

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

ENVIRON	หมายถึง	ปัจจัยสภาพแวดล้อม
STRUCTUR	หมายถึง	ปัจจัยโครงสร้างองค์การ
ADMIN	หมายถึง	ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

PERFORM	หมายถึง	ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ
PERSONNEL	หมายถึง	ปัจจัยบุคลากร
CLIMATE	หมายถึง	ปัจจัยบรรยากาศองค์การ
EFFECT	หมายถึง	ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ
HEALTH	หมายถึง	สุขภาพองค์การ

ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

SOCIAL	หมายถึง	ด้านสังคม
EDUCAT	หมายถึง	ด้านการศึกษา
TECHNOL	หมายถึง	ด้านเทคโนโลยี
ECON	หมายถึง	ด้านเศรษฐกิจ
DEVI	หมายถึง	การจัดแผนก
STAFF	หมายถึง	งานหลักและงานที่ปรึกษา
COOR	หมายถึง	การประสานงาน
SPANCON	หมายถึง	ช่วงการบังคับบัญชา

LINE	หมายถึง	สายการบังคับบัญชา
DELICAT	หมายถึง	การมอบหมายงาน
LCHANGE	หมายถึง	การบริหารการเปลี่ยนแปลง
LINSTRUC	หมายถึง	การเป็นผู้นำทางวิชาการ
ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่		
COMMU	หมายถึง	กระบวนการติดต่อสื่อสาร
DECIS	หมายถึง	กระบวนการตัดสินใจ
PRODUCT	หมายถึง	กระบวนการเพิ่มผลผลิต
JOBSAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
COMMIT	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
BEHAD	หมายถึง	พฤติกรรมผู้บริหาร
BEHTEAC	หมายถึง	พฤติกรรมครู
ACHIEV	หมายถึง	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ATTITUDE	หมายถึง	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
DEVELOP	หมายถึง	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
SOLFPROB	หมายถึง	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาโรงเรียน
INSTITU	หมายถึง	ความเข้มแข็งขององค์กร
PRINCIPL	หมายถึง	อิทธิพลของผู้บริหาร
CONSIDER	หมายถึง	ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
INITIATE	หมายถึง	ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
RESOURCE	หมายถึง	การสนับสนุนทรัพยากร
MORALE	หมายถึง	ขวัญในการปฏิบัติงาน
ACADAMIC	หมายถึง	การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวมของตัวแปร (Total Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร (Indirect Effect)

DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรงของตัวแปร (Direct Effect)
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบ t
Chi-Square	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน
R ²	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Comparative Fit Index)
CN	หมายถึง	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน
2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
3. ผลการศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ
5. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย
6. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่มีการพัฒนาเป็นแบบจำลองทางเลือก
7. ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน จำนวนและร้อยละ ของลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n= 503 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	187	37.18
หญิง	316	62.82
รวม	503	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	148	29.43
30-39 ปี	194	38.57
40-49 ปี	123	24.45
50 ปีขึ้นไป	38	7.55
รวม	503	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	4.97
ปริญญาตรี	391	77.73
ปริญญาโท	85	16.90
ปริญญาเอก	2	.40
รวม	503	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ/ อาจารย์ใหญ่	9	1.78
รองผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	36	7.16
หัวหน้าภาค/ แผนก	88	17.50
ครู/ อาจารย์ผู้สอน	312	62.03

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n= 503 คน)	ร้อยละ
บุคลากรสนับสนุน	58	11.53
รวม	503	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้		
0-5 ปี	182	36.18
6-10 ปี	145	28.83
11-15 ปี	96	19.09
16-20 ปี	25	4.97
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	55	10.93
รวม	503	100.00
6. ปัจจุบันจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนี้		
น้อยกว่า 570 คน	61	12.13
571-1,140 คน	107	21.27
มากกว่า 1,140 คน	335	66.60
รวม	503	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยเป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 62.82 และเพศชายเพียงร้อยละ 37.18 อายุส่วนใหญ่ จะอยู่ระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 38.57 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 29.43 วุฒิ การศึกษาสูงสุด ส่วนมากจบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.73 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 16.90 ส่วนระดับปริญญาเอกมีเพียงร้อยละ .40 ตำแหน่งปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ครู/อาจารย์ผู้สอน ร้อยละ 62.03 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้าภาค/แผนก ร้อยละ 17.50 ส่วนในระดับผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่ มีเพียงร้อยละ 1.78 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-5 ปี ร้อยละ 36.18 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 28.83 และน้อยที่สุดคือ 16-20 ปี ร้อยละ 4.97 ปัจจุบันจำนวนนักเรียนในโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากกว่า 1,140 คน มีถึง ร้อยละ 66.60 รองลงมามีนักเรียนจำนวน 571-1,140 คน ร้อยละ 21.27 และจำนวนนักเรียน น้อยกว่า 570 คน มีเพียงร้อยละ 12.13

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

ผลการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ลำดับ	ปัจจัย	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
1	สภาพแวดล้อม	3.95	.59	-.22	.56
2	บรรยากาศองค์การ	3.84	.77	-.42	.24
3	โครงสร้างองค์การ	3.95	.76	-.38	-.19
4	การดำเนินงานขององค์การ	3.76	.80	-.26	-.23
5	พฤติกรรมการบริหาร	3.94	.83	-.56	.33
6	บุคลากร	3.85	.76	-.36	.06
7	ประสิทธิผลองค์การ	3.90	.77	-.35	-.21

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสภาพที่มีระดับความเหมาะสมมาก เรียงตามลำดับคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ประสิทธิผลองค์การ บุคลากร บรรยากาศองค์การ และการดำเนินงานขององค์การ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยมีความแตกต่างกันไม่มาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ .83 คือ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร แสดงว่า ในปัจจัยนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก โดยมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

สำหรับค่าความเบ้ของข้อมูลพบว่า คิดลบทุกปัจจัย แสดงว่าเป็นค่าเบ้มาทางด้านซ้าย หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสภาพที่มีระดับความเหมาะสมมาก โดยปัจจัยที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารมีค่าความเบ้เท่ากับ -.56 และปัจจัยที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีค่าความเบ้เท่ากับ -.22 ทางด้านค่าความโด่งของข้อมูลพบว่า มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่มีค่าความโด่งมากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมเท่ากับ .56 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมมีการกระจายของข้อมูลน้อย

3. ผลการศึกษาระดับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพองค์การของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สุขภาพองค์การ

ลำดับ	มิติ	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
1	ความเข้มแข็งขององค์การ	3.51	.90	-.09	-.47
2	อิทธิพลของผู้บริหาร	3.63	.98	-.44	-.14
3	ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	3.82	1.05	-.65	-.26
4	ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	4.15	.88	-.80	.12
5	การสนับสนุนทรัพยากร	3.53	1.01	-.33	-.32
6	ขวัญในการปฏิบัติงาน	3.95	.88	-.48	-.34
7	การมุ่งเน้นด้านวิชาการ	4.15	.72	-.39	-.46
รวม		3.95	.73	-.17	-.51

จากตารางที่ 7 พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ทั้ง 7 มิติ มีค่าเฉลี่ยรวมและรายด้าน มีสุขภาพสมบูรณ์ระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การมุ่งเน้นด้านวิชาการ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ อิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร และความเข้มแข็งขององค์การ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีการกระจายของข้อมูลแตกต่างกันไม่มาก มิติที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 1.05 คือ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงกว่า 1 แสดงว่าในมิตินี้ มีการกระจายของข้อมูลมาก โดยมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

สำหรับค่าความเบ้ของข้อมูลพบว่า มีค่าติดลบในทุกมิติ แสดงว่า เป็นค่าเบ้มาทางด้านซ้าย ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับองค์การมีสุขภาพสมบูรณ์มาก โดยสุขภาพองค์การที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์มีค่าความเบ้เท่ากับ -.80 และมิติที่มีค่าความเบ้มากที่สุดคือ ความเข้มแข็งขององค์การ เท่ากับ -.09 ทางด้านค่าความโด่งของข้อมูลพบว่า มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มิติที่มีค่าความโด่งมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .12 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิง

สาเหตุกับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ โดยแยกวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 30 ตัวแปร ดังตารางที่ 8 และตารางที่ 9

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

บรรยาภาศ		การดำเนินงาน	บุคลากร	ประสิทธิผล	สุขภาพ	สภาพแวดล้อม	โครงสร้าง	พฤติกรรม
องค์การ	องค์การ	ขององค์การ		องค์การ	องค์การ		องค์การ	การบริหาร
บรรยาภาศ	1							
องค์การ								
การดำเนินงาน	.79	1						
ขององค์การ								
บุคลากร	.74	.91	1					
ประสิทธิผล	.72	.88	.92	1				
องค์การ								
สุขภาพ	.75	.87	.93	.87	1			
องค์การ								
สภาพแวดล้อม	.76	.77	.74	.76	.75	1		
โครงสร้าง	.77	.91	.88	.84	.84	.77	1	
องค์การ								
พฤติกรรม	.78	.98	.93	.89	.88	.78	.89	1
การบริหาร								

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวกและมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงมากคือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การดำเนินงานขององค์การและปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .98 รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและปัจจัยบุคลากร และค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการบริหารและปัจจัยบุคลากร โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 2 คู่ คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .93

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ในแบบจำลองปัจจัยกับสหภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ

	SOCIAL	EDUCAT	TECHNOL	ECON	BEHAD	BEHTEAC	DEVI	STAFF	COOR	SPANCON	LINE	DELICAT	COMMU	DECIS	PRODUCT
SOCIAL	1														
EDUCAT	.669**	1													
TECHNO	.559**	.605**	1												
ECON	.568**	.655**	.637**	1											
BEHAD	.553**	.508**	.556**	.644**	1										
BEHTEA	.469**	.461**	.490**	.528**	.607**	1									
DEVI	.432**	.421**	.434**	.533**	.526**	.532**	1								
STAFF	.492**	.453**	.402**	.572**	.747**	.572**	.667**	1							
COOR	.442**	.392**	.450**	.521**	.675**	.651**	.558**	.659**	1						
SPANCO	.524**	.461**	.448**	.552**	.637**	.581**	.555**	.664**	.681**	1					
LINE	.416**	.385**	.425**	.488**	.576**	.522**	.516**	.632**	.533**	.648**	1				
DELICA	.460**	.414**	.395**	.477**	.698**	.543**	.479**	.669**	.636**	.687**	.656**	1			
COMMU	.544**	.523**	.510**	.608**	.706**	.564**	.550**	.652**	.675**	.645**	.538**	.635**	1		
DECIS	.513**	.474**	.441**	.533**	.793**	.566**	.517**	.707**	.649**	.617**	.523**	.704**	.774**	1	
PRODUC	.426**	.491**	.447**	.579**	.578**	.521**	.542**	.601**	.532**	.543**	.520**	.486**	.635**	.642**	1

** Correlation is significant at the .01 level 2-tailed.
* Correlation is significant at the .05 level 2-tailed.

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	SOCIAL	EDUCAT	TECHNOL	ECON	BEHAD	BEHTEAC	DEVI	STAFF	COOR	SPANCON	LINE	DELICAT	COMMU	DECIS	PRODUCT
LCHANGE	.487**	.485**	.496**	.593**	.728**	.596**	.579**	.708**	.627**	.671**	.576**	.664**	.706**	.782**	.716**
LINSTRUC	.512**	.540**	.556**	.633**	.702**	.611**	.601**	.686**	.594**	.622**	.604**	.600**	.681**	.698**	.746**
JOBSAT	.507**	.475**	.502**	.547**	.768**	.583**	.527**	.660**	.646**	.668**	.577**	.694**	.697**	.766**	.621**
COMMIT	.441**	.466**	.487**	.526**	.577**	.557**	.522**	.588**	.538**	.559**	.595**	.550**	.589**	.569**	.595**
ACHIEV	.516**	.504**	.505**	.554**	.566**	.483**	.489**	.511**	.523**	.527**	.466**	.521**	.578**	.599**	.590**
ATTITUDE	.578**	.496**	.431**	.599**	.604**	.530**	.516**	.581**	.601**	.616**	.485**	.572**	.641**	.644**	.544**
DEVELOP	.507**	.528**	.494**	.574**	.592**	.547**	.540**	.576**	.568**	.540**	.477**	.549**	.636**	.623**	.623**
SOLFPROB	.474**	.479**	.460**	.519**	.637**	.538**	.500**	.584**	.564**	.577**	.524**	.566**	.629**	.650**	.591**
INSTITU	.112*	-.004	.131**	.185**	.263**	.175**	.181**	.286**	.253**	.192**	.201**	.227**	.217**	.229**	.173**
PRINCIPL	.318**	.351**	.339**	.318**	.441**	.306**	.292**	.336**	.315**	.383**	.323**	.347**	.392**	.406**	.424**
CONSIDER	.416**	.426**	.406**	.500**	.682**	.482**	.470**	.612**	.505**	.555**	.515**	.638**	.590**	.676**	.558**
INITIATE	.350**	.388**	.415**	.497**	.543**	.444**	.463**	.539**	.413**	.505**	.509**	.486**	.478**	.531**	.557**
RESOURCE	.501**	.505**	.526**	.520**	.629**	.461**	.416**	.521**	.518**	.537**	.488**	.541**	.604**	.619**	.549**
MORALE	.413**	.332**	.356**	.453**	.574**	.650**	.459**	.560**	.536**	.518**	.486**	.513**	.525**	.535**	.466**
ACADAMIC	.486**	.550**	.493**	.604**	.560**	.504**	.493**	.523**	.479**	.541**	.464**	.508**	.561**	.525**	.555**

** Correlation is significant at the .01 level 2-tailed.

* Correlation is significant at the .05 level 2-tailed.

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	LCHANGE	LINSTRUC	JOB SAT	COMMIT	ACHIEV	ATTITUDE	DEVELOP	SOLFPROB	INSTITU	PRINCIPL	CONSIDER	INITIATE	RESOURCE	MORALE	ACADAMIC
LCHANGE	1														
LINSTRUC	.846**	1													
JOB SAT	.765**	.762**	1												
COMMIT	.632**	.714**	.707**	1											
ACHIEV	.675**	.685**	.636**	.616**	1										
ATTITUDE	.666**	.658**	.665**	.630**	.699**	1									
DEVELOP	.698**	.721**	.691**	.624**	.706**	.692**	1								
SOLFPROB	.703**	.707**	.706**	.682**	.682**	.697**	.788**	1							
INSTITU	.219**	.235**	.217**	.251**	.191**	.244**	.107*	.140**	1						
PRINCIPL	.451**	.475**	.484**	.436**	.432**	.384**	.413**	.437**	.041	1					
CONSIDER	.661**	.648**	.672**	.608**	.540**	.592**	.579**	.617**	.268**	.528**	1				
INITIATE	.603**	.665**	.594**	.626**	.531**	.504**	.536**	.592**	.286**	.504**	.790**	1			
RESOURCE	.626**	.643**	.675**	.564**	.535**	.570**	.593**	.535**	.211**	.455**	.658**	.592**	1		
MORALE	.546**	.568**	.613**	.558**	.465**	.538**	.507**	.516**	.355**	.345**	.534**	.520**	.520**	1	
ACADAMI	.611**	.659**	.613**	.643**	.662**	.651**	.640**	.575**	.250**	.413**	.618**	.631**	.618**	.564**	1

** Correlation is significant at the .01 level 2-tailed.

* Correlation is significant at the .05 level 2-tailed.

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 30 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เกือบทั้งหมด ยกเว้นตัวแปรด้านการศึกษากับความเข้มแข็งขององค์กร มีค่าเท่ากับ -.00 และความเข้มแข็งขององค์กรกับอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ .04

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงเดียวกันมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ตัวแปรการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีค่าเท่ากับ .85 รองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์กับภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงสุขภาพองค์กร และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาโรงเรียน ซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงประสิทธิภาพองค์กร มีค่าเท่ากับ .79 แสดงว่าเป็นตัวแปรสังเกตได้จริงของตัวแปรแฝง

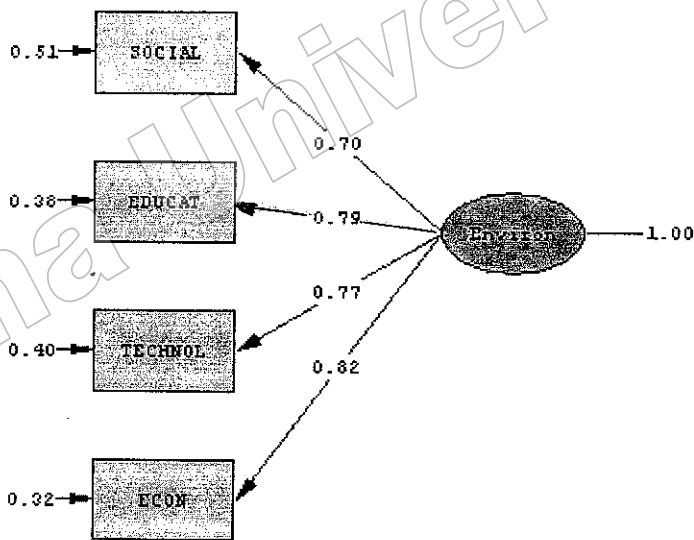
5. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบจำลองการวัดทั้ง 8 แบบจำลอง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์กร การดำเนินงานขององค์กร พฤติกรรมการบริหาร บุคลากร ประสิทธิภาพองค์กร และสุขภาพองค์กร เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงที่อยู่ในแบบจำลองว่า เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิด โดยได้ทำการตรวจสอบด้วยการใช้โปรแกรม LISREL 8.53 ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรในแต่ละแบบจำลองการวัด พิจารณาตามแนวคิดของ คิม และมุลเลอร์ (Kim & Mueller, 1978 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 145) เสนอว่า ตามกฎที่ได้มาจากประสบการณ์ (Rule of Thumb) ควรจะใช้เฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .30 ขึ้นไป

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
สังคม	.70*	.51	17.92	.49
การศึกษา	.79*	.38	-	.62
เทคโนโลยี	.77*	.40	16.32	.60
เศรษฐกิจ	.82*	.32	16.80	.68

หมายเหตุ มาตราการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยสภาพแวดล้อมให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของการศึกษา เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ



Chi-Square=1.50, df=1, P-value=0.22008, RMSEA=0.032

ภาพที่ 4 แบบจำลองการวัดของปัจจัยสภาพแวดล้อม

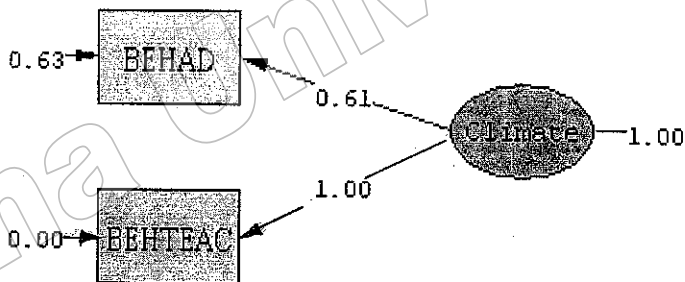
จากตารางที่ 10 และภาพที่ 4 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยสภาพแวดล้อม อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านสังคม (SOCIAL) ด้านการศึกษา (EDUCAT) ด้าน

เทคโนโลยี (TECHNOL) และด้านเศรษฐกิจ (ECON) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
พฤติกรรมผู้บริหาร	.61*	.63	17.07	.37
พฤติกรรมครู	1.00*	.00	-	1.00

หมายเหตุ มาตรฐานการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์การให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของพฤติกรรมครูเป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

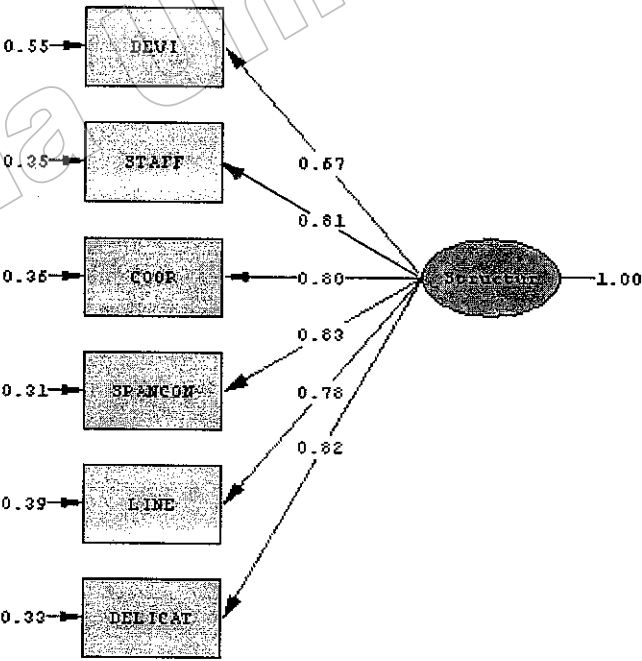
ภาพที่ 5 แบบจำลองการวัดของปัจจัยบรรยากาศองค์การ

จากตารางที่ 11 และภาพที่ 5 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยบรรยากาศองค์การ อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ พฤติกรรมผู้บริหาร (BEHAD) และพฤติกรรมครู (BEHTEAC) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
การจัดแผนก	.67*	.55	18.49	.45
งานหลักและงานที่ปรึกษา	.81*	.35	-	.65
การประสานงาน	.80*	.36	19.74	.64
ช่วงการบังคับบัญชา	.83*	.31	21.23	.69
สายการบังคับบัญชา	.78*	.39	19.09	.61
การมอบหมายงาน	.82*	.33	20.66	.67

หมายเหตุ มาตรการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยโครงสร้างองค์กรให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัด
ของงานหลักและงานที่ปรึกษา เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ



Chi-Square=4.39, df=6, P-value=0.62447, RMSEA=0.000

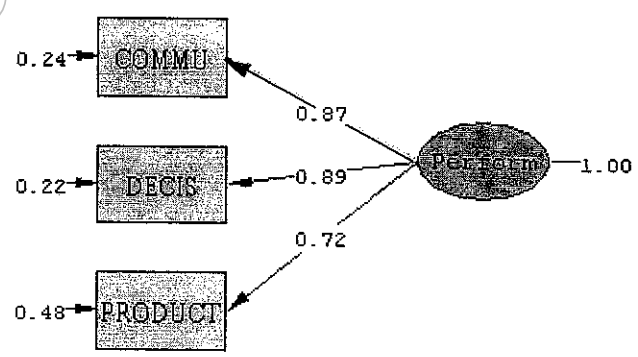
ภาพที่ 6 แบบจำลองการวัดของปัจจัยโครงสร้างองค์กร

จากตารางที่ 12 และภาพที่ 6 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยโครงสร้างองค์การ อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยโครงสร้างองค์การ โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การจัดแผนก (DEVI) งานหลักและงานที่ปรึกษา (STAFF) การประสานงาน (COOR) ช่วงการบังคับบัญชา (SPANCON) สายการบังคับบัญชา (LINE) และการมอบหมายงาน (DELICAT) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
กระบวนการติดต่อสื่อสาร	.87*	.24	-	.76
กระบวนการตัดสินใจ	.89*	.22	21.27	.78
กระบวนการเพิ่มผลผลิต	.72*	.48	18.01	.52

หมายเหตุ มาตราการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยการดำเนินงานขององค์การให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของกระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

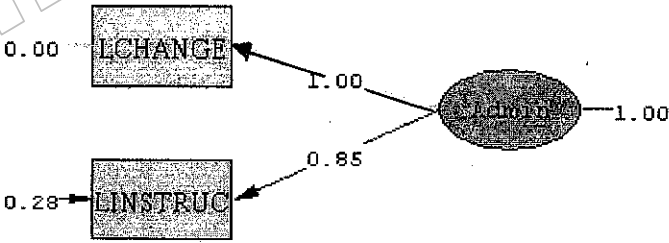
ภาพที่ 7 แบบจำลองการวัดของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ

จากตารางที่ 13 และภาพที่ 7 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร (COMMU) กระบวนการตัดสินใจ (DECIS) และกระบวนการเพิ่มผลผลิต (PRODUCT) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	1.00*	.00	-	1.00
การเป็นผู้นำทางวิชาการ	.85*	.28	35.57	.72

หมายเหตุ: มาตรการวัดของตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 8 แบบจำลองการวัดของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร

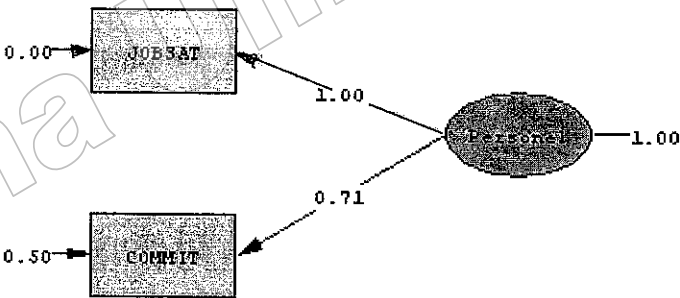
จากตารางที่ 14 และภาพที่ 8 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยพฤติกรรม

การบริหาร โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (LCHANGE) และการเป็นผู้นำทางวิชาการ (LINSTRUC) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยบุคลากร

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
ความพึงพอใจในการทำงาน	1.00*	.00	-	1.00
ความผูกพันต่อองค์กร	.71*	.50	22.38	.50

หมายเหตุ มาตรการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยบุคลากรให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของ ความพึงพอใจในการทำงาน เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

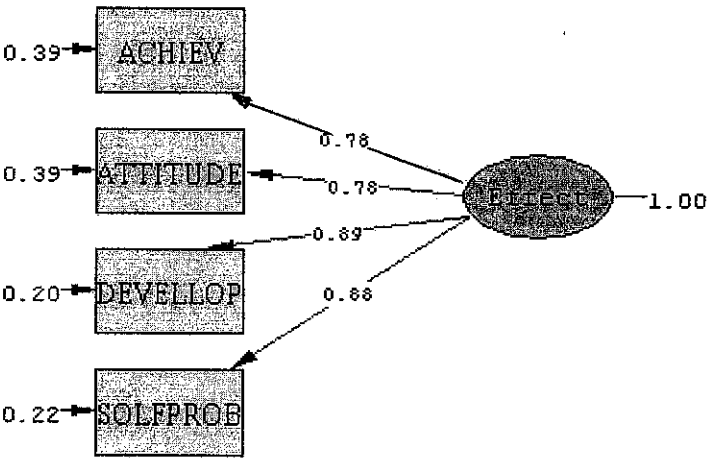
ภาพที่ 9 แบบจำลองการวัดของปัจจัยบุคลากร

จากตารางที่ 15 และภาพที่ 9 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของ แบบจำลองการวัดปัจจัยบุคลากร อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยบุคลากรโดยการวัดด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน (JOBSAT) และความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	.78*	.39		.61
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	.78*	.39	21.17	.61
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	.89*	.20	21.28	.80
ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาในโรงเรียน	.88*	.22	21.09	.78

หมายเหตุ: มาตรการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยประสิทธิผลองค์การให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ



Chi-Square=1.72, df=1, P-value=0.18957, RMSEA=0.038

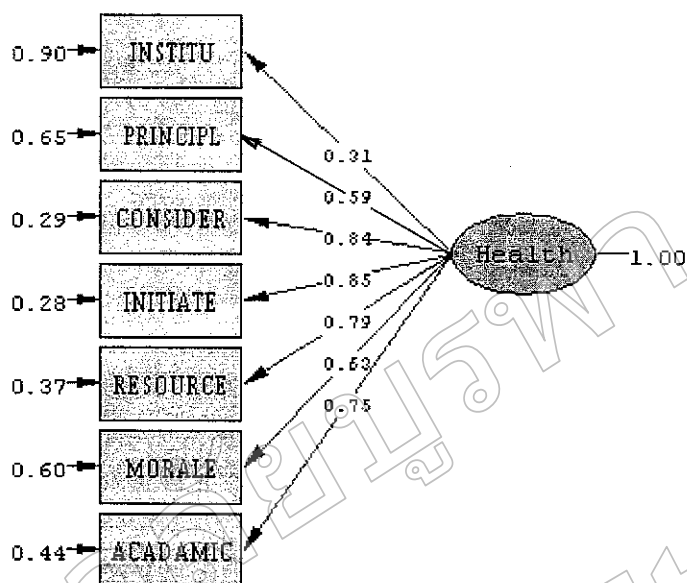
ภาพที่ 10 แบบจำลองการวัดของปัจจัยประสิทธิผลองค์การ

จากตารางที่ 16 และภาพที่ 10 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยประสิทธิผลองค์กร อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงปัจจัยประสิทธิผลองค์กร โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ACHIEV) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (ATTITUDE) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (DEVELOP) และความสามารถในการแก้ไขปัญหาโรงเรียน (SOLFPROB) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสุขภาพองค์การ

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t	R ²
ความเข้มแข็งขององค์กร	.31*	.90	5.95	.10
อิทธิพลของผู้บริหาร	.59*	.65	-	.35
ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	.84*	.29	13.41	.71
ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	.85*	.28	13.00	.72
การสนับสนุนทรัพยากร	.79*	.37	13.06	.62
ขวัญในการปฏิบัติงาน	.63*	.60	11.37	.40
การมุ่งมั่นด้านวิชาการ	.75*	.44	12.86	.56

หมายเหตุ มาตราการวัดของตัวแปรแฝงสุขภาพองค์การให้มีค่าเท่ากับหน่วยวัดของอิทธิพลของผู้บริหาร เป็น 1 และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ



Chi-Square=12.01, df=9, P-value=0.21267, RMSEA=0.026

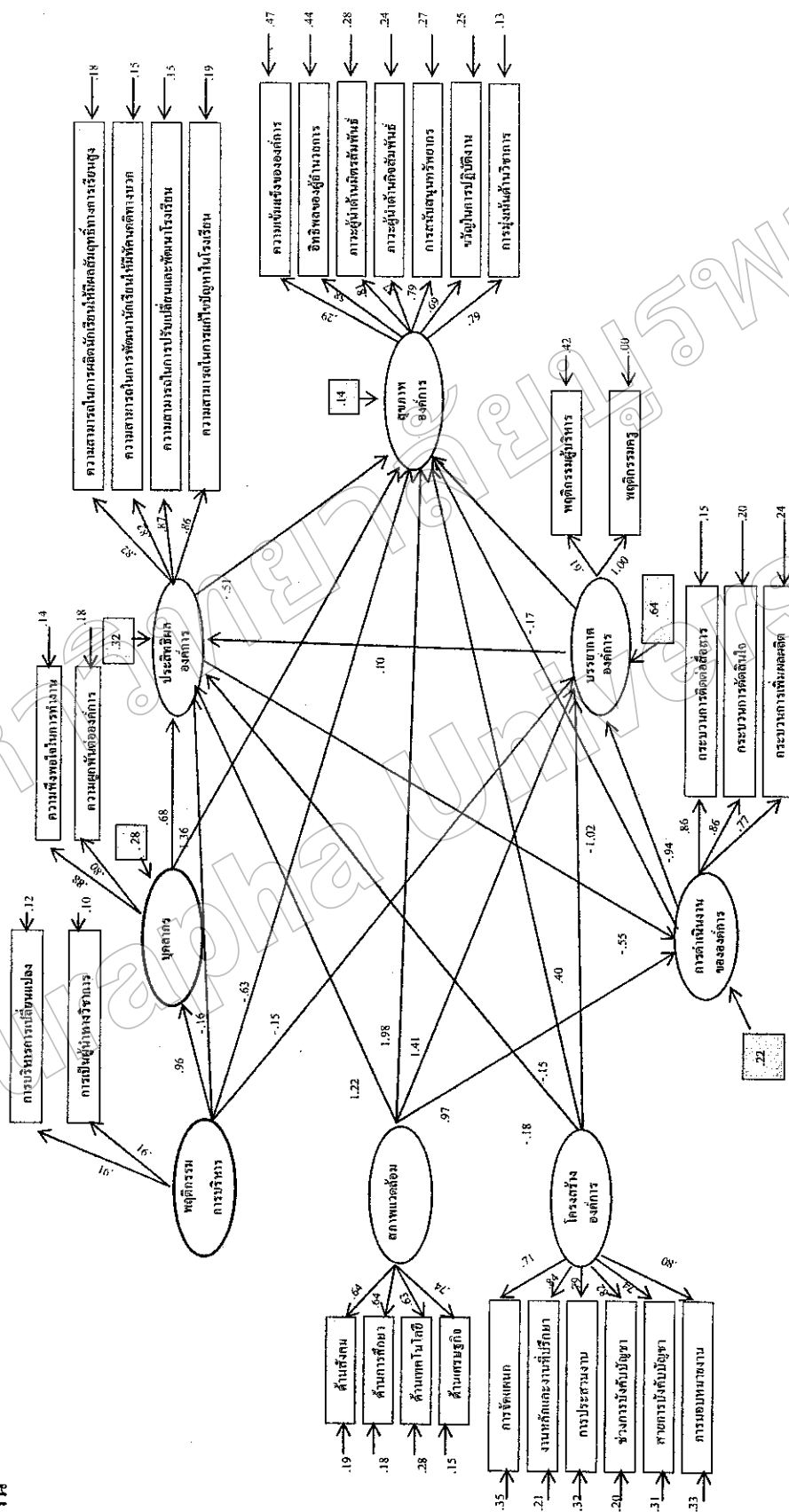
ภาพที่ 11 แบบจำลองการวัดของสุขภาพองค์การ

จากตารางที่ 17 และภาพที่ 11 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดสุขภาพองค์การ อธิบายได้ว่า การศึกษาตัวแปรแฝงสุขภาพองค์การโดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์กร (INSTITU) อิทธิพลของผู้บริหาร (PRINCIPL) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (CONSIDER) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (INITIATE) การสนับสนุนทรัพยากร (RESOURCE) ขวัญในการปฏิบัติงาน (MORALE) และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ (ACADAMIC) มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย

5. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีพื้นที่สูงชันซึ่งสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่เป็นแบบจำลองตาม

สมมติฐาน



Chi - square = 2242.75. df=378, p-value=0.00000, RMSEA=0.099

ภาพที่ 12 แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพขององค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามสมมติฐาน

จากภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย เป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบความคิดในการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองการวัด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแต่ละตัวแปร พบว่าเส้นอิทธิพลหลายเส้นมีค่าติดลบ หมายถึง ตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ที่ตรงข้ามกัน เช่น ปัจจัยประสิทธิผลองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การเท่ากับ -0.51 แสดงว่า ถ้าปัจจัยประสิทธิผลองค์การดี จะทำให้สุขภาพองค์การไม่ดี แต่ถ้าปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ดีจะทำให้สุขภาพองค์การดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย นอกจากนี้ยังมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของแบบจำลองที่ยังไม่ได้มาตรฐาน

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือตามสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	Perform			Personnel			Climate			Effect			Health		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ENVIRON	.97	-	.97	-	-	-	.49	-.92	1.41	.63	-.59	1.22	.58	-1.39	1.98
STRUCTUR	-	-	-	-	-	-	.40	-	.40	-.22	-.04	-.18	-.10	.05	-.15
ADMIN	-	-	-	.96	-	.96	-.15	-	-.15	.51	.67	-.16	.44	1.07	-.63
Climate	-.94	-	-.94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Perform	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Effect	-.46	.1	-.55	.68	-	.68	-.1	-	-.1	-	-	-	-	-	-
Health	-.63	.39	-1.02	1.02	-.35	1.36	-.11	.05	-.17	-.51	-	-.51	-	-	-

ค่าสถิติ: Chi-Square = 2242.75, df = 378, Relative Chi-Square = 5.93, GFI = .77, AGFI = .72, RMR = .09, RMSEA = .10, CFI = .97

ตัวแปรแฝง																			
ภายนอก	SOCIAL	EDUCAT	TECHNAL	ECON	DEVI	STAFF	COOR	SPANCON	LINE	DELICAT	LCHANGE	LINSTRUC							
ความเที่ยง	.41	.41	.4	.54	.5	.71	.63	.68	.55	.64	.82	.83							

จากตารางที่ 18 สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับ
 สุขภาพองค์กร ได้ว่า สุขภาพองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบุคลากรมากที่สุด โดยส่งอิทธิพล
 ตรงและส่งอิทธิพลอ้อมผ่านปัจจัยประสิทธิภาพองค์กร ทำให้อิทธิพลโดยรวมจากปัจจัยบุคลากรมี
 ค่ามากที่สุดเท่ากับ 1.02 รองลงมาเป็นอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ .58 ปัจจัย
 พฤติกรรมการบริหาร มีค่าเท่ากับ .44 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าติดลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ที่
 เป็นไปในทางตรงข้าม ได้แก่ ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเท่ากับ -.63 ปัจจัยประสิทธิภาพ
 องค์กร มีค่าเท่ากับ -.51 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ -.11 และปัจจัยโครงสร้างองค์กร
 มีค่าเท่ากับ -.10

จากรายละเอียดของอิทธิพลโดยรวมที่เกิดขึ้นกับสุขภาพองค์กร อธิบายได้ว่า ปัจจัย
 บุคลากรมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.36 และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิภาพองค์กรเท่ากับ
 -.35 แต่ก็ยังทำให้ค่าอิทธิพลโดยรวมเป็นบวกและมีค่าเท่ากับ 1.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัย
 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ 1.98 และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยประสิทธิภาพ
 องค์กรและปัจจัยบรรยากาศองค์กรเท่ากับ -1.39 แต่ก็ยังทำให้ค่าอิทธิพลโดยรวมเป็นบวกและมี
 ค่าเท่ากับ .58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งอิทธิพลทางตรงเท่ากับ
 -.63 และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยประสิทธิภาพองค์กรและปัจจัยบรรยากาศองค์กรเท่ากับ
 1.07 แต่ก็ยังทำให้ค่าอิทธิพลโดยรวมเป็นบวกและมีค่าเท่ากับ .44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 30 ตัวผ่านตัวแปรแฝง 8 ตัว ที่ศึกษาใน
 แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
 มีสมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์กรได้ ร้อยละ 98 รองลงมาได้แก่
 ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร มีสมการพยากรณ์ร้อยละ 95 ปัจจัยบุคลากร มีสมการพยากรณ์
 ร้อยละ 92 ปัจจัยประสิทธิภาพองค์กร มีสมการพยากรณ์ร้อยละ 90 และปัจจัยบรรยากาศองค์กร
 มีสมการพยากรณ์ร้อยละ 59

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมแล้วพบว่า เส้นอิทธิพลหลายเส้นที่มีค่าติดลบ ซึ่งมี
 ความสัมพันธ์ที่ตรงข้ามกัน และค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ซึ่งได้แก่ Chi-Square, Relative
 Chi-Square, GFI, AGFI, RMR, RMSEA และ CFI ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น
 จึงต้องมีการปรับแบบจำลองเพื่อให้ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองเป็นไปตามเกณฑ์
 มาตรฐานที่แสดงถึงความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองทางเลือกพบว่า ตัวแปรแฝงนอกประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์การ และพฤติกรรมการบริหาร โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมเส้นแรกส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .11 เส้นที่สองส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้วยองค์ประกอบที่มากกว่าด้านสุขภาพองค์การคือเท่ากับ .14 และเส้นที่สามส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงถึง .34 และส่งผลไปยังสุขภาพองค์การ ส่วนปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .19 โดยส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .23 โดยส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย และปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงไปยังด้านบุคลากร ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .27 โดยส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงไปยังด้านบุคลากร ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .68 โดยส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .78 โดยส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย

ตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรแฝงนอกไปยังตัวแปรตามตัวสุดท้ายของแบบจำลองคือสุขภาพองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ การดำเนินงานขององค์การ บุคลากร และประสิทธิผลองค์การ โดยปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .08 และปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 และส่งผลทางตรงถึงปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .64 ส่วนปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .35 และส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ สำหรับตัวแปรคั่นกลางตัวสุดท้ายคือ ปัจจัยประสิทธิผลองค์การเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงสูงสุดต่อสุขภาพองค์การด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 โดยได้รับผลทางตรงที่ส่งมาจากปัจจัยพฤติกรรมการบริหารและปัจจัยโครงสร้างองค์การ รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .11 และสุดท้ายคือปัจจัยบรรยากาศ

องค์การที่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .08 โดยได้รับผลทางตรงที่ส่งมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์การและการดำเนินงานขององค์การ

สรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยบุคลากรและปัจจัยบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การโดยส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผ่านด้านบุคลากร นอกจากนี้ยังมีการส่งผลทางอ้อม 2 ช่วงไปยังสุขภาพองค์การ โดยปัจจัยโครงสร้างองค์การและปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ จากนั้นจึงส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การเป็นตัวสุดท้าย

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับคุณภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่เป็นแบบจำลองทางเลือก

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	Perform			Personnel			Climate			Effect			Health		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ENVIRON	-	-	-	-	-	-	.34	-	.34	.14	-	.14	.14	.03	.11
STRUCTUR	.23	-	.23	.27	-	.27	.27	.08	.19	.18	.18	-	.24	.24	-
ADMIN	.78	-	.78	.68	-	.68	.27	.27	-	.63	.44	.19	.56	.56	-
Climate	.35	-	.35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Perform	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Effect	-	-	-	.64	-	.64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Health	.03	.03	-	.79	-	.79	.08	-	.08	-	-	-	-	-	-

ค่าสถิติ: Chi-Square = 577.29, df = 326, Relative Chi-Square = 1.77, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .02, RMSEA = .04, CFI = 1

ตัวแปรแฝง															
ภายนอก	SOCIAL	EDUCAT	TECHNAL	ECON	DEVI	STAFF	COOR	SPANCON	LINE	DELICAT	LCHANGE	LINSTRUC			
ความเที่ยง	1.02	1.00	1.25	1.21	.83	1	1.04	.91	.86	1.09	1		.92		

ตัวแปรแฝงภายใน	COMMU	DECIS	PRODUCT	JOBSAT	COMMIT	BEHAD	BEHTEAC	ACHIEV	ATTITUDE	DEVELOP	SOLFPROB
ความเที่ยง	1	1.17	.9	1	.82	1.36	1	1	.96	1.14	1.24

ตัวแปรแฝงภายใน	INSTITU	PRINCIPL	CONSIDER	INITIATE	RESOURCE	MORALE	ACADAMIC
ความเที่ยง	.46	1	1.53	1.23	1.4	1.00	1.01

สมการโครงสร้าง

ตัวแปรแฝงภายใน

Perform	Personnel	Climate	Effect	Health
.96	.87	.68	.87	.87

R²

จากตารางที่ 19 สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กร ได้ว่า สุขภาพองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบุคลากรมากที่สุด โดยส่งอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .79 รองลงมาเป็นปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีค่าเท่ากับ .56 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีค่าเท่ากับ .24 และปัจจัยสภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ .14 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .08 และปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเท่ากับ .03

จากรายละเอียดของอิทธิพลโดยรวมที่เกิดขึ้นกับสุขภาพองค์กร อธิบายได้ว่า ปัจจัยบุคลากร ส่งอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .79 ไม่มีการส่งอิทธิพลทางอ้อม ทำให้อิทธิพลโดยรวมมีค่าเท่ากับ .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงแต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบุคลากร ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรและปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .56 ทำให้อิทธิพลโดยรวมมีค่าเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ไม่ส่งอิทธิพลทางตรง แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบุคลากร ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรและปัจจัยบรรยากาศองค์กรทำให้อิทธิพลโดยรวม มีค่าเท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งอิทธิพลทางตรง มีค่าเท่ากับ .11 และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .03 ทำให้อิทธิพลโดยรวมมีค่าเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .08 ไม่ส่งอิทธิพลทางอ้อม ทำให้อิทธิพลโดยรวมมีค่าเท่ากับ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงแต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร ทำให้อิทธิพลโดยรวมมีค่าเท่ากับ .03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 30 ตัวโดยผ่านตัวแปรแฝง 8 ตัวที่ศึกษาในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีสมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์กรได้ร้อยละ 87

จากแบบจำลองทางเลือกสามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลจากสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้
เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบโครงสร้าง (Structural Model) ได้แก่

$$1. \text{Climate} = .32 * \text{Perform} + .49 * \text{Environ} + .16 * \text{Structur}, 11 \text{ Error}, R^2 = .68$$

หมายความว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยโครงสร้างองค์กร โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ปัจจัยบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 68

2. $\text{Perform} = .21 * \text{Structur} + .67 * \text{Admin}, .02 \text{ Error}, R^2 = .96$ หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยโครงสร้างองค์กร และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรได้ร้อยละ 96

3. $\text{Personnel} = .27 * \text{Structur} + .64 * \text{Admin}, .07 \text{ Error}, R^2 = .87$ หมายความว่า ปัจจัยบุคลากรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยโครงสร้างองค์การและปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ปัจจัยบุคลากรได้ร้อยละ 87

4. $\text{Effect} = .54 * \text{Personnel} + .20 * \text{Environ} + .15 * \text{Admin}, .04 \text{ Error}, R^2 = .87$ หมายความว่า ปัจจัยประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยบุคลากร ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ปัจจัยประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 87

5. $\text{Health} = .06 * \text{Climate} + .53 * \text{Personnel} + .13 * \text{Environ}, .03 \text{ Error}, R^2 = .87$
หมายความว่า สุขภาพองค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยบุคลากร และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การได้ร้อยละ 87

เมื่อพิจารณาความสามารถในการพยากรณ์อิทธิพลของเส้นทางในแบบจำลองปัจจัยทางเลือกพบว่า เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ สามารถอธิบายได้มากที่สุดถึงร้อยละ 96 รองลงมาคือ เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยบุคลากร ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และสุขภาพองค์การ สามารถอธิบายได้เท่ากันคือร้อยละ 87 และปัจจัยบรรยากาศองค์การ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 68

เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มีดังนี้

1. $\text{BEHAD} = 1.36 * \text{Climate}, .00 \text{ Error}, R^2 = 1.00$ หมายความว่า พฤติกรรมผู้บริหารสามารถอธิบายปัจจัยบรรยากาศองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 100

2. $\text{BEHTEAC} = 1.00 * \text{Climate}, .14 \text{ Error}, R^2 = .71$ หมายความว่า พฤติกรรมครูสามารถอธิบายปัจจัยบรรยากาศองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 71

3. $\text{COMMU} = 1.00 * \text{Perform}, .16 \text{ Error}, R^2 = .73$ หมายความว่า กระบวนการติดต่อสื่อสาร สามารถอธิบายปัจจัยการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 73

4. $\text{DECIS} = 1.17 * \text{Perform}, .18 \text{ Error}, R^2 = .77$ หมายความว่า กระบวนการตัดสินใจ สามารถอธิบายปัจจัยการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 77

5. $\text{PRODUCT} = .90 * \text{Perform}, .25 \text{ Error}, R^2 = .58$ หมายความว่า กระบวนการเพิ่มผลผลิต สามารถอธิบายปัจจัยการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 58

6. $\text{JOBSAT} = 1.00 * \text{Personnel}, .13 \text{ Error}, R^2 = .79$ หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถอธิบายปัจจัยบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 79
7. $\text{COMMIT} = .82 * \text{Personnel}, .18 \text{ Error}, R^2 = .66$ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายปัจจัยบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 66
8. $\text{ACHIEV} = 1.00 * \text{Effect}, .18 \text{ Error}, R^2 = .66$ หมายความว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถอธิบายปัจจัยประสิทธิผลองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 66
9. $\text{ATTITUDE} = .95 * \text{Effect}, .14 \text{ Error}, R^2 = .69$ หมายความว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถอธิบายปัจจัยประสิทธิผลองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 69
10. $\text{DEVELOP} = 1.14 * \text{Effect}, .18 \text{ Error}, R^2 = .72$ หมายความว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สามารถอธิบายปัจจัยประสิทธิผลองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 72
11. $\text{SOLEPROB} = 1.24 * \text{Effect}, .22 \text{ Error}, R^2 = .71$ หมายความว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน สามารถอธิบายปัจจัยประสิทธิผลองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 71
12. $\text{INSTITU} = .46 * \text{Health}, .46 \text{ Error}, R^2 = .09$ หมายความว่า ความเข้มแข็งขององค์กร สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 9
13. $\text{PRINCIPL} = 1.00 * \text{Health}, .43 \text{ Error}, R^2 = .34$ หมายความว่า อิทธิพลของผู้บริหาร สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 34
14. $\text{CONSIDER} = 1.53 * \text{Health}, .28 \text{ Error}, R^2 = .66$ หมายความว่า ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 66
15. $\text{INITIATE} = 1.23 * \text{Health}, .23 \text{ Error}, R^2 = .59$ หมายความว่า ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 59
16. $\text{RESOURCE} = 1.40 * \text{Health}, .27 \text{ Error}, R^2 = .62$ หมายความว่า การสนับสนุนทรัพยากรสามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 62
17. $\text{MORALE} = .99 * \text{Health}, .25 \text{ Error}, R^2 = .47$ หมายความว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 47
18. $\text{ACADAMIC} = 1.01 * \text{Health}, .12 \text{ Error}, R^2 = .65$ หมายความว่า การมุ่งเน้นด้านวิชาการ สามารถอธิบายสุขภาพองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 65

19. $SOCIAL = 1.02 * Environ, .14 \text{ Error}, R^2 = .55$ หมายความว่า ด้านสังคม สามารถอธิบายปัจจัยสภาพแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 55
20. $EDUCAT = 1.00 * Environ, .13 \text{ Error}, R^2 = .56$ หมายความว่า ด้านการศึกษา สามารถอธิบายปัจจัยสภาพแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 56
21. $TECHNOL = 1.25 * Environ, .20 \text{ Error}, R^2 = .57$ หมายความว่า ด้านเทคโนโลยี สามารถอธิบายปัจจัยสภาพแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 57
22. $ECON = 1.21 * Environ, .09 \text{ Error}, R^2 = .74$ หมายความว่า ด้านเศรษฐกิจ สามารถอธิบายปัจจัยสภาพแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 74
23. $DEVI = .83 * Structur, .35 \text{ Error}, R^2 = .50$ หมายความว่า การจัดแผนก สามารถอธิบายปัจจัยโครงสร้างองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 50
24. $STAFF = 1.00 * Structur, .23 \text{ Error}, R^2 = .68$ หมายความว่า งานหลักและงานที่ปรึกษา สามารถอธิบายปัจจัยโครงสร้างองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 68
25. $COOR = 1.04 * Structur, .33 \text{ Error}, R^2 = .62$ หมายความว่า การประสานงาน สามารถอธิบายปัจจัยโครงสร้างองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 62
26. $SPANCON = .91 * Structur, .19 \text{ Error}, R^2 = .68$ หมายความว่า ช่วงการบังคับบัญชา สามารถอธิบายปัจจัยโครงสร้างองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 68
27. $LINE = .86 * Structur, .32 \text{ Error}, R^2 = .54$ หมายความว่า สายการบังคับบัญชา สามารถอธิบายปัจจัยโครงสร้างองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 54
28. $DELICAT = 1.09 * Structur, .32 \text{ Error}, R^2 = .65$ หมายความว่า การมอบหมายงาน สามารถอธิบายปัจจัยโครงสร้างองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 65
29. $LCHANGE = 1.00 * Admin, .12 \text{ Error}, R^2 = .83$ หมายความว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายปัจจัยพฤติกรรมการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 83
30. $LINSTRUC = .92 * Admin, .08 \text{ Error}, R^2 = .87$ หมายความว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถอธิบายปัจจัยพฤติกรรมการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเที่ยงร้อยละ 87

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมแล้วพบว่า แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับ
 สุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่ได้ทำการปรับเป็นแบบจำลอง
 ทางเลือก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยพิจารณาจากค่าดัชนี
 ความสอดคล้อง ซึ่งได้แก่ $\text{Chi-Square} = 577.29$, $\text{df} = 326$, $\text{Relative Chi-Square} = 1.77$, $\text{GFI} = .93$,
 $\text{AGFI} = .90$, $\text{RMR} = .02$, $\text{RMSEA} = .04$ และ $\text{CFI} = 1$

7. ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือก

การนำเสนอผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลอง
 ทางเลือก เพื่อยืนยันว่า แบบจำลองทางเลือกเป็นแบบจำลองที่มีความเหมาะสมและสามารถ
 นำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย โดยพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับ
 ความกลมกลืน ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือก โดยแสดง
 ค่าสถิติตรวจสอบความตรงและความกลมกลืนของแบบจำลอง

รายการ	ค่าสถิติ	แบบจำลองตาม สมมติฐาน	แบบจำลอง ทางเลือก
1. Chi-Square	*ค่าใกล้ 0	2242.75	577.29
	*เท่ากับ df	378	326
Relative Chi-Square	*ผลหารด้วย $\text{df} < 2$	5.93	1.77
2. GFI	> .90	.77	.93
3. AGFI	> .90	.72	.90
4. RMR	เข้าใกล้ 0	.09	.02
5. RMSEA	< .05	.10	.04
6. CFI	* 0-1	.97	1.00
7. CN	> 200	105.58	338.68

จากตารางที่ 20 จะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าสถิติตรวจสอบความตรงและความ
 กลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานกับแบบจำลองทางเลือก พบว่า แบบจำลองทางเลือกมี
 ค่าสถิติทุกค่า ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐาน และเมื่อตรวจสอบกับค่าสถิติที่เป็นมาตรฐาน พบว่า
 แบบจำลองทางเลือกเป็นแบบจำลองที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐาน และมีความเหมาะสมในการเป็นแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์
เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University