง จบไปแล้วมีงานทำและการเดินทางไป
เรียนสะดวกสบาย (รุ่งโรจน์ เสถียรปรีชา, 2547
และเบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์, 2547) ด้าน
บรรยากาศองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมผู้บริหาร
และพฤติกรรมครูเมื่อผลกระทบของปัจจัย
ด้านสภาพแวดล้อมส่งผลให้จำนวนนักเรียน
ลดลง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
มีความจำเป็นที่จะต้องหามาตรการที่จะ
ลดรายจ่ายโดยการลดจำนวนบุคลากรลง

ซึ่งทำให้บรรยากาศองค์กรระหว่างผู้บริหาร
และครู เริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี
ด้านโครงสร้างองค์กร เมื่อลดจำนวนบุคลากร
ลง ทางโรงเรียนจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้าง
องค์กรให้มีขนาดเล็กลงโดยคำนึงถึงความ
ประหยัดและต้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ด้านการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการ
ทำงานหลักได้แก่ กระบวนการ การเพิ่มผลผลิต
นั้น บุคลากรที่เหลืออยู่ต้องทำงานหนัก นอกจากนี้
จะหานักเรียนเข้ามาเรียนได้ยากแล้ว ก็ต้องหา
ทางพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เรียนจบไปอย่างมี
ประสิทธิภาพอันจะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้
กับทางโรงเรียนให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน
เริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและสร้าง
การเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การทุ่มทุนในการ
พัฒนาโรงเรียนทางด้านอาคารสถานที่และ
เทคโนโลยีซึ่งหมายถึงการนำความก้าวหน้าทาง
วิทยาการ ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาใช้
เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
โดยหวังว่าจะสามารถดึงดูดใจให้นักเรียนเข้ามา
ศึกษาคุณสมบัติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาใน
โรงเรียนของตนมากยิ่งขึ้น ด้านบุคลากร เมื่อ
งบประมาณส่วนใหญ่ของโรงเรียน ถูกใช้ไป
ในเรื่องของการลงทุนในสินทรัพย์มากขึ้น
จำนวนเงินที่จะนำมาจ่ายเงินเดือน สวัสดิการ
และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับบุคลากร
ก็ลดลง ทำให้ ความพึงพอใจในการทำงานและ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเริ่มลด
ลงไป ด้านประสิทธิผลองค์กร ซึ่งได้แก่ความ
สามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
หรือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

โรงเรียน เป็นต้น เมื่อปัจจัยด้านต่างๆ ไม่เอื้อให้กับการทำงานภายในโรงเรียน ประสิทธิภาพที่ออกมาจึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตามาคือ สภาพองค์กร ซึ่งหมายถึง สภาพขององค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (พรณิ สุวดี, 2537, หน้า 23) นั้น เริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา และในที่สุดองค์กรไม่สามารถที่จะคงอยู่ได้ สภาพองค์กรประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้ ความเข้มแข็งขององค์กร อิทธิพลของผู้บริหารภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการซึ่ง ความเข้มแข็งขององค์กรหมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึงการที่ผู้บริหารรู้จักใช้วิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเข้าใจและร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความสำเร็จของโรงเรียน ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ยึดหลักการ มีความรู้และวิสัยทัศน์ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร

ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ หมายถึงความพยายามของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เมื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า ปัจจัยต่างๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า มีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ซึ่งผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
3. เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 600 คน ในการสุ่มตัวอย่างทำแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยโรงเรียนที่มีประชากรจำนวนมากจะมีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างมากและโรงเรียนที่มีประชากรจำนวนน้อยมีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างน้อย จากนั้นนำมาคิดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนร้อยละ

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากสุ่มหารายชื่อบุคลากรในแต่ละโรงเรียน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตามสัดส่วนซึ่งรายชื่อบุคลากรแต่ละโรงเรียนจะคละกันตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนกระทั่งถึงบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทำให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสถูกคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ (บุคลากรที่สุ่มเป็นกลุ่มทดสอบเครื่องมือจะถูกคัดชื่อออกจากรายชื่อบุคลากรในโรงเรียนนั้นเพื่อไม่ให้ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง)

3. รวบรวมรายชื่อบุคลากรแต่ละโรงเรียน และส่งไปตามที่อยู่ของโรงเรียนต่าง ๆ ทางไปรษณีย์ในกรณีที่อยู่ต่างจังหวัดส่วนใน

กรณีที่อยู่ภายในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยไปส่งและรับข้อมูลกลับด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามบุคลากร จำนวน 1 ชุดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์และรวบรวมทำเป็นนิยามศัพท์และสร้างแบบสอบถามโดยแยกเป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 113 ข้อ และแบบสอบถามสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือใช้แบบสอบถามต้นฉบับการวัดสุขภาพองค์การของ Hoy and Forsyth (1986) และต้นฉบับแบบวัดสุขภาพองค์การของ Hoy and Sabo (1997) แปล

และเรียบเรียงโดย รศ.ดร.ประทุม รอดประเสริฐ
จำนวน 44 ข้อ

**การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
มีขั้นตอนดังนี้**

1.ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัย
ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอ
ต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาต่อมานำแบบ
สอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 4 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง
และความครอบคลุมเนื้อหาจากนั้นนำแบบสอบ
ถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม
ยิ่งขึ้น โดยนำเสนอต่อประธานและกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

2.ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัย
ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการ
ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองกับบุคลากรที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์
ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Coefficient Alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 600 ชุด และได้รับแบบสอบถาม
ส่งคืนมา จำนวน 503 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.83

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์
ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC+
(Statistical Package for the Social Sciences

Personal Computer Plus) และ ตรวจสอบความ
สอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ด้วยโปรแกรมลิสเรล Version 8.53 ดังนี้

1. ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของ
บุคลากรวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ร้อยละ

2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
เชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness)
และค่าความโด่ง (Kurtosis)

3. ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ
สภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ภาคเหนือวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้
(Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

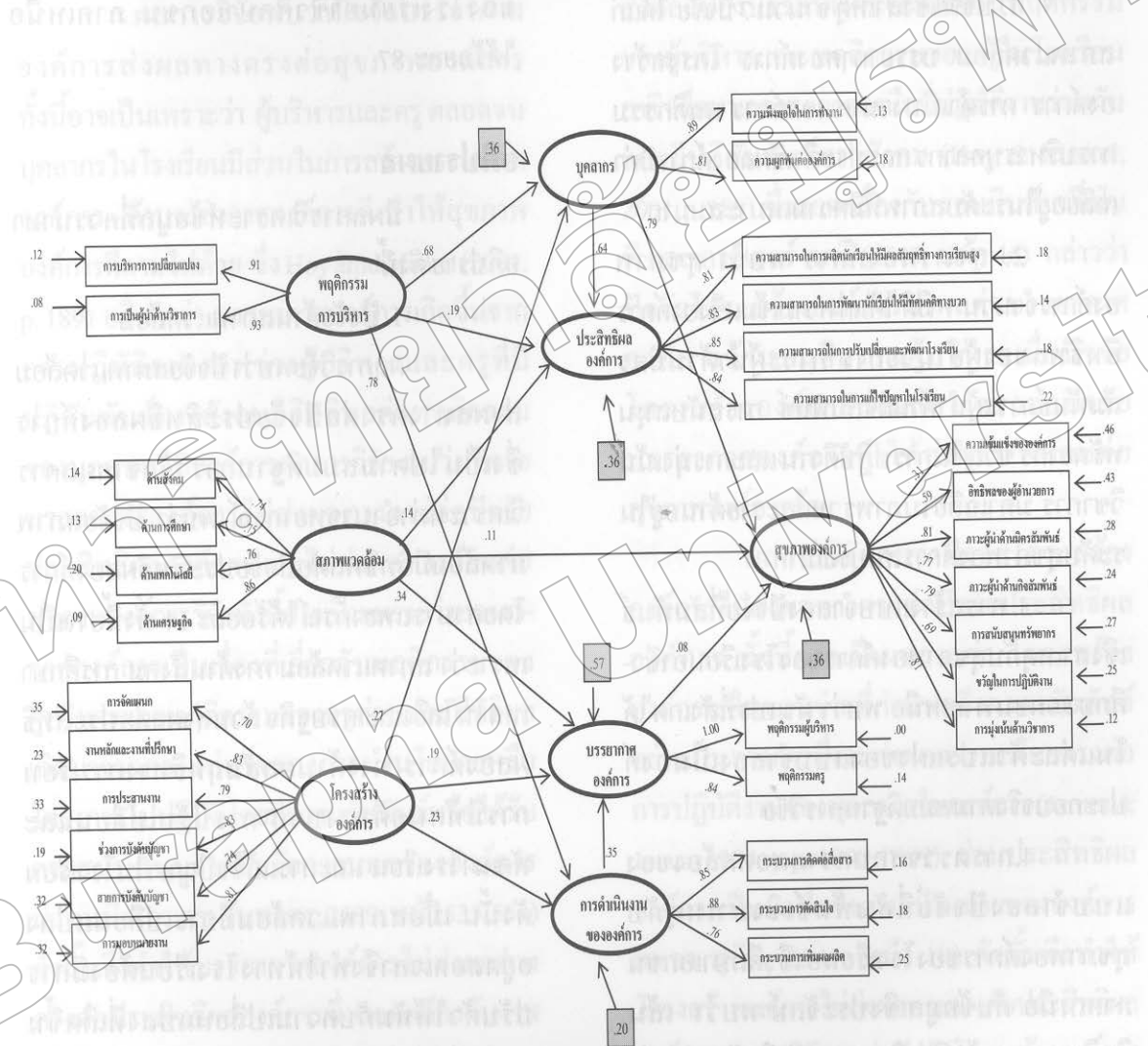
4. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และ
การถดถอยระหว่างตัวแปรซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์
หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร
ทั้งหมดในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้า
ในการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล Version 8.53

5. การตรวจสอบความสอดคล้องของ
แบบจำลองเชิงสาเหตุตามแบบจำลองสมมติฐาน
เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้
โปรแกรมลิสเรล Version 8.53 แล้วทำการ
ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลกลีกลสูงสุด
(Maximum Likelihood Estimate) ตามแบบจำลอง
ที่ให้เป็นการครอบคลุมคิดในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าได้แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือตามรูปภาพ

แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ



Chi-square=577.29, df=326, p-value=0.00000, RMSEA= 0.039

ภาพที่ 13 แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ แบบจำลองทางเลือก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคเหนือ สรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ พฤติกรรมการบริหารบุคลากร และประสิทธิผลองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสภาพที่มีความเหมาะสมมาก

2. สุขภาพองค์การ พบว่า สุขภาพองค์การจำนวน 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งองค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสุขภาพองค์การสมบูรณ์มาก

3. การสร้างแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองเป็นองค์ประกอบจริงตามสมมติฐานการวิจัย

4. การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เส้นอิทธิพลหลายเส้นมีค่าคิดลบ หมายถึงตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ที่ตรงข้ามกันแสดงว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การ

ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่มีการพัฒนาเป็นแบบจำลองทางเลือก พบว่า มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ได้ร้อยละ 87

อภิปรายผล

มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยจากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การโดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 14 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม การศึกษา เทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ดังนั้น เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ทางโรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Streeters (1977, p. 104) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การคือลักษณะของสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมไปยังสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่กำหนดทิศทางบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและจะนำไปสู่การมีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครู ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนในการสร้างบรรยากาศองค์การ ถ้าบรรยากาศองค์การดี ทำให้สุขภาพองค์การดีตามไปด้วย ซึ่ง Hoy and Miskel (2001, p.189) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูส่งประสิทธิผลเกิดมาจากความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติโดยมีความสัมพันธ์หรือได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกขององค์การส่วนหนึ่ง (วรเดช จันทรศร, 2539, หน้า 535-553) ดังนั้นจึงทำให้บรรยากาศองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chrispeels (1990) พบว่า บรรยากาศองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพ

องค์การการจัดโครงสร้างองค์การในโรงเรียนเป็นการกำหนดอำนาจ บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ โดยมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนแบ่งงานอย่างยุติธรรม (James & Jones, 1974, p. 1098) ส่งผลไปยังบรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมของผู้บริหารและ พฤติกรรมของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือที่ปฏิบัติงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Hoy & Miskel, 2001, p.189) ซึ่งสอดคล้องกับ รอยบินส์, สตีเฟ่น พี.และเคลล์เตอร์ มารี (2547, หน้า 46) กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมผู้บริหารเมื่อปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การทำให้ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์การเป็นขอบข่ายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (James & Jones, 1974, p.p. 1098-1099) ส่วนประสิทธิผลองค์การเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (เมธา สุบิน, 2541, หน้า 19) ดังนั้นจึงทำให้โครงสร้างองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การผลการวิจัยพบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์การเป็นกรอบหรือกฎเกณฑ์ ระเบียบให้องค์การดำเนินการไปตามทิศทาง ซึ่งบังคับบทบาท หน้าที่ที่กำหนดให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1969, p. 67) ที่ว่า

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ซึ่งถูกจัดขึ้นไว้ เพื่อช่วยในการบังคับบัญชาควบคุมการทำงานในองค์การ ทำให้เกิดการประสานงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่วนสุขภาพองค์การเป็นสภาพของโรงเรียนที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน ดังนั้น จึงทำให้ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การโดยผ่านปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ

นอกจากนี้ยังค้นพบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมผ่านต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างองค์การเป็นตัวกำหนดทิศทางให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ James & Jones (1974, pp. 1098-1099) ที่กล่าวว่า การจัดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการบังคับบัญชาและการควบคุมการทำงาน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาในการบริหารงาน ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิภาพองค์การ และสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ค้นพบใหม่ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าเมื่อโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำงานด้วย

ความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลในการทำงานตามมา และก่อให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดี

4. ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน ถือเป็นพฤติกรรมของบุคลากร และเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการดำเนินงานขององค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน ถือเป็นพฤติกรรมของบุคลากรเกี่ยวกับ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต ส่วนประสิทธิผลองค์การเป็นความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงทำให้การดำเนินงานขององค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ ไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานขององค์การเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต ส่วนสุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและการรับผิดชอบขององค์การทำให้

องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมดังนั้นจึงทำให้การดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศขององค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การแทนที่จะส่งผลทางตรงต่อสุขภาพขององค์การ

5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผลทางอ้อมไปยังปัจจัยประสิทธิผลขององค์การและสุขภาพขององค์การทั้งนี้อาจเกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนโดยตรงเพราะผู้บริหารมีอำนาจในการบังคับบัญชาตามสายงานและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญก็คือ เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สำหรับครู อาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญคือทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991, p. 403) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารในโรงเรียน รวมทั้งการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (David & Newstrom, 1985, p. 109) และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลขององค์การผลการวิจัยพบว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่หรือตามตำแหน่ง ขณะเดียวกันอาจเป็นเพราะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Hallinger and Murphy (1987, p. 32) ที่กล่าวว่าผู้บริหารนำเอาความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการ

ต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษากับบุคลากรภายในโรงเรียน จนกระทั่งส่งผลทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนเพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991, p. 403) ส่วนพฤติกรรม การบริหารทางด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการนำเอาความรู้ และเทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (Dwyer, 1984, p. 36) จึงทำให้ไม่ส่งผลทางตรงมายังปัจจัยบรรยากาศขององค์การเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมครู (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) ดังนั้นปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารจึงเพียงแต่ส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศขององค์การ โดยผ่านปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพขององค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเกิดจากระบบการบริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนมากที่จะเน้นในเรื่องความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน พฤติกรรมการบริหารงานอาจทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนเพราะเน้นงานมากกว่าเน้นคน จากนั้นจึงส่งผลทางอ้อมไปยังสุขภาพขององค์การ

นอกจากนี้ยังค้นพบว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลทางอ้อม

ไปยังปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้งตามบทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำ จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตาม

6. ปัจจัยด้านบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณภาพบุคลากรจะต้องมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1982, p. 39) ที่ว่า ความพึงพอใจเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งที่มีประสิทธิผลผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การทำให้ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในมิติขวัญในการปฏิบัติงานไปด้วย

7. ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพองค์การเป็นผลที่เกิดจากความสำเร็จในด้านการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่วนสุขภาพองค์การเป็นพฤติกรรมรวมทั้งที่เกิดจากความสัมพันธ์กับชุมชน อิทธิพลของผู้อำนวยการภาวะผู้นำที่มีความสามารถทางด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งมั่นด้านวิชาการ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อสุขภาพองค์การคือ ปัจจัยบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในเรื่องนี้ให้มาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การตามมานอกจากปัจจัยบุคลากรจะส่งอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การแล้วยังส่งอิทธิพลไปยังปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้วย หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดีแล้วมั่นใจได้ว่าจะทำให้ประสิทธิผลองค์การมีประสิทธิภาพสูงและเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์อีกด้วย

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การผู้บริหารควรให้ความสำคัญและติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสภาพแวดล้อมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ปรับแก้กระบวนการทำงานให้สนองและสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ถือว่ามีอิทธิพลทางตรงที่ส่งไปยังสุขภาพองค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องประเมินตนเองและประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบสถานการณ์ และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

4. สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ นักเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของ

ผู้ปกครอง และโรงเรียนที่เป็นคู่แข่งกันเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมได้สูง ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมดังกล่าว เพราะผู้รับบริการจากโรงเรียน ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน เป็นผู้สนับสนุนให้ทางโรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน และได้รับความศรัทธาจากผู้รับบริการ

5. พฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุน และการรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงถึงร้อยละ 100 ต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของบุคลากร

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารได้สูงถึงร้อยละ 87 ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการนอกจากจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการท้าวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ นี้ แบบจำลองที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการไปพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสภาพองค์การของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนได้ จึงควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบในระดับอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับโรงเรียนของรัฐบาลและการวิจัย

เปรียบเทียบในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาในสถาบันของเอกชนและรัฐบาล

2. จากผลการวิจัยพบว่า บางปัจจัยไม่ส่งผลทางตรงและบางปัจจัยไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสภาพองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดและผลงานวิจัยในอดีต ดังนั้นควรมีการทำวิจัยหรือตรวจสอบซ้ำว่า ปัจจัยเหล่านั้นส่งผลต่อสภาพองค์การจริงหรือไม่โดยใช้หน่วยงานอื่นมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). เอกสารประกอบการพิจารณา เรื่อง “การส่งเสริมและสนับสนุน โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2546). หลักการจัดการแนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). ทฤษฎีองค์การ: แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์ (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษา ในสาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนระดับ อาชีวศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญศิลป์ ไสสอาด. (2540). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อและการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้จบหลักสูตร ประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรณี สุวดี. (2537). การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- รอบบินส์, สตีเฟ่น พี. และ เคาล์เตอร์ มารี. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. (วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รุ่งโรจน์ เสงี่ยมปริษา. (2547). ปัจจัยจำแนกการตัดสินใจศึกษาต่ออาชีวศึกษาของนักเรียนใน จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการสอนอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่. (2548). แผนพัฒนาโรงเรียนปีการศึกษา 2548-2550. เชียงใหม่ : โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่.
- วรเดช จันทรศร. (2539). “การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ”. ในนโยบายสาธารณะการวางแผน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ. (2547, 14 กรกฎาคม). “ยุทธศาสตร์สร้างคนกำลังคนด้านอาชีวศึกษา”. มติชน, หน้า 3.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บ้านเสรีรัตน์.
- สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2546). หนังสือรายงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย.

- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2547). จำนวนนักเรียน ครู ในโรงเรียน
ประเภทอาชีวศึกษา 2547 กรุงเทพฯ-ภูมิภาค. กรุงเทพฯ: เอกสารโรเนียว.
- Chrispeels, J. and Ann H. (1990). *A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School
Effective in Elementary Schools*. n.p.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work organizational behavior*. (7th ed.) New
York: McGraw-Hill.
- Dwyer, D. C. (1984). "The search for instructional leadership: routines and subtleties in the principal's
role". *Education Leadership*. 41(5): 32-37.
- Flippo, Edwin B. (1969). *Management: Behavior Approach*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Hallinger, P. & Joseph F. M. (1987). Assessing and development principal instructional leadership.
Education Leadership. 45 (1) : 54-61; September.
- Hayward, Marsha L. (1987). The Relationship Between Organizational Health and the Ability of a Local
Educational Agency to Achieve A Planned Change. *Dissertation Abstracts International*. 49
(7) : 1640-A.
- Hoy, W. K. & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: theory into practice*. New york:
Random House.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration: theory research and practice*. (2nd ed.)
New York: Random House.
- _____. (1991). *Educational administration: theory research and practice*. (4th ed.). New York: Mc
Graw-Hill.
- _____. (2001). *Educational administration: theory research and practice*. (6th ed.). New York: Mc
Graw-Hill.
- James, L. R. and Jones, A. P. (1974). "Organizational Climate, A Review of Theory and Research".
Psychological Bulletin. 81 (December, 1974).
- Owen, R.G. (1991). *Organizational behavior in education* (4th ed.). USA: Prentice-Hall.
- =Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

